

INFORME CESLA: Negociación colectiva por rama, industria o sector de actividad económica en **Colombia**

Arrieta-Burgos, E., Sepúlveda, C. Restrepo, J. Jaramillo, T. Gómez S. (2026). Negociación colectiva por rama, industria o sector de actividad económica en Colombia. Centro de Estudios Sociales y Laborales de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI.

AUTORES

Enán Arrieta Burgos

Catalina Sepúlveda Zea

Juliana Restrepo Zuleta

Tomás Jaramillo Torres

Sebastian Gómez Pulgarin

EDITORES

Alfonso Palacios Torres

Juliana Manrique Sierra

**CENTRO DE
ESTUDIOS
SOCIALES Y
LABORALES**

cesla@andi.com.co

Medellín, junio 2026.



Agradecimientos:

Agradecemos de manera especial a la Confederación de Empresas de Noruega (NHO) por la financiación de este estudio.

Desde el CESLA, expresamos nuestro reconocimiento a las empresas patrocinadoras por su respaldo sostenido, que fortalece la producción de conocimiento en temas laborales y contribuye a que más actores cuenten con información pertinente para la toma de decisiones.



ÍNDICE

1. Contexto sindical en Colombia
2. ¿Cómo negocian las empresas con sindicatos por sectores?
3. Negociación colectiva en niveles superiores al de empresa: el marco de las Normas Internacionales del Trabajo
4. Experiencias comparadas en América Latina y Europa
5. Contexto y regulación nacional de la negociación colectiva multinivel, por rama, industria o sector de actividad económica
6. Conclusiones

Negociación colectiva por rama, industria o sector de actividad económica en Colombia

Introducción

La negociación colectiva constituye, entre otros, uno de los principales instrumentos del diálogo social y una garantía esencial para la construcción de relaciones laborales equilibradas, estables y sostenibles. En Colombia, este mecanismo se ha desarrollado históricamente, y de manera predominante, en el nivel de empresa. Esta práctica ha permitido que empleadores y organizaciones sindicales negocien condiciones laborales atendiendo las particularidades económicas, operativas, productivas y organizacionales de cada compañía. Entre 2015 y 2024, se registraron aproximadamente 3.887 convenciones colectivas, suscritas por 2.533 empresas y 1.092 sindicatos, con una cobertura cercana a 880.776 trabajadores beneficiarios. Sin embargo, la negociación colectiva en niveles superiores al de empresa —por rama, industria, sector de actividad económica, grupo empresarial, territorio u otros ámbitos— ha sido excepcional en la experiencia colombiana.

Aunque el ordenamiento jurídico colombiano no prohíbe la negociación colectiva multinivel, su desarrollo práctico ha sido limitado. Existen experiencias relevantes, como la del sector bananero, en la que SINTRAINAGRO, los empleadores y Augura han construido un esquema de diálogo sectorial con efectos territoriales y productivos significativos; así como algunos antecedentes en sectores como energía, carbón, fútbol profesional y determinados ámbitos del sector público. No obstante, estas experiencias responden a condiciones institucionales, económicas y sindicales específicas, por lo que no necesariamente son replicables de manera automática en todos los sectores productivos del país.

El debate sobre la negociación colectiva multinivel ha adquirido una relevancia especial a partir de recientes iniciativas regulatorias orientadas a promover o estructurar este tipo de negociación en Colombia. En particular, el Decreto 234 de 2026 introdujo reglas sobre negociación por rama, sector, grupo de empresas, ámbito territorial y otros niveles, bajo criterios como un solo pliego, una sola mesa y una convención sectorial. Esta regulación plantea discusiones jurídicas, laborales y económicas de alta importancia, especialmente en relación con la autonomía colectiva, la libertad sindical, la representatividad de los actores, la extensión de los acuerdos, la participación de sindicatos minoritarios, la situación de empresas de distinto tamaño y la compatibilidad de estas medidas con la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo y las Normas Internacionales del Trabajo.

Desde la perspectiva internacional, la Organización Internacional del Trabajo ha señalado que el nivel de la negociación colectiva debe ser determinado libremente por las partes, sin imposiciones legislativas, administrativas o judiciales que desconozcan la naturaleza voluntaria y bipartita de este derecho. Los Convenios 87, 98 y 154 de la OIT reconocen la libertad sindical, la autonomía colectiva y la promoción de la negociación colectiva, pero exigen que los mecanismos de intervención estatal respeten la voluntad de los interlocutores sociales, los criterios objetivos de representatividad y la posibilidad real de que empleadores y trabajadores definan el ámbito más adecuado para negociar.

En ese contexto, este Informe tiene como finalidad ofrecer una aproximación integral, técnica y práctica a la negociación colectiva multinivel en Colombia. Para ello, analiza el contexto sindical colombiano, las características de la negociación colectiva actualmente existente, los beneficios pactados en las convenciones colectivas por sector económico, las experiencias comparadas de distintos países, el marco de las Normas Internacionales del Trabajo y la regulación nacional aplicable. Asimismo, examina las implicaciones jurídicas, institucionales y económicas que tendría una eventual transición desde un modelo predominantemente empresarial hacia esquemas de negociación por rama, industria, sector, grupo de empresas o territorio.

El estudio parte de un diagnóstico del sindicalismo en Colombia, incluyendo la tasa de sindicalización, su composición por género, edad, nivel educativo, sector económico, tipo de empleo e ingresos. Posteriormente, revisa los resultados de la Encuesta de Relaciones Laborales Colectivas de la ANDI, que permite identificar la presencia sindical en las empresas, el número promedio de sindicatos por compañía, la actividad sindical, los instrumentos colectivos vigentes, los fueros, permisos y auxilios sindicales. Luego, el informe arroja conclusiones sobre la sistematización de las convenciones colectivas registradas entre 2015 y 2024, con el propósito de identificar cómo negocian actualmente las empresas colombianas y cuáles son los beneficios más frecuentes por sector, tales como incrementos salariales, permisos sindicales, formación sindical, auxilios, primas extralegales, indemnizaciones, fondos de préstamo y beneficios asociados a maternidad y paternidad.

A su vez, el documento incorpora un análisis comparado de países como Argentina, México, Perú, Uruguay, Brasil, Ecuador, Chile, España y Noruega, con el fin de mostrar que no existe un único modelo de negociación colectiva multinivel. Por el contrario, cada experiencia responde a su historia laboral, densidad sindical, estructura empresarial, nivel de formalidad, instituciones de diálogo social y diseño normativo. Algunos países cuentan con negociación por rama ampliamente desarrollada; otros mantienen esquemas mixtos o predominantemente empresariales; y en ciertos casos, aunque la ley permite la negociación sectorial, esta no se ha consolidado en la práctica.

Finalmente, el estudio examina el marco jurídico colombiano y las tensiones que surgen frente a la regulación administrativa reciente. En particular, aborda los posibles problemas derivados de imponer mesas únicas, pliegos únicos, extensión automática de convenciones, cuotas obligatorias, criterios de representatividad no suficientemente claros o limitaciones a otros instrumentos de relacionamiento laboral. Estos asuntos resultan especialmente sensibles en un país caracterizado por una estructura empresarial heterogénea, altos niveles de informalidad, baja densidad sindical y una amplia presencia de micro, pequeñas y medianas empresas.

Para cerrar, con este análisis, el Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA) de la ANDI pretende aportar insumos para una discusión técnica sobre la negociación colectiva multinivel en Colombia. Su propósito no es desconocer la importancia del diálogo social ni la posibilidad de desarrollar mecanismos de negociación más amplios que el nivel empresarial, sino advertir que cualquier avance en esta materia debe realizarse con reglas claras, mediante instrumentos jurídicos adecuados, con respeto por la autonomía de las partes, la libertad sindical, la representatividad democrática, la seguridad jurídica y la sostenibilidad de las empresas. Solo bajo esas condiciones la negociación colectiva multinivel podrá

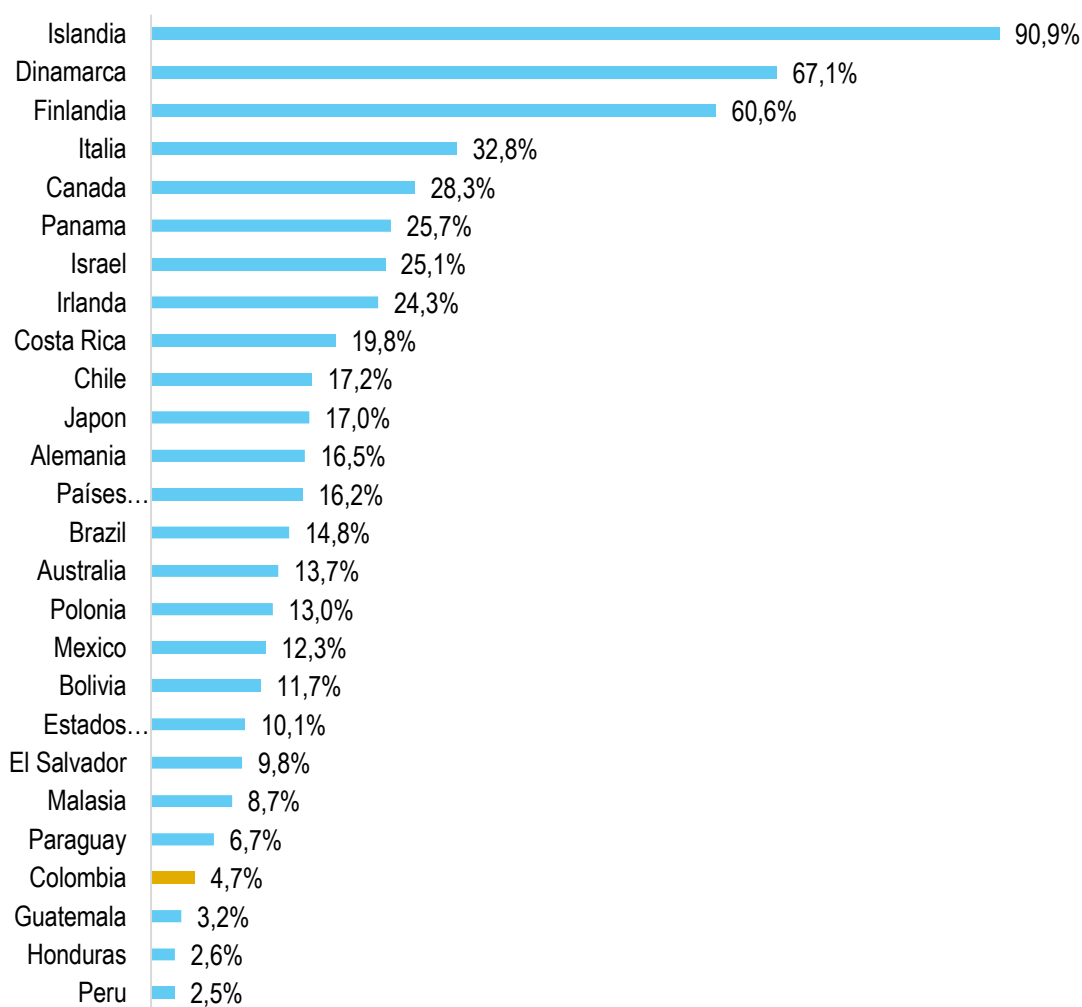
convertirse en una herramienta legítima para fortalecer las relaciones laborales, y no en una fuente adicional de conflictividad, incertidumbre o rigidez institucional.

1. Contexto sindical en Colombia

1.1. Contexto sindical colombiano y comparativo internacional

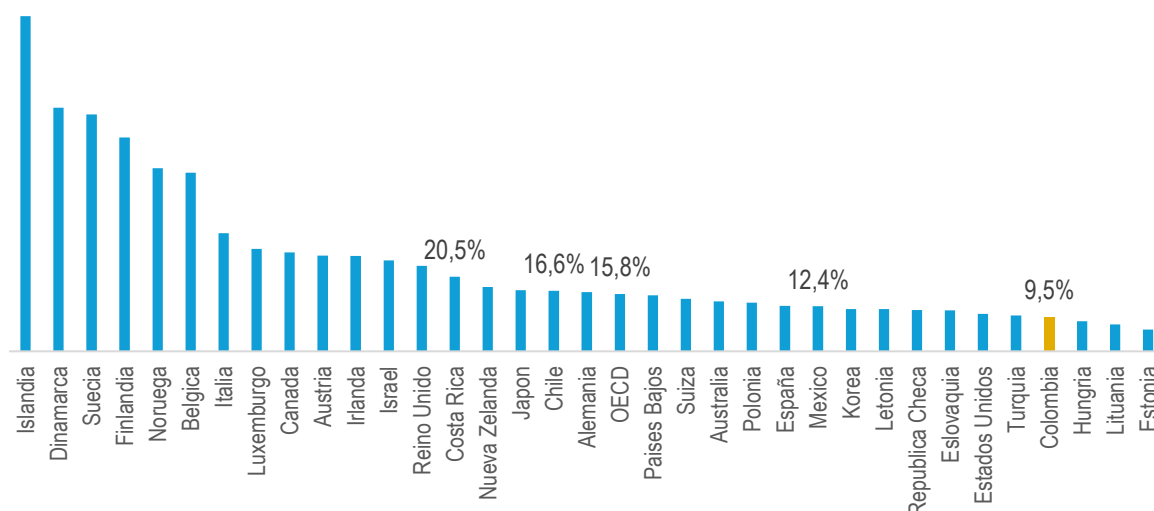
En Colombia, la tasa de sindicalización es baja en comparación con otros países. Las cifras, según comparativas internacionales, muestran que esta tasa no supera el 5% si se calcula sobre el total de la población ocupada y alcanza el 9.5% si se toma como base a los asalariados (Gráfico 1 y 2).

Gráfico 1: Tasa de sindicalización según OIT



Fuente: Elaboración propia con datos de la OIT

Gráfico 2: Tasa de sindicalización según OCDE



Fuente: Elaboración propia con datos de la OCDE

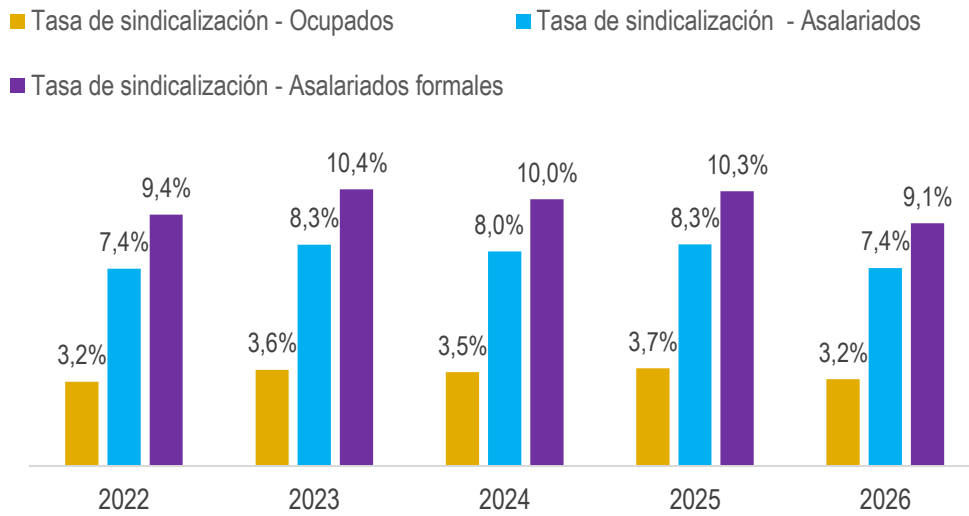
La tasa de sindicalización varía según la metodología de cálculo, lo que genera cifras que oscilan entre el 3.6% y el 10.3%. Esta diferencia se debe a la base de trabajadores utilizada para la estimación. Cuando se toma el total de ocupados se considera a todos los trabajadores, de modo que, incluyendo a los formales e informales, la tasa es más baja, ante la presencia de una cantidad considerable de trabajadores en el sector informal, los cuales difícilmente pueden sindicalizarse por la naturaleza de las actividades que realizan. Por tal razón, consideramos que metodológicamente es más apropiado considerar el cálculo de la tasa de sindicalización únicamente con los trabajadores formales, como habitualmente lo presenta la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico).

Igualmente, la tasa de sindicalización presenta un alto grado de heterogeneidad entre sectores económicos. Por ejemplo, en el sector de la agricultura, la tasa alcanza 24,5% si se mide con base en los trabajadores formales del sector y 18,4% solo considerando los asalariados. Por el contrario, en este sector, la tasa, considerando a todos los trabajadores ocupados, es de 3% aproximadamente. Un panorama distinto presenta la industria manufacturera, en este sector, la tasa de sindicalización calculada sobre los asalariados y formales es de 3,2% y 3,9%, mientras que considerando a todos los ocupados, alcanza el 2%. Las diferencias entre sectores radican sobre las discrepancias entre los stocks de ocupados, asalariados y formales, lo cual es un reflejo de la alta segmentación que presenta el mercado laboral colombiano.

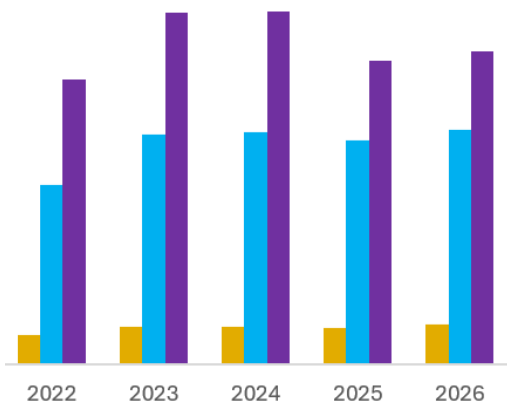
Comprender las distintas formas de medición y las diferencias que existen entre sectores es crucial para entender el panorama sindical del país. La baja tasa de sindicalización es también un reflejo de la alta informalidad, de la segmentación del mercado laboral y de las situaciones sociales y políticas que ha enfrentado Colombia. En el gráfico 3, se presenta desde el 2022 hasta el 2026, la tasa de sindicalización para el país (Panel a), según las diversas formas de cálculo, mientras que en los paneles b y c se muestra la tasa de sindicalización para el sector de la agricultura y de la industria manufacturera.

Gráfico 3: Tasa de sindicalización 2022 a 2026 (abril), según diversas mediciones

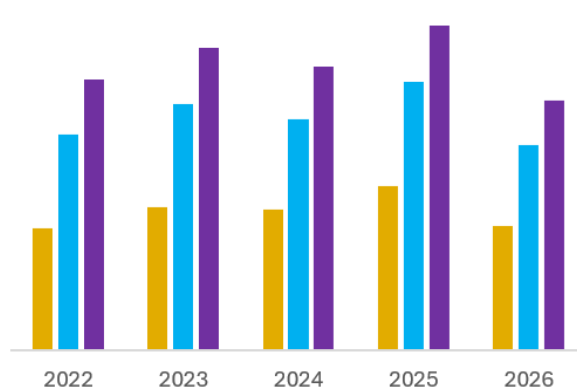
Panel a: Tasa de sindicalización Nacional



Panel b: Tasa de sindicalización de la agricultura



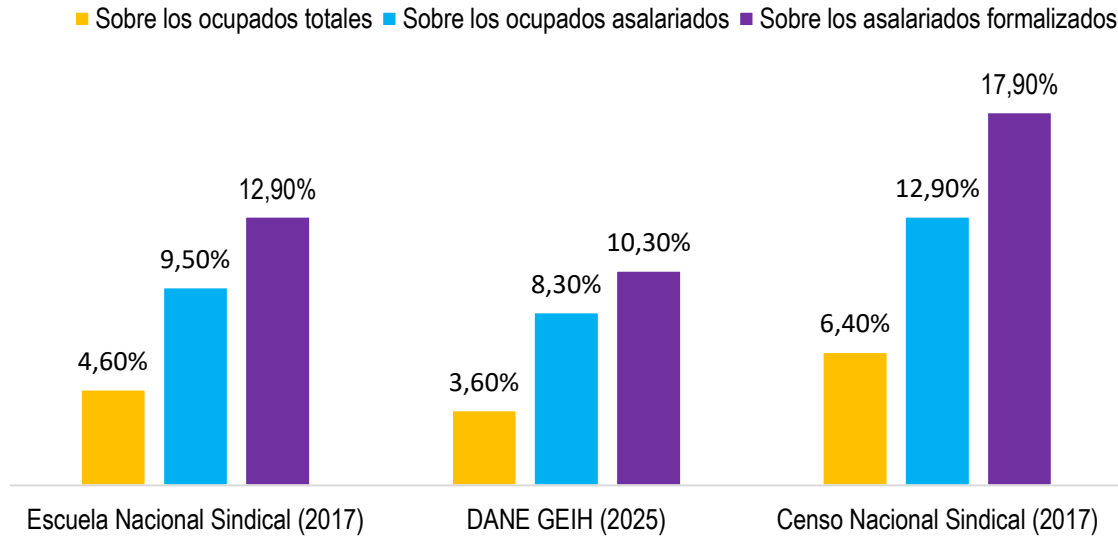
Panel c: Tasa de sindicalización de la industria manufacturera



Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH

Un reto adicional que se debe sortear al momento de calcular la tasa de sindicalización es el de las discrepancias entre las fuentes de información. Como se muestra en el gráfico 4, hay una clara diferencia entre los valores reportados por el Censo Nacional Sindical y la Escuela Nacional Sindical (2017-2018), que son más elevados, en comparación con las estimaciones más recientes de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH, 2026). Esta discrepancia sugiere que las fuentes de datos sindicales tienden a reportar tasas de afiliación más altas que las encuestas de hogares del DANE. Se debe considerar que las encuestas de hogares son un instrumento estadístico representativo que depende en mayor medida del auto reporte de los encuestados, por lo cual puede también estar sujeta a mayores errores de medida y sesgo de respuesta.

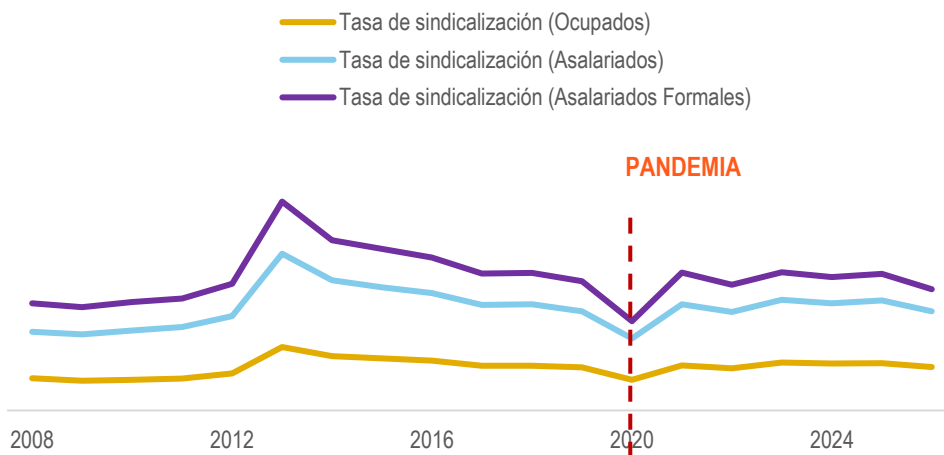
Gráfico 4: Tasa de sindicalización según diversas fuentes que la reportan



Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH

Por su parte, la evolución de la tasa de sindicalización presenta una recuperación gradual tras la caída registrada en 2020 por motivos de la pandemia. Se evidencia, también, que la tasa de sindicalización medida por asalariados y formales cada vez se está acercando. Esto podría indicar que el nivel de informalidad en el segmento de asalariados está disminuyendo y que encontrarse vinculado a un empleo asalariado en el país lleva consigo las garantías necesarias para que el trabajador pueda ejercer sus derechos sindicales.

Gráfico 5: Evolución de la tasa de sindicalización, 2008 a 2026 (abril)



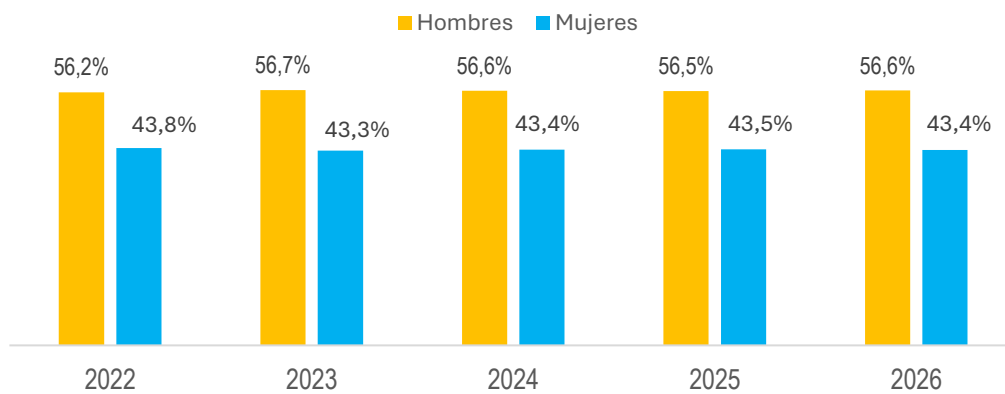
Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH

La composición de la sindicalización en Colombia revela una notable brecha de género, con una mayor participación masculina. Los datos más actualizados indican que los hombres representan el 56.6% de los trabajadores sindicalizados, mientras que las mujeres corresponden al 43.4%. Esta disparidad se ha mantenido constante en los últimos años, lo que sugiere que no hay señales de que la brecha se esté cerrando.

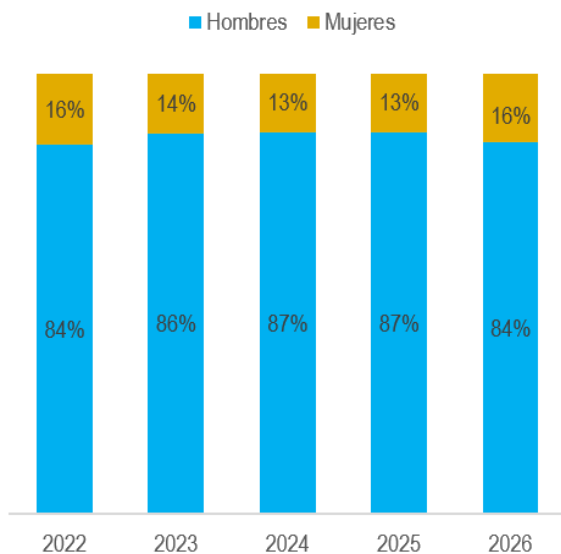
La brecha de género identificada también difiere por sector económico. Para la agricultura, los hombres representan el 84% de los trabajadores sindicalizados, mientras que las mujeres representan el 16%. Por su parte, en la industria manufacturera los hombres son el 73% y las mujeres el 27%.

Gráfico 6: Proporción de trabajadores sindicalizados según sexo al nacer

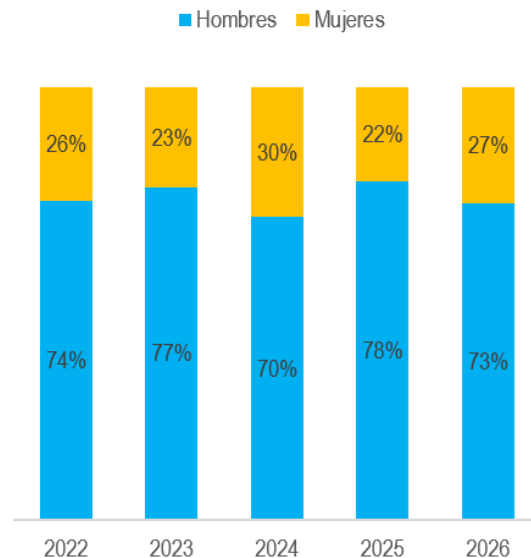
Panel a: Distribución de trabajadores sindicalizados por sexo al nacer, 2022 a 2026 (abril)



Panel b: Distribución de trabajadores sindicalizados de la agricultura por sexo al nacer, 2022 a 2026



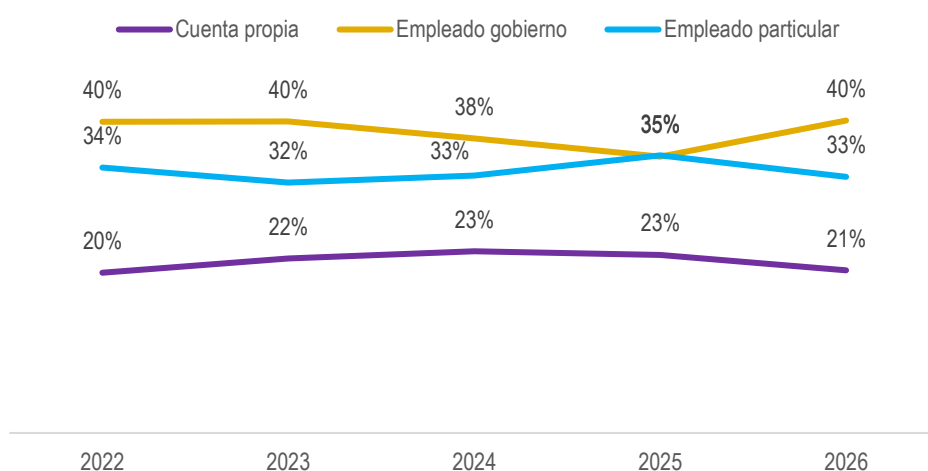
Panel c: Distribución de trabajadores sindicalizados de la industria manufacturera por sexo al nacer, 2022 a 2026



Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH

El empleo público y el sector privado son los estamentos donde más trabajadores sindicalizados hay. Alrededor del 40% de los trabajadores sindicalizados se encuentran en el sector público, para el caso del sector privado, el porcentaje es de 32%. A finales del año 2025, se evidenció que el mayor número de trabajadores sindicalizados se ubicaban en el sector privado, sin embargo, en los primeros meses del 2026, este hecho se revirtió.

Gráfico 7: Tendencia de la proporción de trabajadores sindicalizados según el tipo de empleo, 2022 a 2026 (abril)



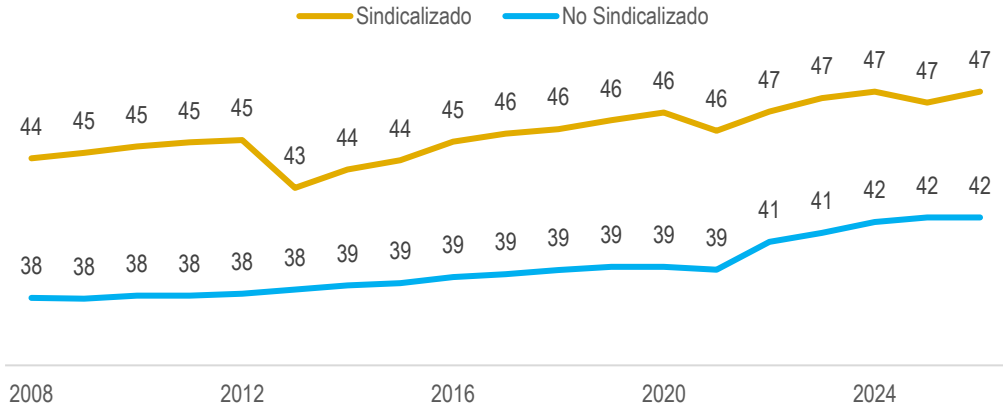
Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH

Por su parte, se encuentra que existe una diferencia significativa en la edad de los trabajadores sindicalizados en comparación con los que no lo están. El promedio de edad de los trabajadores sindicalizados es de 47 años, mientras que los no sindicalizados tienen una edad promedio de 42 años. Este hecho se ha mantenido desde 2008 hasta la fecha. Incluso no se ven señales de que la brecha de edad entre ambos grupos se esté cerrando.

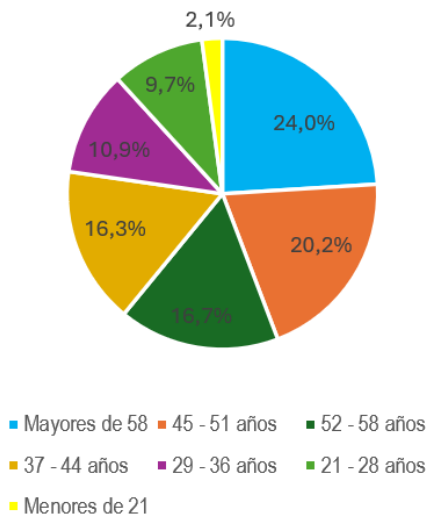
A nivel sectorial también se encuentran diferencias. En la agricultura, el 24% de los trabajadores sindicalizados tiene más de 58 años, mientras que el 20% se encuentra en el rango de 45 a 51 años. En el caso de la industria manufacturera, el 24% de los trabajadores sindicalizados está en el rango de 37 a 44 años y el 18% entre 45 a 51 años.

Gráfico 8: Distribución de trabajadores sindicalizados por grupos de edad

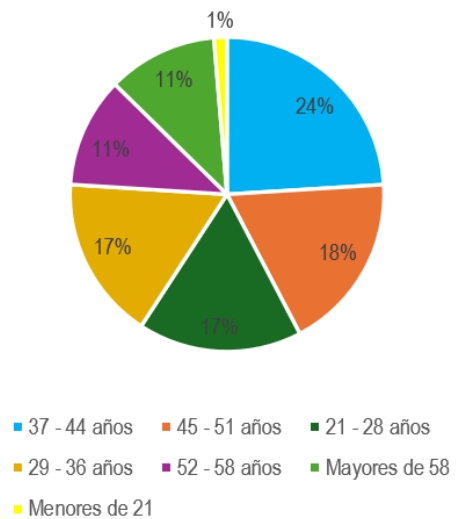
Panel a: Evolución de la edad promedio de los trabajadores sindicalizados vs no sindicalizados al nacer, 2008 a 2024



Panel b: Rangos de edad de los trabajadores sindicalizados del sector agrícola



Panel c: Rangos de edad de los trabajadores sindicalizados del sector manufactura



Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH.

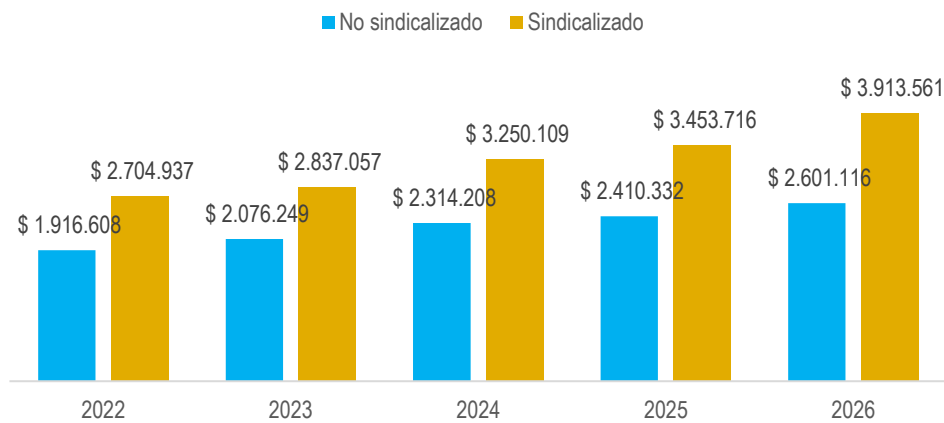
Los trabajadores sindicalizados ganan, en promedio, un 50 % más que los no sindicalizados. Un trabajador sindicalizado para 2026, obtiene como remuneración 3.913.561, mientras que uno que no lo está obtiene 2.601.116. Esto refleja una brecha salarial considerable en un contexto donde la cantidad de horas trabajadas por semana no difiere de manera significativa, 42 y 43 horas para no sindicalizados y sindicalizados, respectivamente.

Los ingresos por sector también presentan variaciones. En el caso de la agricultura la brecha es de 500.000 en promedio, a favor del trabajador sindicalizado, equivalentes a un 43% de ingreso adicional.

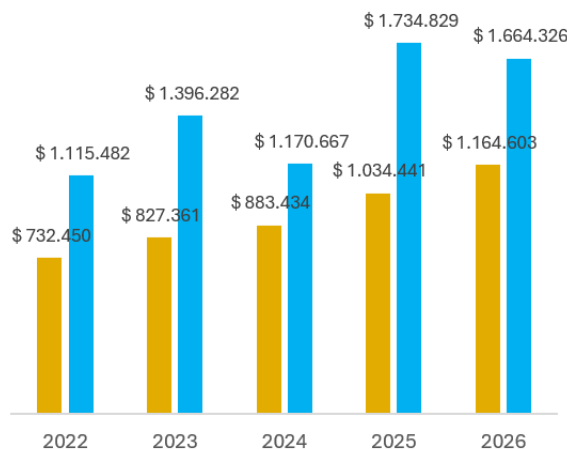
En el caso de la manufactura, la diferencia asciende a 553.002 en promedio, lo cual implica un 28% adicional de ingresos para el trabajador sindicalizado.

Gráfico 9: Distribución de ingresos trabajadores sindicalizados vs no sindicalizados, 2022 a 2026

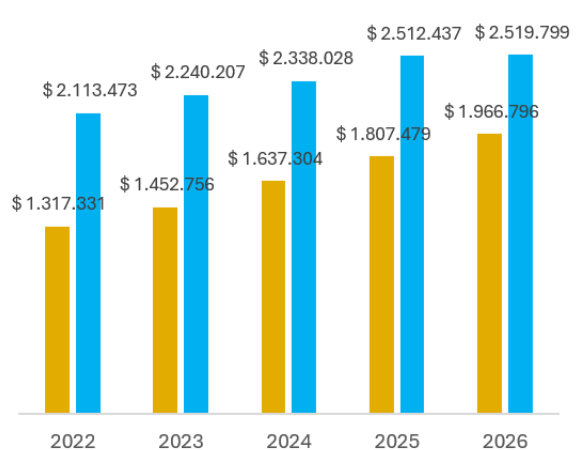
Panel a: Promedio de Ingresos de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados



Panel b: Promedio de Ingresos de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados de la agricultura



Panel c: Promedio de Ingresos de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados de la industria

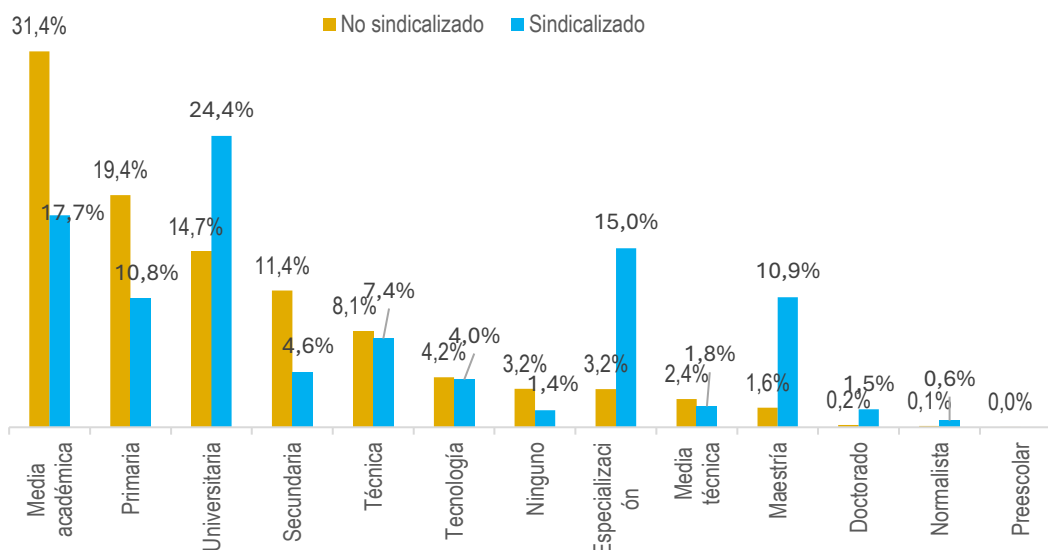


Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH

Finalmente, los trabajadores sindicalizados muestran mayores niveles de formación académica. En concreto, el 24% de los trabajadores sindicalizados tiene estudios universitarios en contraste con el 14,7% de los no sindicalizados. Esta tendencia se repite en los niveles formativos de posgrado como

especialización, maestría y doctorado. Por su parte, en los niveles de educación intermedios hay una mayor frecuencia de trabajadores no sindicalizados.

Gráfico 10: Formación académica de los trabajadores sindicalizados



Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH

En conclusión, utilizando como principal fuente de información la GEIH del DANE, el panorama sindical colombiano evidencia una estructura de baja densidad sindical, especialmente si se compara con estándares internacionales, aunque con diferencias relevantes según la fuente de información y la metodología utilizada para calcular la tasa de sindicalización. Esta baja afiliación se explica, en buena medida, por la informalidad laboral, la segmentación del mercado de trabajo y las diferencias entre sectores económicos. No obstante, la sindicalización en Colombia presenta rasgos claramente identificables: se concentra en trabajadores formales, de mayor edad, con mejores niveles de ingreso y mayores niveles de formación académica, y mantiene brechas importantes por género y actividad económica. En particular, los trabajadores sindicalizados registran ingresos superiores frente a los no sindicalizados, mayor presencia en empleos públicos y privados formales, y niveles educativos más altos, especialmente en educación universitaria y de posgrado. Así, aunque el sindicalismo colombiano tiene una cobertura limitada en términos generales, conserva un papel relevante en determinados segmentos del mercado laboral.

1.2. Resultados de la Encuesta de Relaciones Laborales Colectivas ANDI 2025

La Encuesta de Relaciones Laborales Colectivas (ERLC 2025) se ha consolidado como una herramienta clave para entender y medir aspectos fundamentales del mundo laboral en el país. Desde su primera versión en 2018, ha proporcionado información valiosa sobre la tasa de sindicalización, instrumentos normativos y vigentes en las empresas, los fueros y permisos sindicales, y también se enfoca en identificar cómo se desarrolla la actividad sindical en el interior de las organizaciones. Con los años, la

ERLC ha ganado reconocimiento y se ha convertido en un referente no solo para el sector empresarial, sino también para académicos, trabajadores y el sector público.

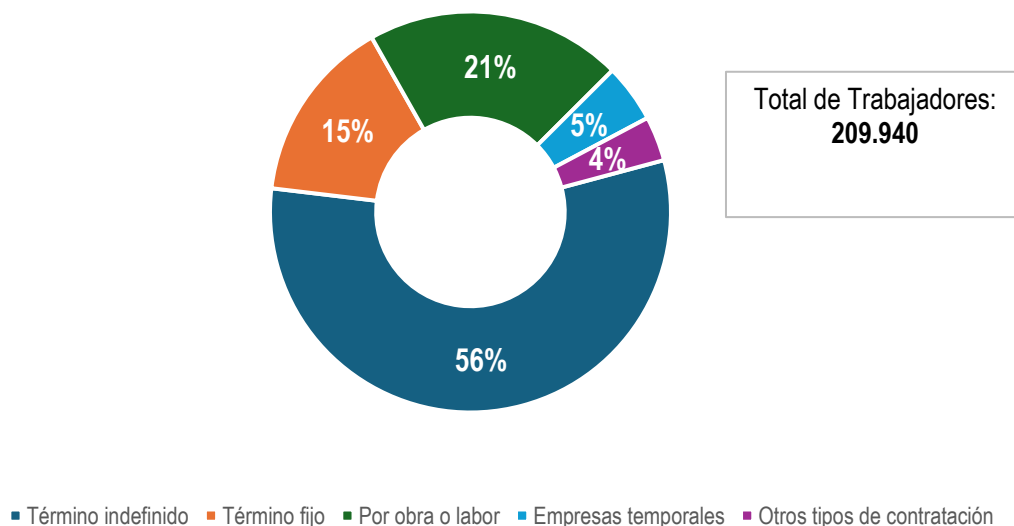
El propósito de la ERLC es claro, por un lado, busca recopilar datos esenciales sobre el relacionamiento cotidiano en las empresas, como la presencia y dinámica del sindicalismo y la implementación de normas laborales. Por otro lado, pretende ser una fuente confiable que apoye a tomar decisiones informadas dentro de las compañías y contribuya a la construcción de políticas públicas efectivas en materia laboral. Con más de ocho años de historia, esta encuesta no solo documenta el estado actual de las relaciones laborales colectivas, sino que también permite observar cómo han evolucionado estos relacionamientos a lo largo del tiempo, marcando tendencias importantes.

1.2.1. Caracterización de la muestra

En su última edición, participaron 97 empresas, que en total representan a 209.940 trabajadores de diferentes sectores económicos y regiones del país. Esta diversidad garantiza que los resultados reflejen de manera precisa la realidad laboral en Colombia, proporcionando una herramienta invaluable para quienes buscan comprender y mejorar las dinámicas laborales en el entorno empresarial.

Al analizar la vinculación laboral por parte de las empresas, encontramos que en las empresas afiliadas a la ANDI predomina la contratación directa, con una clara inclinación hacia los contratos a término indefinido.

Gráfico 11: Porcentaje de trabajadores según el tipo de contratación



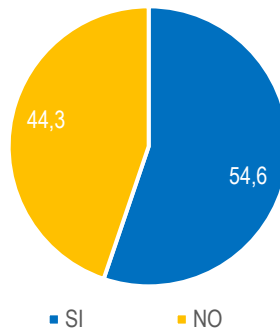
Fuente: Elaboración propia con datos de la ERLC (2025)

1.2.2. Presencia de organizaciones sindicales

Del total de 97 empresas que respondieron a la Encuesta de Relaciones Laborales Colectivas (ERLC) para el año 2025, el 54,6% reportó contar con organizaciones sindicales activas, lo que refleja una presencia sindical en más de la mitad de las empresas participantes.

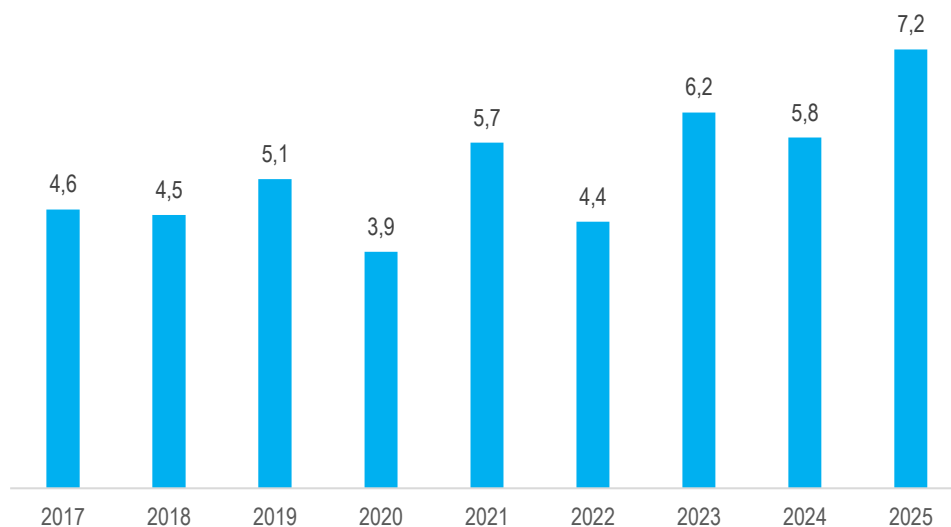
Las empresas reportaron presencia de un total de 420 sindicatos, lo que se traduce en un promedio de 7,2 sindicatos por empresa. Respecto al número total de trabajadores sindicalizados, se reportaron 53.975 afiliados, esto es, un promedio de 931 trabajadores sindicalizados por empresa. Este dato es crucial para entender la magnitud de la representación sindical en el entorno empresarial.

Gráfico 12: Porcentaje de empresas que tienen presencia de organizaciones sindicales



Fuente: Elaboración propia con datos de la ERLC (2025)

Gráfico 13: Promedio de número de sindicatos por empresa 2017-2025



Fuente: Elaboración propia con datos de la ERLC (2025)

La dinámica de la negociación colectiva en Colombia se caracteriza predominantemente por ser de primer nivel, donde los acuerdos se establecen entre las empresas y los sindicatos que hacen presencia en la organización. Un análisis de la composición de los sindicatos presentes en las empresas que participaron en la encuesta revela una fuerte inclinación hacia los sindicatos de industria. En 2025, el 14,3% de las organizaciones sindicales correspondió a sindicatos de empresa, mientras que los sindicatos de industria representaron el 83,0% del total, con una participación menor de sindicatos gremiales y de oficios varios. De este modo, aunque la negociación colectiva se lleva a cabo

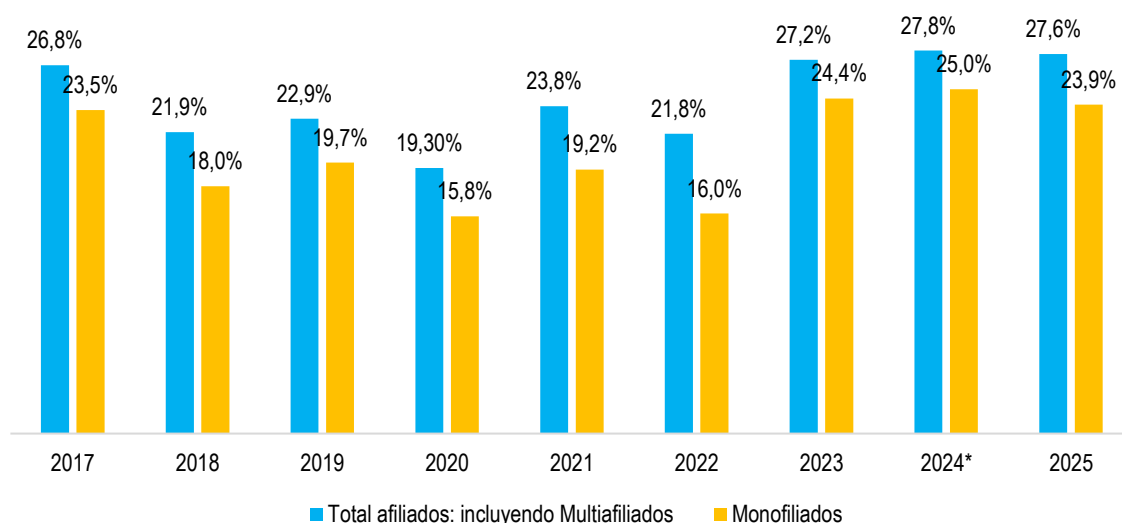
principalmente a nivel de primer nivel, la afiliación sindical se concentra en el ámbito de la industria, lo que puede tener un impacto significativo en las dinámicas de representación y negociación colectiva.

Siguiendo con el contexto de la representación sindical, es relevante destacar la proporción de sindicatos mayoritarios en las empresas. De las empresas con organizaciones sindicales, el 26% cuenta con sindicatos que agrupan más de una tercera parte de los trabajadores.

1.2.3. Tasa de sindicalización

La tasa de sindicalización en las empresas afiliadas a la ANDI alcanzó un 27,6% en 2025, cifra que incluye tanto a trabajadores monofiliados como multifiliados. De este total, el 23,9% corresponde a trabajadores con una sola afiliación sindical (monofiliados), mientras que un 3,6% pertenece a aquellos que están afiliados a más de un sindicato (multifiliados).

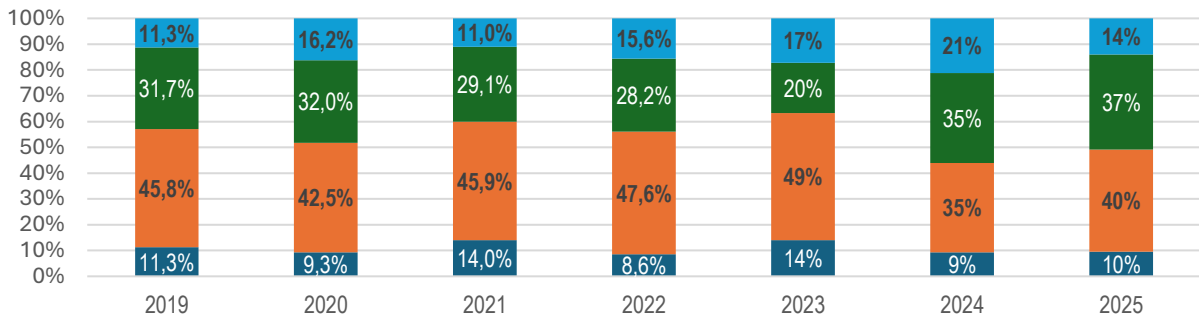
Gráfico 14: Tasa de afiliación empresas ANDI



Fuente: Elaboración propia con datos de la ERLC (2025)

En 2025, las empresas reportaron un promedio de 7,2 sindicatos por empresa. De acuerdo con la distribución de la actividad sindical, el 9,5% de los sindicatos presentó pliego de peticiones; el 39,6% no presentó pliego, ya sea porque había una convención vigente o porque solo se actualizó conforme al IPC o SMLMV, aunque sí realizó algún tipo de actividad sindical; el 36,8% no llevó a cabo actividades orientadas a una negociación colectiva; y al 14,1% simplemente se le extendieron beneficios de una convención, laudo o pacto colectivo. Estos datos reflejan un panorama de actividad negociadora acotada durante el periodo 2019-2025 y una proporción relevante de sindicatos que no participan activamente en negociaciones.

Gráfico 15: Actividad sindical 2019 - 2025

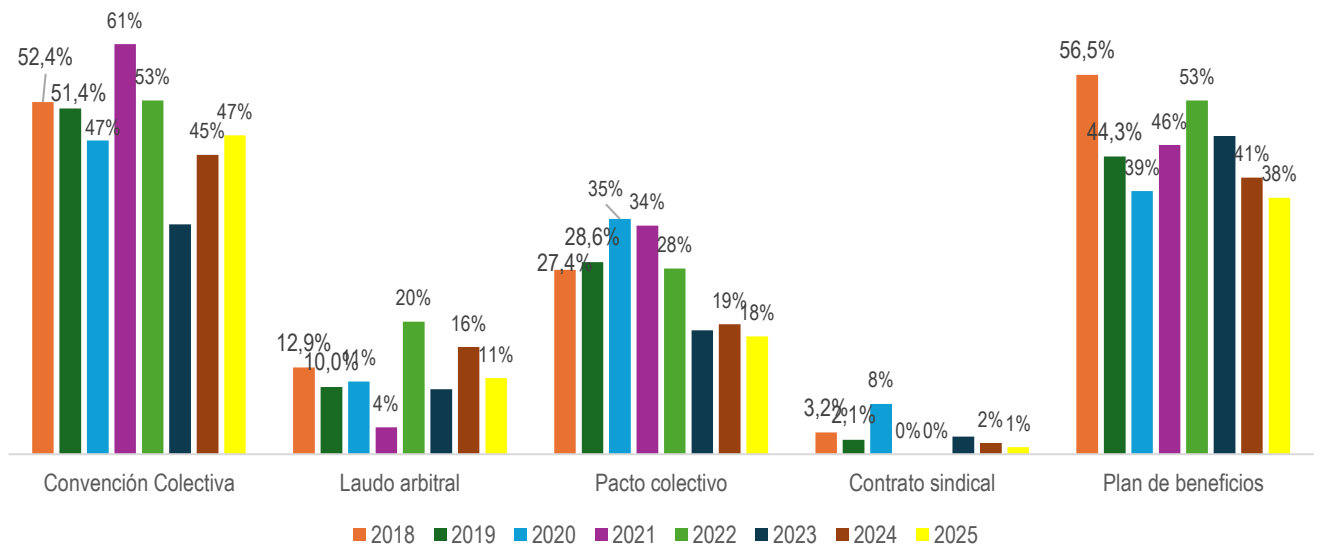


- Sindicatos a los que simplemente se les extendieron los beneficios de una convención, laudo o pacto colectivo, sin desarrollar un proceso independiente de negociación colectiva
- Sindicatos con los que no se realizó ningún tipo de actividad con la finalidad de llegar a una negociación colectiva
- Sindicatos que no presentaron pliego de peticiones
- Sindicatos que presentaron pliego de peticiones

Fuente: Elaboración propia con datos de la ERLC (2025)

El 47% de las empresas reportó la aplicación de convenciones colectivas. Este se mantiene como el instrumento normativo más utilizado en las empresas, seguido por los planes de beneficios, reportados por el 38% de las compañías.

Gráfico 16: Instrumentos normativos vigentes a 2025



Fuente: Elaboración propia con datos de la ERLC (2025)

En cuanto a los laudos arbitrales, este instrumento estuvo vigente en un 11% de las empresas. La baja representatividad de los laudos arbitrales podría deberse a dos factores principales: por un lado, es posible que las empresas logren resolver sus conflictos colectivos antes de llegar a esta instancia; por otro, puede obedecer a la demora en todo el proceso relativo a su desarrollo.

1.2.4. Fueros y permisos sindicales

Las empresas indicaron que 2.085 trabajadores contaban para el 2025 con fuero sindical. Con un promedio de 39 trabajadores aforados por empresa. Al considerar el porcentaje de aforados sobre el total de sindicalizados, la tasa de aforo correspondió al 3,9%.

El 40% de las empresas indicó contar con permisos permanentes, de lo cual, obtuvimos que, en total, 270 trabajadores contaban con permiso sindical permanente, con un promedio por empresa de 5 permisos permanentes.

El número total de días y horas que concedieron las empresas a sus trabajadores por concepto de permisos sindicales fue de 51.594 días y 157.951 horas. Con un promedio por empresa de 1.147 días y 5.641 horas.

1.2.5. Auxilio sindical

Para el año 2025, el monto total anual que las empresas concedieron a los sindicatos por concepto de auxilio o sustento del sindicato fue de \$12.748 millones de pesos, con un promedio por empresa de \$241 millones de pesos y una mediana de \$82 millones de pesos.

1.2.6. Resumen ERLC por cada 10 trabajadores:



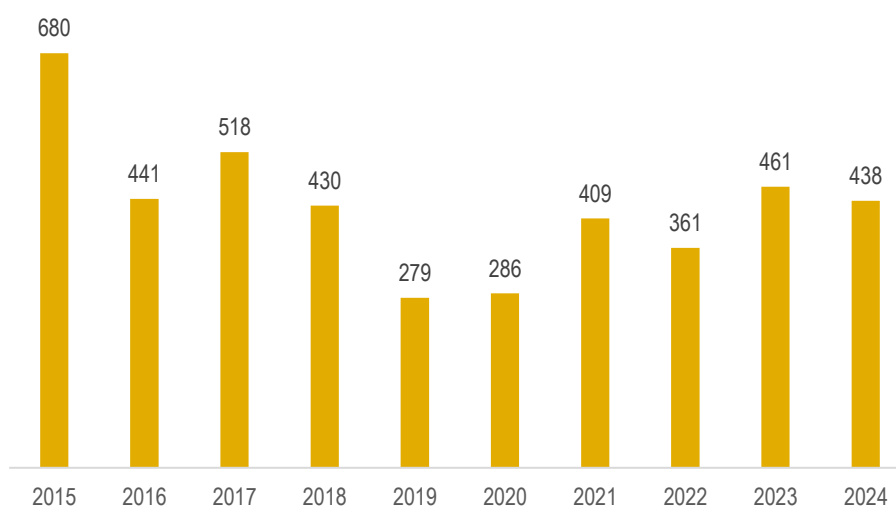
En conclusión, los resultados de la ERLC 2025 evidencian que las empresas participantes cuentan con una presencia sindical significativa, pero con una actividad negociadora efectiva relativamente limitada. Aunque el 54,6% de las empresas reportó sindicatos activos, con un promedio de 7,2 organizaciones sindicales por empresa y una tasa de sindicalización del 27,6%, solo una proporción reducida de sindicatos presenta pliegos de peticiones o desarrolla procesos activos de negociación colectiva. La encuesta también muestra que el relacionamiento laboral colectivo se estructura a través de diversos instrumentos, entre ellos convenciones colectivas, laudos arbitrales, pactos colectivos, contratos sindicales y planes de beneficios extralegales, siendo las convenciones y los planes de beneficios los mecanismos más relevantes. Asimismo, los datos sobre fueros, permisos y auxilios sindicales reflejan que la actividad sindical genera cargas organizacionales y económicas importantes para las empresas. En conjunto, esta sección permite concluir que, si bien existe una presencia sindical relevante en el sector empresarial encuestado, la negociación colectiva se desarrolla en un entorno de alta pluralidad sindical y con distintos niveles de intensidad en la actividad, lo que resulta fundamental para comprender los retos prácticos que enfrentaría cualquier transición hacia esquemas de negociación colectiva por rama.

2. ¿Cómo negocian las empresas con sindicatos por sectores?

2.1. Descripción de las convenciones sistematizadas

De 2015 a 2024 se han registrado un total de 4,303 convenciones colectivas. La gráfica siguiente muestra el detalle de cada una de estas convenciones. Durante la pandemia, se evidenció una reducción en el número de acuerdos. Sin embargo, la tendencia actual sugiere una recuperación paulatina, con la expectativa de volver a los niveles registrados antes de 2020.

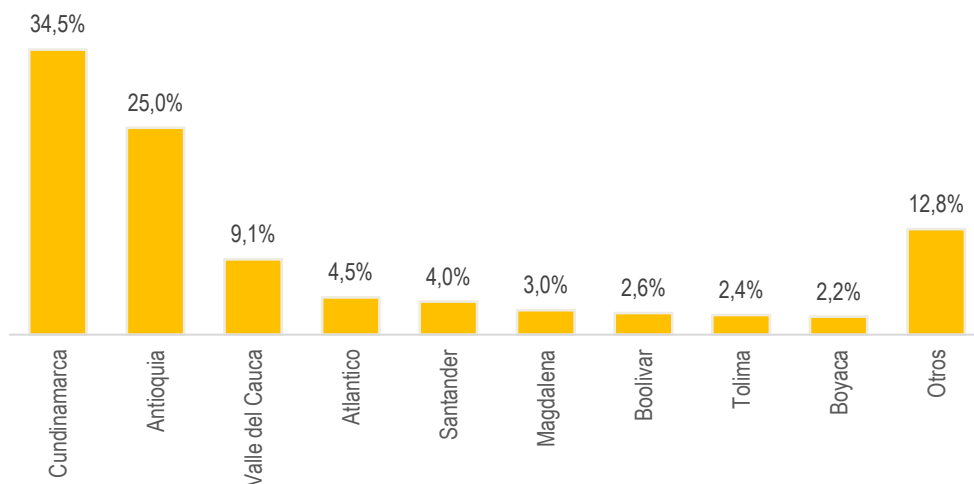
Gráfico 17: Número de convenciones sistematizadas por año, 2015 a 2024



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo

Las convenciones colectivas muestran una concentración espacial marcada, en tanto que los departamentos de Cundinamarca, Antioquia, y Valle del Cauca acumulan el 70% de las convenciones.

Gráfico 18: Distribución de convenciones por departamento, 2015 a 2024



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo

Los sectores de manufactura y agricultura lideran la cantidad de convenciones colectivas sistemizadas durante el periodo analizado. En contraste, el sector de la construcción y las actividades inmobiliarias presentan el menor número de acuerdos. Es importante destacar que el 15% de las convenciones colectivas se concentra en los sectores de administración pública, defensa y educación.

Gráfico 19: Porcentaje de convenciones sistemizadas por sector, 2015 a 2024

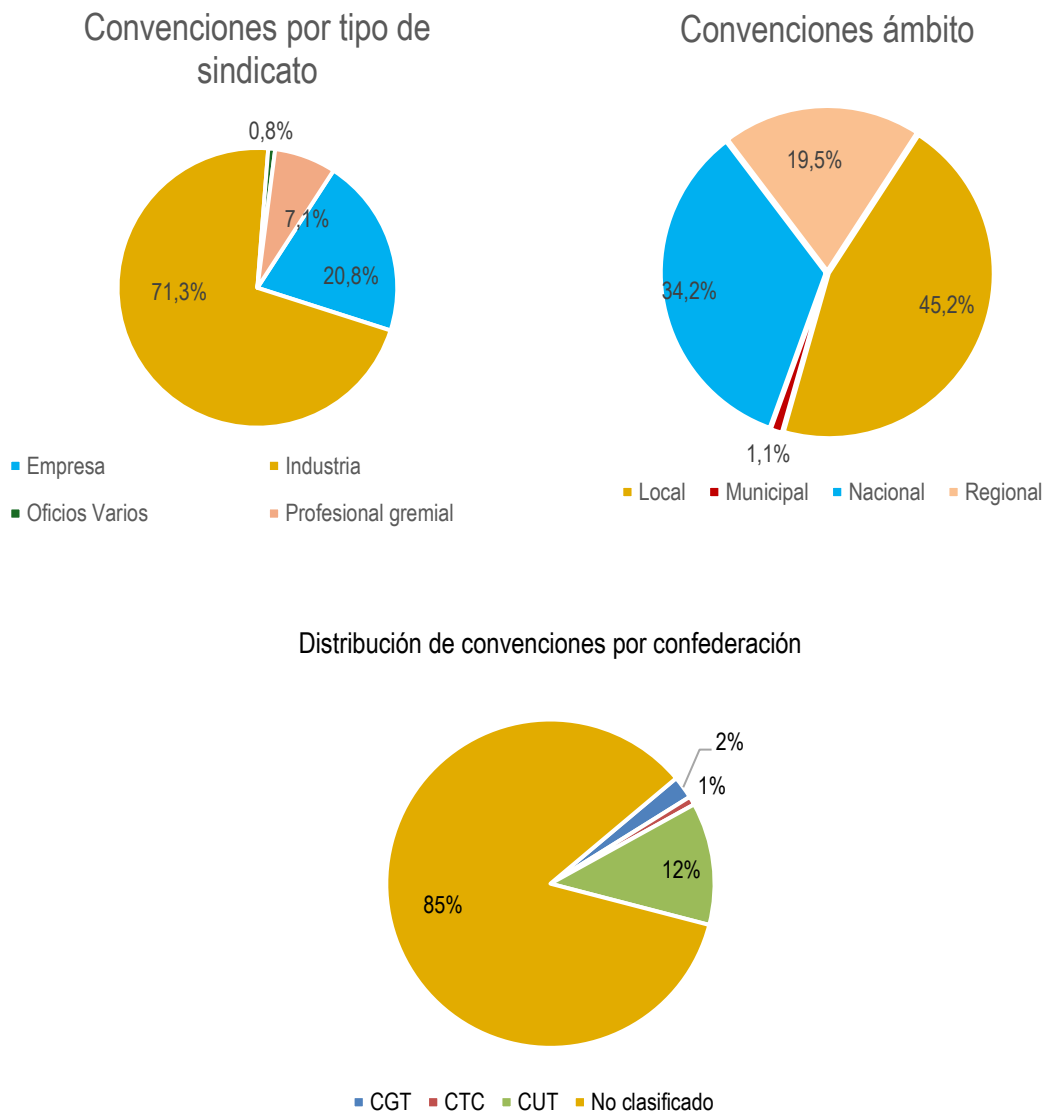


Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo

Por tipo de sindicato, los de industria lideran la mayoría de los acuerdos, seguidos por los sindicatos de empresa. A pesar de que los sindicatos de industria son los más activos en las negociaciones colectivas, el ámbito de los beneficios se limita principalmente al nivel empresarial. Este hecho se correlaciona con el alcance preponderantemente local de los acuerdos colectivos.

A nivel de federaciones y confederaciones, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) muestra un mayor dinamismo, participando en el 12% de las convenciones colectivas. Esto se debe, en gran parte, a la fuerte presencia de esta central en los sectores de la administración pública y la educación, que en conjunto representan el 15% de las convenciones registradas en el periodo.

Gráfico 20: Porcentaje de convenciones por tipo de sindicato, ámbito y confederación, 2015 a 2024

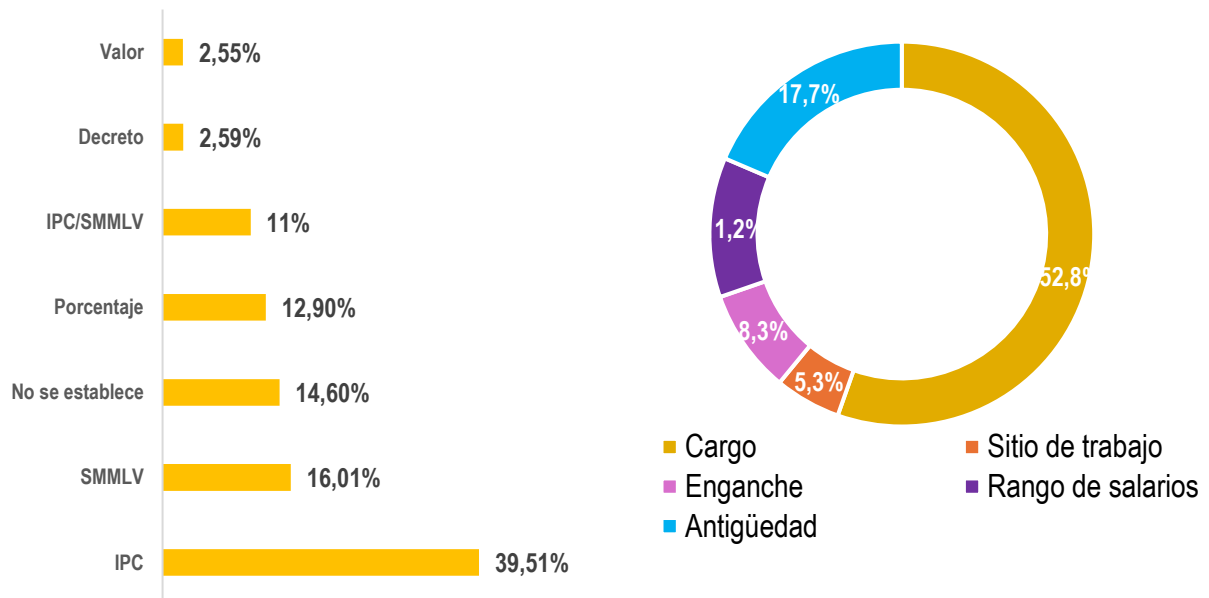


Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo

2.2. Incremento convencional de salarios

Por su parte, el 39,5% de las convenciones conviene incrementos salariales por IPC, 16% lo hacen mediante SMLMV y el 12,9% lo hacen a través de un aumento porcentual. Los incrementos por valor monetario absoluto no son tan frecuentes. Sin embargo, los incrementos salariales también tienen en consideración el cargo, la antigüedad y el sitio de trabajo, lo cual deja ver que la fijación de incrementos depende de cuestiones monetarias y de características del empleo, la antigüedad del trabajador y los rangos salariales de cada empresa.

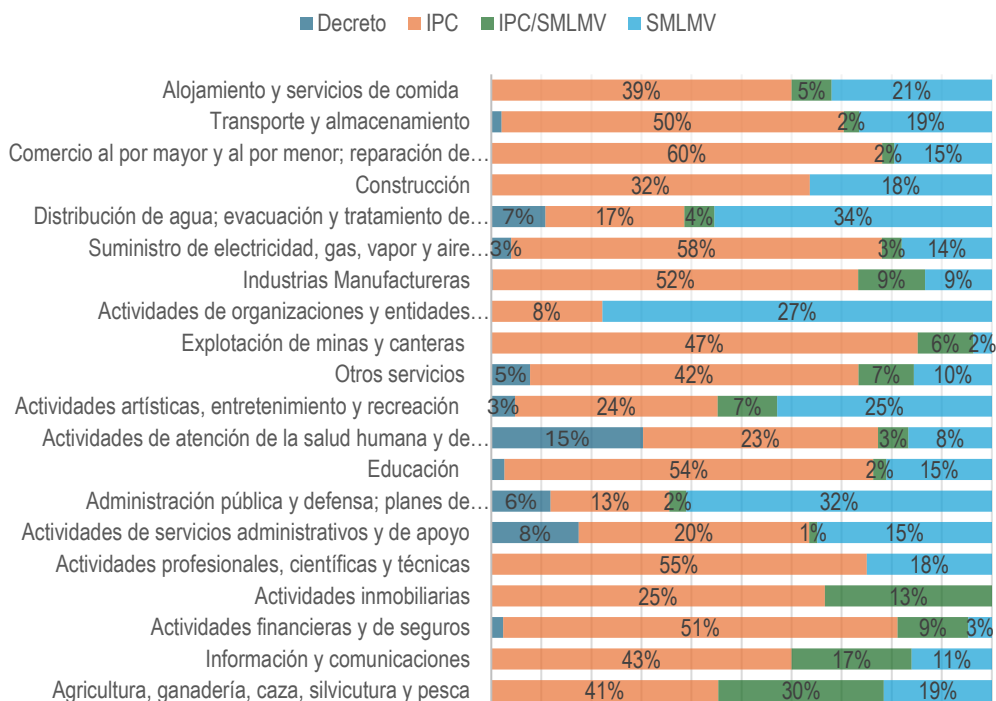
Gráfico 21: Porcentaje de convenciones según instrumento usado para incrementar salarios, 2015 a 2024



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo

En la mayoría de los sectores, se usa el IPC como instrumento para fijar el incremento salarial, sin embargo, en sectores como distribución de agua y administración pública se fija mediante SMLMV en la mayoría de los casos. Se resalta que a nivel intersectorial e intrasectorial la fijación de salarios es diversa. Incluso en un mismo sector económico se utilizan con regularidad los incrementos por IPC, SMLMV y aumento porcentual, este último, varía según la empresa.

Gráfico 22: Tipo de instrumento utilizado para aumentar salarios por sector, 2015 a 2024



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo.

2.3. Frecuencia de acuerdos colectivos

En lo negociado por convención colectiva, se evidencian algunos beneficios que son frecuentemente convenidos, aunque es necesario decir que no en todos los sectores se conviene lo mismo. Lo anterior refleja diferencias intersectoriales entre los tipos de elementos que usualmente se negocian. Ejemplo de este hecho es la preferencia por los fondos de préstamos en el sector agrícola, mientras que en el de suministro de energía se encuentran con más frecuencia cláusulas referidas a fueros sindicales extralegales. Aun así, hay algunos beneficios, en su mayoría monetarios, que son transversales y están presentes en casi todas las convenciones colectivas, de hecho, se evidencia que en todos los sectores se convienen primas, bonificaciones y ayudas o auxilios monetarios.

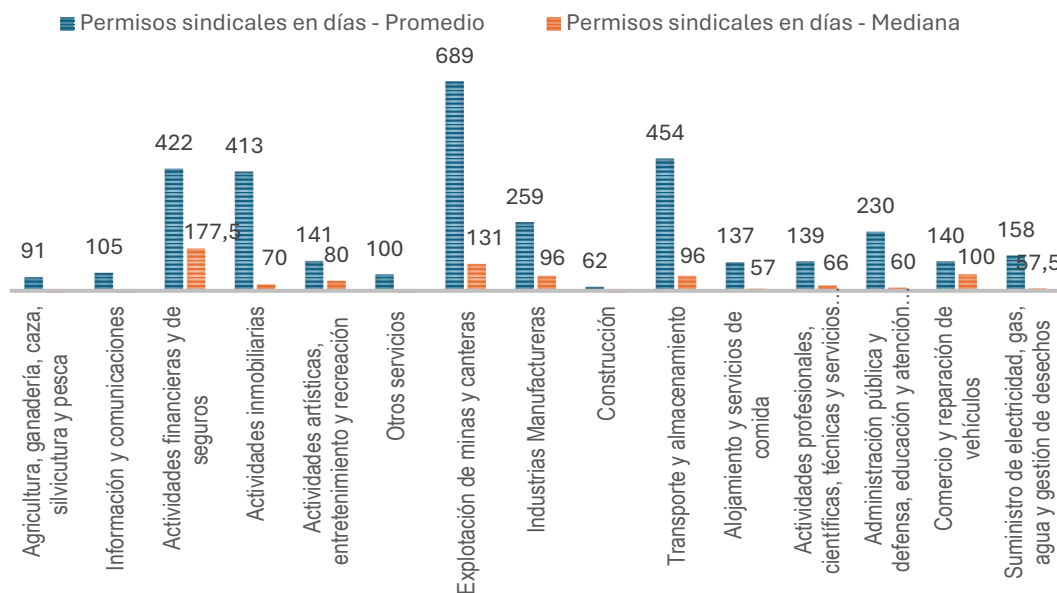
Para dar orden a la presentación, estudiaremos, primero, la frecuencia en la que se pactan auxilios sindicales o beneficios asociados al quehacer sindical, luego se presenta la frecuencia en la que se acuerdan beneficios para el trabajador.

a. Permisos sindicales

Mientras que en el sector de minas y canteras se otorgan en promedio más de 600 días de anuales de permisos sindicales, en el sector de la construcción son 62. Cuando se considera la mediana, el comportamiento en el interior de cada sector es muy disperso. El valor de la mediana para los días de permisos sindicales pautados anualmente se sitúa en 131 días, tendencia que se observa en el sector de minas y canteras y que se refleja en los demás sectores. La constatación de que el promedio anual de estos permisos se encuentra considerablemente por encima del valor de la mediana (131 días) es un indicador de que la distribución de los datos posee una marcada asimetría. Este sesgo estadístico demuestra que las diferencias en los días de permisos son amplias, no solo

a nivel intersectorial, sino, también, dentro de cada sector, debido a la existencia de valores atípicos altos (ver gráfica siguiente).

Gráfico 23: Permisos sindicales en días convenidos anualmente por sector, 2015 a 2024

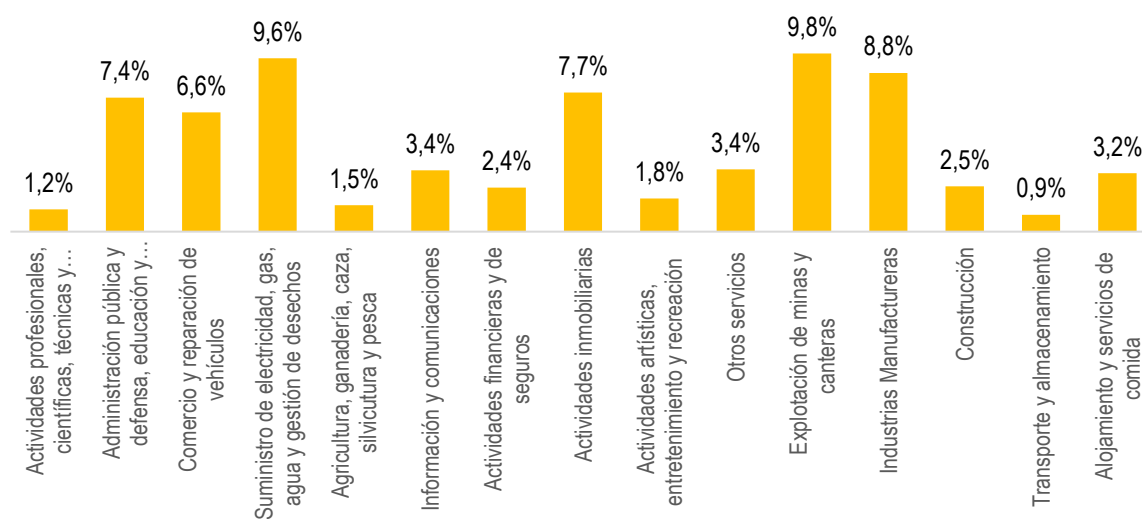


Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo

b. Fueros extralegales

La adopción de fueros extralegales es más frecuente en la industria manufacturera, la explotación de minas y canteras y el suministro de electricidad.

Gráfico 24: Porcentaje de convenciones que adoptan fueros extralegales por sector, 2015 a 2024



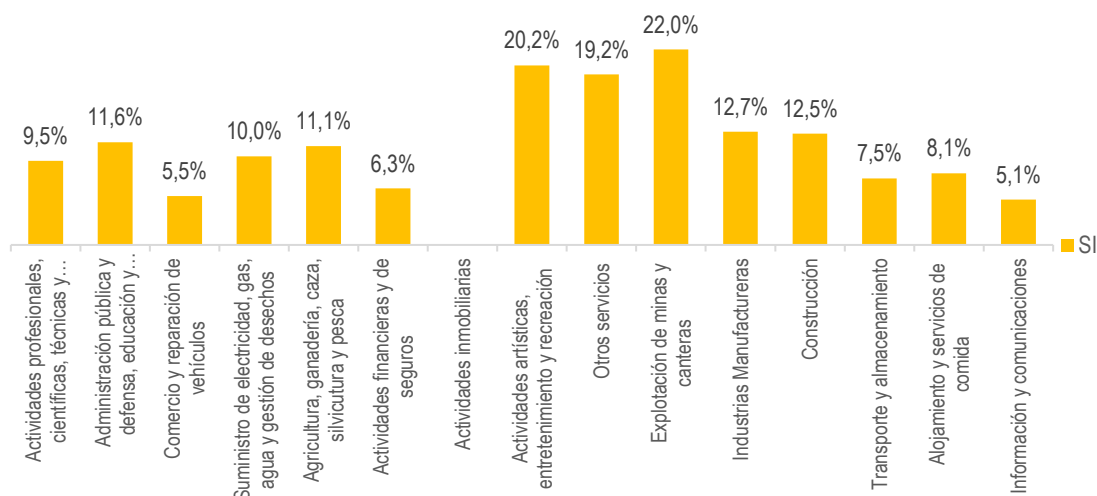
Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo

c. Permisos para formación sindical

Uno de los acuerdos más frecuentes en las convenciones colectivas es la formación sindical. Este beneficio, pactado con alta regularidad, incluye la concesión de permisos remunerados (en días u horas) y auxilios económicos para que los miembros del sindicato puedan capacitarse en temas sindicales.

Este tipo de acuerdo es especialmente común en los sectores de actividades artísticas, explotación de minas y canteras, donde se negocia con mayor frecuencia que en otros sectores.

Gráfico 25: Porcentaje de convenciones que pautan días de formación sindical por sector, 2022 a 2024



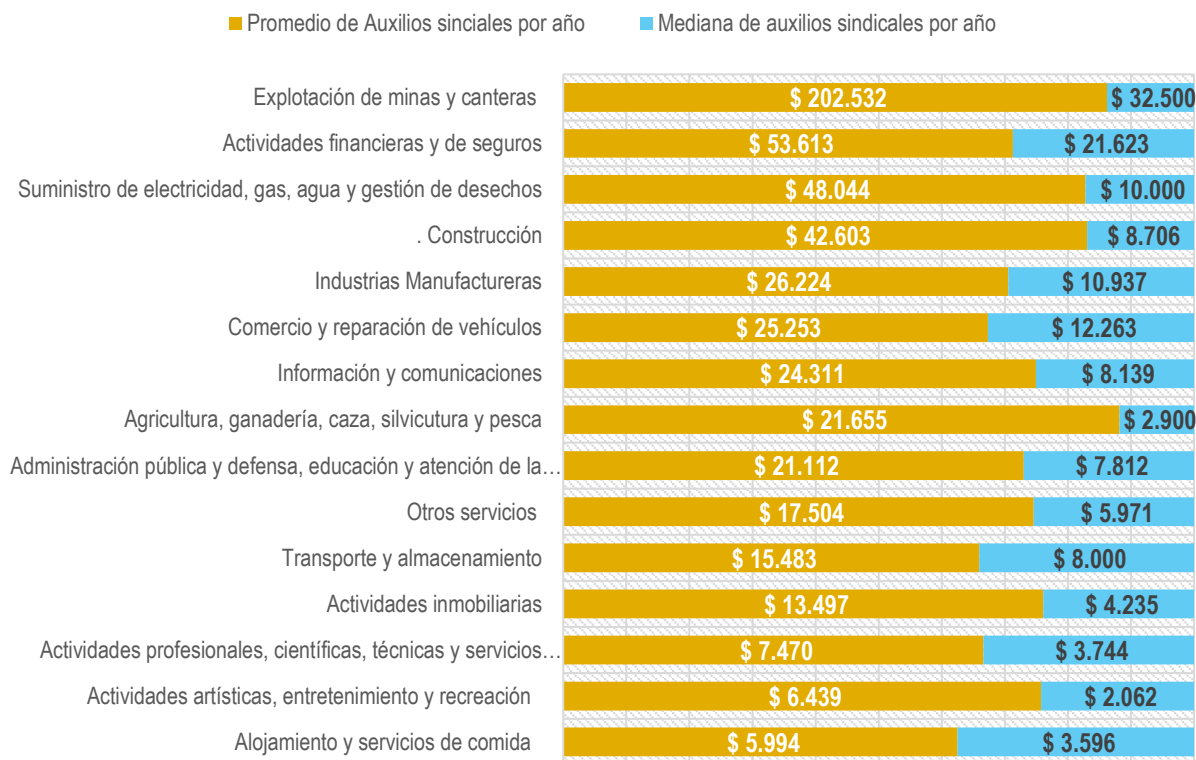
Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo

d. Auxilios sindicales

Los auxilios sindicales son un punto central en las convenciones colectivas, aunque los montos pactados varían significativamente entre sectores.

Es notable que el sector de explotación de minas se destaca por ser el que negocia los auxilios anuales más altos, superando con creces los valores acordados en otras industrias.

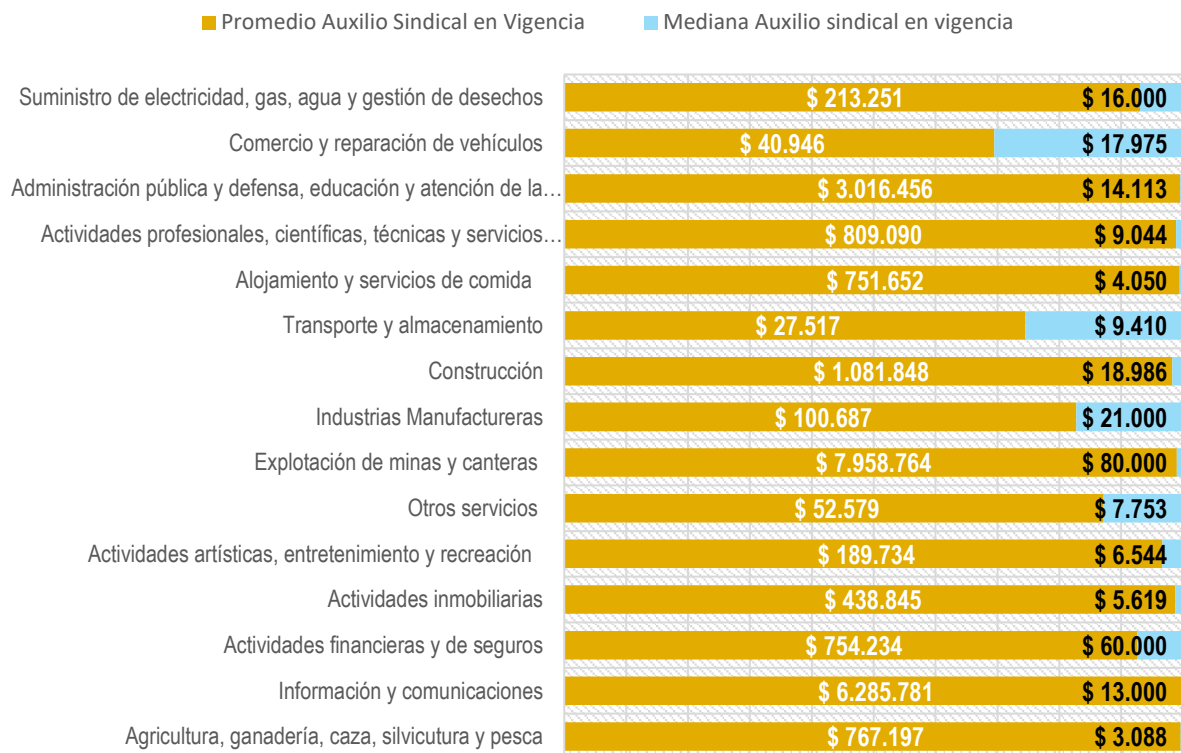
Gráfico 26: Promedio y mediana de auxilios sindicales en millones por sector, 2015 a 2024



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo

Los sectores de actividades financieras, suministro de electricidad y construcción otorgan valores en promedio muy semejantes (53, 48, 42 millones respectivamente). Otros sectores como el de industria manufacturera, comercio y reparación de vehículos, agricultura y ganadería y administración pública pautan auxilios sindicales promedio de 26, 25, 24, 21 millones respectivamente. Los sectores con menor cuantía de auxilios sindicales en promedio son los de transporte, actividades profesionales, artes, servicios de alojamiento y comida, con rango de 5 a 15 millones anualmente. Este resultado refleja las diferencias entre sectores. Ahora bien, al analizar el valor de la mediana, se encuentra que es inferior a los valores promedio mencionados por sector, lo cual deja entrever que, intrasector, la forma como las empresas pactan sus auxilios sindicales también es muy variada.

Gráfico 27: Promedio y mediana del auxilio sindical en millones por sector, 2015 a 2024

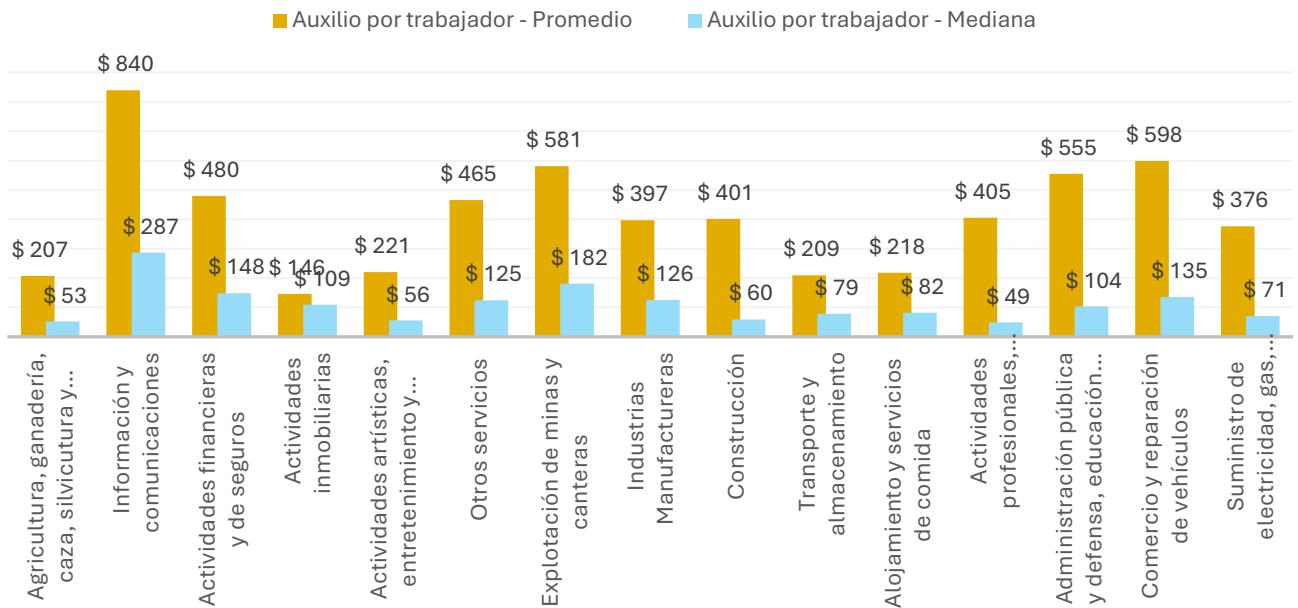


Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo

Al analizar los auxilios sindicales por vigencia, se evidencia un comportamiento similar al de la comparación anual entre promedio y mediana, lo que subraya las marcadas diferencias tanto entre sectores como dentro de ellos. Los sectores que otorgan mayores cuantías por vigencia son la explotación de minas y canteras, la administración pública, la información y comunicaciones y la construcción.

En un análisis por trabajador, los sectores de información y comunicaciones, administración pública, comercio y reparación de vehículos son los que más negocian beneficios y auxilios sindicales.

Gráfico 28: Promedio y mediana del auxilio sindical en miles por trabajador, según sector, 2015 a 2024



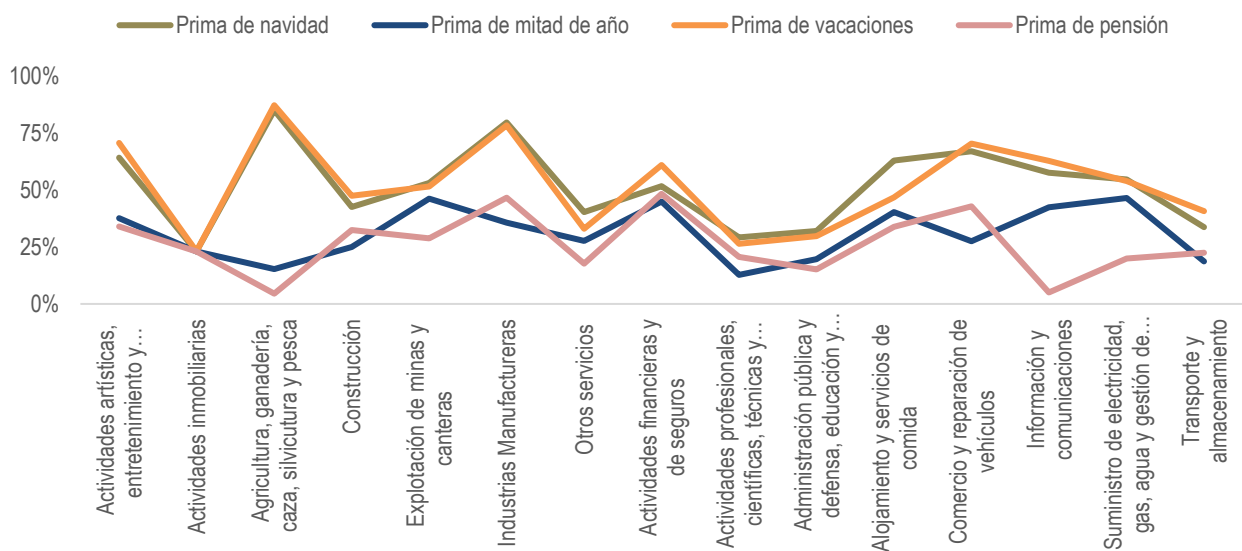
Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo

e. Primas extralegales

Las primas de vacaciones extralegales son un beneficio común en las convenciones colectivas. De hecho, se negocian con alta frecuencia en los sectores de agricultura, comercio y manufactura.

De manera similar, la prima de navidad extralegal también se pacta con regularidad. Sin embargo, otros beneficios como la pensión extralegal y la prima de mitad de año no se incluyen de forma tan frecuente en los acuerdos.

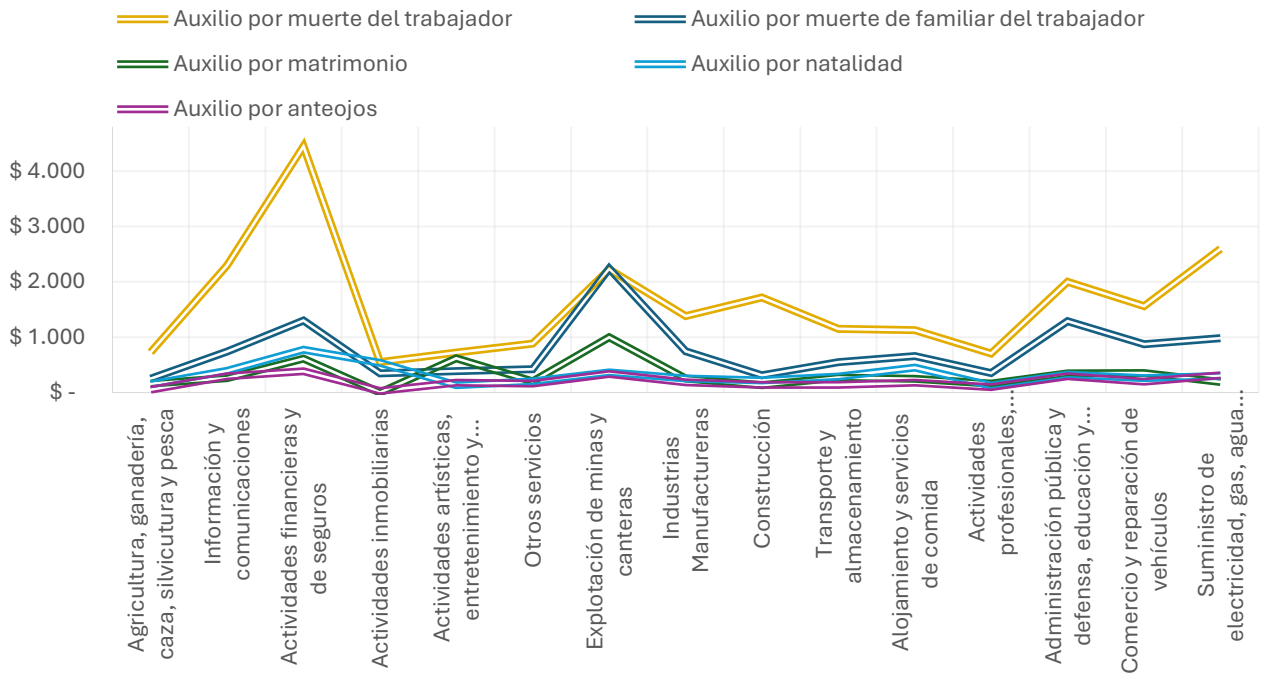
Gráfico 29: Porcentaje de convenciones que pautan prima de navidad, de vacaciones y de pensión por sector, 2015 a 2024



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo

Por su parte, el auxilio por muerte del trabajador es protagonista en las convenciones colectivas del sector de la información y comunicación, explotación de minas y canteras, construcción, administración pública y suministro de electricidad. Le sigue de cerca el auxilio por muerte de familiar del trabajador.

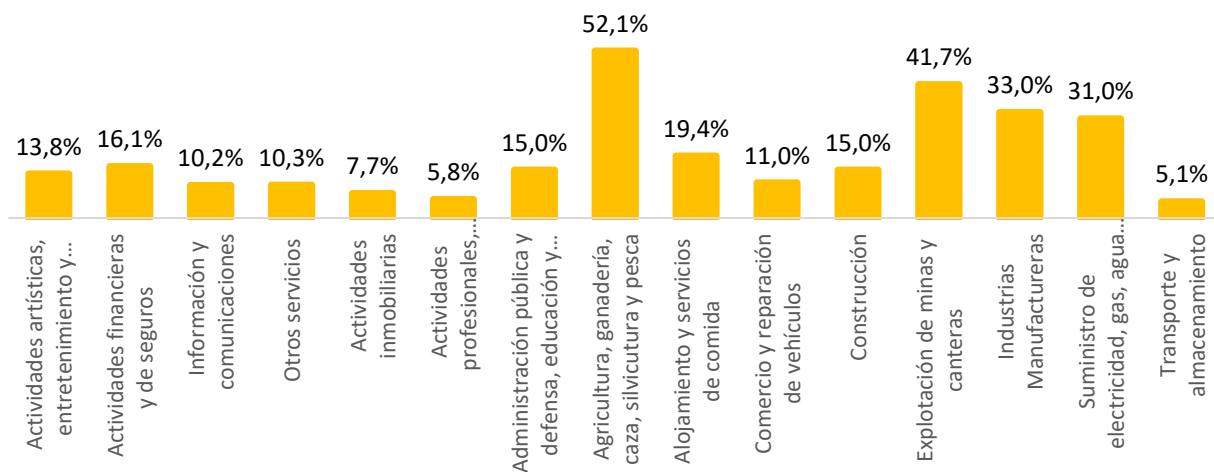
Gráfico 30: Promedio de auxilios pautados en convención por sector, 2015 a 2024



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo

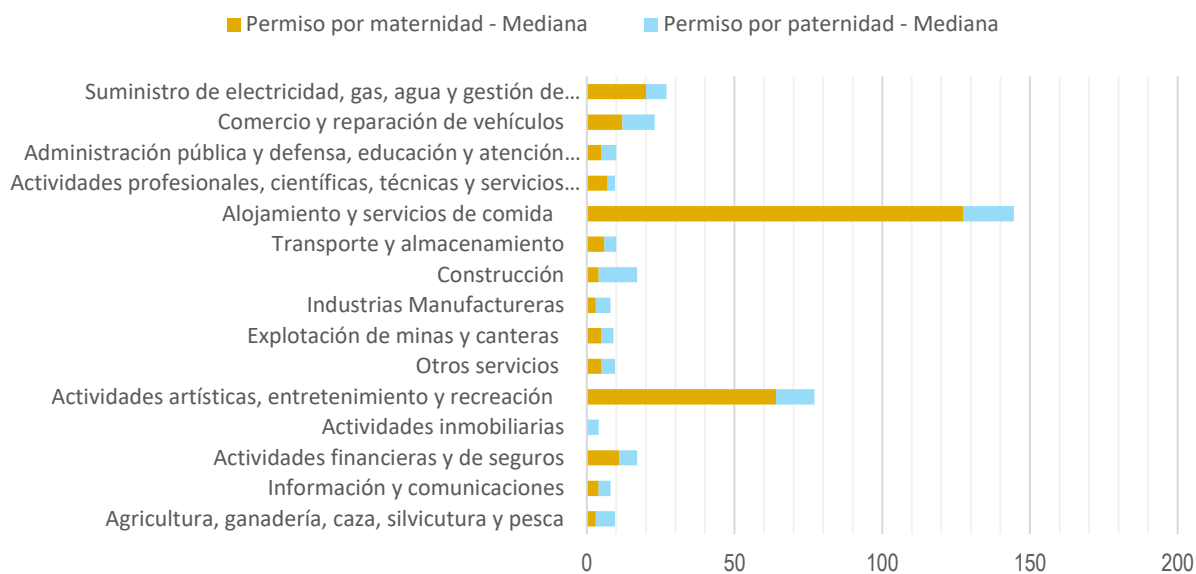
Las convenciones colectivas demuestran que ciertos beneficios son prioritarios para sectores específicos. Los días de descanso por maternidad son un beneficio clave en los sectores de alojamiento y servicios de comida, así como en las actividades artísticas. Por su parte, las indemnizaciones extralegales se negocian con mayor frecuencia en agricultura, manufactura y suministro de electricidad. Los fondos para préstamos tienen una presencia destacada en las convenciones de casi todos los sectores. No obstante, cobran especial relevancia en agricultura, alojamiento y servicios de comida, al igual que en la industria manufacturera.

Gráfico 31: Porcentaje de convenciones en la que se pauta la indemnización extralegal por sector, 2015 a 2024



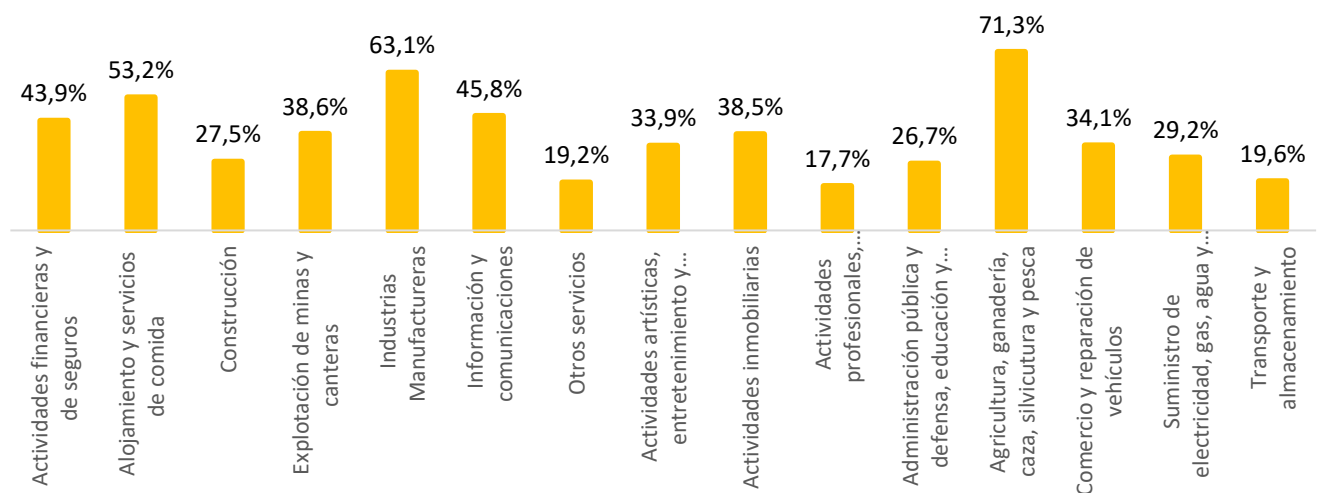
Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo

Gráfica 32: Porcentaje de convenciones en las que se pauta días de descanso por maternidad por sector, 2015 a 2024



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo

Gráfica 33: Porcentaje de convenciones en las que se pauta fondos de préstamo por sector, 2015 a 2024

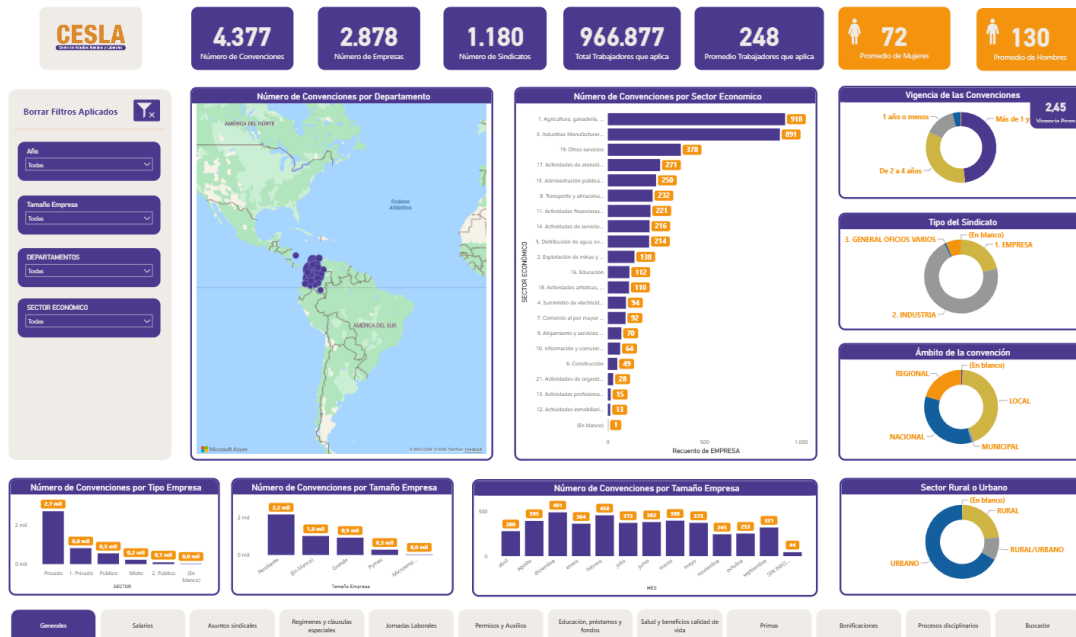


Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo

En conclusión, la sección 1.3 evidencia que la negociación colectiva en Colombia, aunque cuenta con una participación importante de sindicatos de industria, continúa desarrollándose principalmente bajo una lógica de empresa, con beneficios, incrementos y condiciones laborales definidos según las realidades particulares de cada organización y sector. El análisis de las 3.887 convenciones colectivas sistematizadas entre 2015 y 2024 muestra una alta concentración territorial en Cundinamarca, Antioquia y Valle del Cauca, así como una mayor actividad convencional en sectores como agricultura, manufactura, administración pública, educación y salud. A su vez, los beneficios pactados —incrementos salariales, permisos sindicales, auxilios, primas extralegales, fondos de préstamo, indemnizaciones y apoyos asociados a la actividad sindical— presentan diferencias significativas entre sectores e incluso dentro de un mismo sector, lo que refleja la heterogeneidad económica, productiva y organizacional del país. En esa medida, esta sección permite concluir que la negociación colectiva colombiana no responde a un patrón uniforme, sino a dinámicas altamente diferenciadas, circunstancia que debe ser considerada cuidadosamente al evaluar la viabilidad de esquemas de negociación por rama o sector de actividad económica.

Asimismo, toda esta información es proporcionada por el Centro de Estudios Sociales y Laborales de la ANDI (CESLA) por medio del aplicativo “Asistente de Negociación Colectiva”. Esta herramienta reúne todas las convenciones colectivas del país que se encuentran en el archivo sindical del Ministerio del Trabajo. Así las cosas, el CESLA sistematiza y clasifica las cláusulas, beneficios y acuerdos pactados entre empleadores y trabajadores en las convenciones colectivas. A partir de ello, es posible analizar la frecuencia de los mecanismos utilizados para la fijación de incrementos salariales, segmentados por sector económico, organización sindical y departamento. De igual forma, el aplicativo facilita el análisis de variables como remuneración, jornada laboral, turnos, licencias y beneficios, según sindicato, sector, vigencia y ubicación geográfica. Adicionalmente, permite identificar y comparar los beneficios existentes en cada sector económico.

El acceso a este aplicativo “Asistente de Negociación Colectiva” del CESLA es un beneficio para sus empresas patrocinadoras.



3. Negociación colectiva en niveles superiores al de empresa: el marco de las Normas Internacionales del Trabajo

3.1. Negociación colectiva:

La negociación colectiva, en el ámbito internacional, se sustenta en las normas internacionales del trabajo adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos instrumentos se clasifican en convenios, recomendaciones y protocolos. De ellos, únicamente los convenios y los protocolos tienen carácter jurídicamente vinculante una vez son ratificados por los Estados Miembros, en tanto que su naturaleza corresponde a la de tratados internacionales. Las recomendaciones, por su parte, no son obligatorias, pero constituyen directrices orientadoras para la interpretación y aplicación de los convenios.

En este contexto, la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT ha adoptado diversos convenios en materia de libertad sindical y negociación colectiva. Entre ellos, destacan el Convenio núm. 87 y el Convenio núm. 98, reconocidos como principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esto implica que sus disposiciones son de obligatorio cumplimiento para todos los Estados Miembros, independientemente de su ratificación.

Por tanto, para comprender integralmente el derecho a la negociación colectiva, no solo es necesario estudiar los convenios que contienen disposiciones específicas sobre esta materia, sino que también resulta fundamental analizar el derecho a la libertad sindical consagrado en el Convenio núm. 87.

Adicionalmente, las recomendaciones emitidas por el Comité de Libertad Sindical (CLS), órgano de control de la OIT encargado de examinar denuncias por violaciones a la libertad sindical, constituyen criterios hermenéuticos relevantes para la interpretación de los convenios adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo. Aunque dichas recomendaciones no son jurídicamente vinculantes para los Estados Miembros, su valor interpretativo es ampliamente reconocido (OIT, 2011). Estas decisiones, al surgir del análisis de casos concretos de vulneración a la libertad sindical, se convierten en una herramienta clave para comprender el alcance y la aplicación práctica de los convenios internacionales en materia de libertad sindical y negociación colectiva.

En consecuencia, el estudio de la negociación colectiva en el marco del derecho internacional del trabajo exige no solo el análisis de los convenios pertinentes, sino también la consideración de las recomendaciones del CLS como insumos interpretativos.

3.1.1. Libertad sindical y la protección del derecho a la sindicación (Convenio núm.87):

El Convenio núm. 87 establece los principios fundamentales del derecho a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, sin los cuales no es posible comprender plenamente el derecho a la negociación colectiva.

En sus disposiciones se reconocen por lo menos cuatro dimensiones generales de este derecho: (i) la libertad individual de organización sindical, tanto para trabajadores como para empleadores (artículo 2 del Convenio núm. 87); (ii) la libertad de sindicalización en sentido positivo y negativo, lo que implica que la afiliación a una organización sindical no puede ser obligatoria ni impuesta (artículo 2 del Convenio núm. 87); (iii) la autonomía sindical, que comprende diversos derechos, entre ellos, la facultad de las organizaciones para constituirse y organizarse estructural y funcionalmente. Esta autonomía incluye la posibilidad de definir libremente el objeto de la organización, las condiciones de admisión, permanencia, retiro o exclusión de sus miembros, su régimen disciplinario, órganos de gobierno y representación, así como las causales de disolución, entre otros aspectos (numeral 1 del artículo 3 del Convenio núm. 87) y; (iv.) la prohibición de la intervención, injerencia o restricción en la libertad sindical por parte del Estado que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal (numeral 2 del artículo 3, artículo 4 y 7 del Convenio núm. 87).

En ese mismo sentido, el CLS ha señalado, en términos generales, que, tanto los trabajadores como los empleadores, tienen derecho de asociarse en organizaciones sin distinción de raza, género, ocupación, contrato, creencias, nacionalidad, opiniones políticas, entre otras. (OIT, 2018, párrafos 315- 418).

Asimismo, el CLS ha señalado que el registro de las organizaciones sindicales ante la autoridad competente es aceptable, siempre y cuando este no sea equivalente a una autorización previa para la constitución o el funcionamiento de los sindicatos (OIT, 2018, párrafo 448). Y que la exigencia de formalidades simples para la constitución de organizaciones sindicales es compatible con el Convenio núm. 87 (OIT, 2018, párrafos 419-471).

El Comité ha destacado, entre otros, la importancia de la libre elección de los trabajadores en la creación de sindicatos, en particular, la posibilidad de que exista más de una organización de trabajadores por empresa. Como también ha señalado que es fundamental permitir a sus miembros elegir a sus propios dirigentes, elaborar y aprobar sus propios estatutos, organizar su administración y formular sus programas sin injerencia de las autoridades, para defender sus intereses (OIT, 2018, párrafos 472- 716).

3.1.2. El derecho de sindicación y de negociación colectiva (Convenio núm. 98):

El Convenio núm. 98 de la OIT, en su artículo 4, establece que los Estados deben adoptar medidas adecuadas, conforme a sus condiciones nacionales, para estimular y fomentar entre empleadores y sus organizaciones, por una parte, y organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el fin de reglamentar, mediante contratos o convenciones colectivos, las condiciones de empleo.

Por su parte, el CLS ha desarrollado lo dispuesto en el Convenio 98. En este sentido, el Comité ha sostenido que los Estados Miembros deben adoptar medidas para estimular activamente la negociación voluntaria entre empleadores y trabajadores (OIT, 2018, párr. 1231). Asimismo, ha señalado que corresponde exclusivamente a las partes del conflicto determinar los temas que serán abordados en la mesa de concertación, sin interferencias externas.

Además, en sus observaciones, el CLS ha precisado que:

- Las partes deben actuar de buena fe durante las negociaciones colectivas, y son las organizaciones de trabajadores quienes eligen libremente a sus representantes en dichas negociaciones (OIT, 2018, párr. 1327).
- El Estado no debe imponer el arbitramento obligatorio como mecanismo de solución de conflictos laborales, ya que esto vulnera el principio de negociación voluntaria (OIT, 2018, párrs. 1415, 1416 y 1417).
- No debe impedirse el funcionamiento de sindicatos minoritarios ni su participación en procesos de negociación colectiva (OIT, 2018, párr. 1387).
- Reconoce la importancia del concepto de “organización sindical más representativa” y considera que otorgar derechos exclusivos de negociación a dicha organización es compatible con los principios de libertad sindical (OIT, 2018, párr. 1351).
- Las organizaciones sindicales minoritarias y los trabajadores no sindicalizados pueden negociar directamente con los empleadores, siempre que dichos acuerdos no se utilicen para menoscabar los derechos de los trabajadores sindicalizados (OIT, 2018, párr. 1347).
- Ha reiterado que la negociación colectiva es un componente esencial para la realización efectiva del derecho a la libertad sindical y la sindicación (OIT, 2011), y que los Estados deben promover activamente la negociación voluntaria (OIT, 2018, párr. 1231).
- Además, ha recomendado que los temas a tratar en la mesa de negociación deben ser definidos por las partes involucradas, sin imposiciones externas (OIT, 2018, párrafo 1289).

3.1.3. Derecho a la negociación colectiva (Convenio núm. 154 y Recomendación núm. 163):

El Convenio núm. 154 sobre la negociación colectiva y su correspondiente Recomendación núm. 163 son instrumentos fundamentales tanto para la promoción como para la aplicación de los principios del Convenio núm. 98.

El Convenio 154, en su artículo 2, define la “negociación colectiva” como aquella que comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a. Fijar las condiciones de trabajo y empleo.

- b. Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores.
- c. Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.

A su vez, en su artículo 5, el Convenio dispone que los Estados deben adoptar medidas adecuadas a sus condiciones nacionales para estimular y fomentar la negociación colectiva. Estas medidas deben garantizar que todos los empleadores y todas las categorías de trabajadores, dentro de los sectores de actividad cubiertos por el Convenio, tengan acceso efectivo a este derecho. Asimismo, se busca que la negociación colectiva se extienda progresivamente a todas las materias relacionadas con las condiciones de trabajo, empleo y relaciones laborales.

El Convenio también promueve el establecimiento de reglas de procedimiento acordadas entre las organizaciones de empleadores y trabajadores, con el fin de facilitar el desarrollo de la negociación colectiva. En este sentido, se advierte que la inexistencia o insuficiencia de dichas reglas no debe convertirse en un obstáculo para su ejercicio, precisamente por cuanto son las partes, en virtud del principio de libertad negocial, las primeras llamadas a definir dichas reglas. Igualmente, se establece que los órganos y procedimientos de solución de conflictos laborales deben estar diseñados de manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva, y no a sustituirla. De allí que sea tan importante garantizar la independencia y autonomía de dichos órganos.

En el artículo 6 se aclara que las disposiciones del Convenio no impiden el funcionamiento de sistemas de relaciones laborales en los que la negociación colectiva se lleve a cabo en el marco de mecanismos de conciliación o arbitraje, siempre que la participación en dichos mecanismos sea voluntaria por parte de las partes involucradas.

Por su parte, el artículo 7 establece que las medidas adoptadas por las autoridades para estimular y fomentar la negociación colectiva deben ser objeto de consulta previa y, cuando sea posible, de acuerdo con las organizaciones de empleadores y trabajadores, garantizando así un enfoque participativo en su formulación. Y en el artículo 8 se señala que las medidas previstas para fomentar la negociación colectiva no deben ser concebidas ni aplicadas de manera que obstaculicen la libertad de negociación colectiva, preservando la autonomía de las partes en el proceso.

En lo que tiene que ver con la Recomendación 163 de la OIT sobre negociación colectiva, esta dispone que, para fomentar la negociación colectiva, se recomienda a los Estados adoptar medidas que faciliten el establecimiento y expansión voluntaria de organizaciones libres, independientes y representativas de empleadores y trabajadores (artículo 2). Asimismo, se sugiere que dichas organizaciones sean reconocidas para efectos de negociación colectiva, y que, en los países donde existan procedimientos de reconocimiento, estos se basen en criterios objetivos previamente definidos en consulta con las organizaciones representativas (artículo 3).

Asimismo, la Recomendación 164 subraya que 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 (artículo 4). Las partes deben procurar que sus negociadores reciban formación adecuada, y las autoridades pueden prestar asistencia si así lo solicitan las organizaciones interesadas.

Esta formación debe ser definida y supervisada por las propias organizaciones, sin afectar su derecho a designar libremente a sus representantes (artículo 5).

Los negociadores deben contar con el mandato necesario para conducir y concluir las negociaciones, respetando los mecanismos internos de consulta (artículo 6). Además, se recomienda que las partes dispongan de información suficiente para negociar.

3.1.4. Relaciones de trabajo en la administración pública (Convenio núm. 151):

El Convenio núm. 151 de la OIT establece las garantías fundamentales para los empleados públicos en materia de libertad sindical, protección contra la discriminación antisindical y promoción de la negociación colectiva por rama. Su aplicación se extiende a todas las personas empleadas por la administración pública, salvo que existan disposiciones más favorables en otros convenios internacionales (artículo 1). La legislación nacional debe definir el alcance de estas garantías respecto a empleados de alto nivel con funciones decisorias, cargos directivos, personal altamente confidencial, fuerzas armadas y policía (artículos 1.2 y 1.3). El Convenio reconoce como empleados públicos a quienes se encuentren comprendidos en su ámbito de aplicación (artículo 2), y como organizaciones de empleados públicos a aquellas que tienen por objeto promover y defender sus intereses (artículo 3).

En cuanto a la protección del derecho de sindicación, se establece que los empleados públicos deben estar protegidos contra cualquier acto de discriminación relacionado con su afiliación sindical, incluyendo condicionamientos para el empleo, despidos o perjuicios derivados de su participación en actividades sindicales (artículo 4). Asimismo, se garantiza la independencia de las organizaciones de empleados públicos frente a las autoridades, prohibiendo cualquier forma de injerencia estatal en su constitución, funcionamiento o administración, incluyendo la creación o el financiamiento de organizaciones con el fin de someterlas al control público (artículo 5).

El Convenio también establece que los representantes sindicales deben contar con facilidades adecuadas para el ejercicio eficaz de sus funciones, sin afectar el funcionamiento de la administración, y que dichas facilidades deben definirse mediante negociación o por otros medios apropiados (artículo 6). En materia de negociación colectiva, se dispone que los Estados deben adoptar medidas, conforme a sus condiciones nacionales, para fomentar el desarrollo de procedimientos de negociación entre las autoridades competentes y las organizaciones de empleados públicos, o de mecanismos que permitan su participación en la determinación de las condiciones de empleo (artículo 7).

Para la solución de conflictos derivados de dicha determinación, se recomienda recurrir a mecanismos independientes e imparciales como la mediación, conciliación o arbitraje, siempre que generen confianza entre las partes (artículo 8). Finalmente, se reconoce que los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozan de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio de la libertad sindical, con las limitaciones que se deriven de la naturaleza de sus funciones (artículo 9).

2.4. Negociación colectiva multinivel, por rama, industria o sector de actividad económica

Como se mencionó en los párrafos anteriores, conforme al artículo 4 del Convenio núm. 98 y, en general, las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) sobre negociación colectiva, el proceso de negociación colectiva "(...) es un proceso de naturaleza bipartita y llevado a cabo de manera voluntaria y autónoma por una o más organizaciones sindicales de un lado y por uno o más empleadores u organizaciones de empleadores por el otro" (OIT, 2025).

En ese mismo sentido, la OIT (2025) ha mencionado que la negociación colectiva, en cualquier nivel, debe responder a un proceso autónomo y voluntario:

“(…) para que este proceso sea exitoso se requiere la existencia de un marco jurídico e institucional que promueva y fije condiciones necesarias para su desarrollo y permita a las partes negociar de manera voluntaria, libre y de buena fe. Por ende, este marco conlleva un papel activo del Estado, inclusive mediante el apoyo a los interlocutores sociales proveyendo o colaborando en formación adecuada directa para los negociadores, así como eliminando todas las limitaciones jurídicas existentes a la determinación del contenido de los convenios colectivos y de los niveles en los que la negociación puede tener lugar”.

Ahora, conforme al mismo artículo 4 del Convenio núm. 98, la determinación del nivel de negociación colectiva es una atribución exclusiva de las partes, es decir, de trabajadores u organización de trabajadores y empleador u organizaciones de empleadores. Por lo que no debería ser impuesta un proceso único de negociación colectiva a las partes ni por la ley, el gobierno ni la jurisprudencia (OIT, 2025). Esto significa que:

“(…) toda legislación que limite la libertad de los interlocutores sociales a negociar colectivamente en un cierto nivel, así como la explícita exclusión de ciertos niveles de negociación (sea de empresa, sectorial, nacional, etc.) o la implícita limitación de negociar en alguno de estos niveles, debe de considerarse en inconformidad al principio de libertad y autonomía que debería caracterizar el proceso bipartito de la negociación colectiva según las NIT” (OIT, 2025).

En concordancia con lo anterior, el Comité de Libertad Sindical ha reiterado que, conforme al principio de negociación colectiva libre y voluntaria consagrado en el artículo 4 del Convenio núm. 98, la determinación del nivel de negociación colectiva debe depender exclusivamente de la voluntad de las partes, sin que pueda ser impuesta por la legislación, decisiones administrativas o jurisprudencia de autoridades laborales (OIT, 2018, párr. 1404). En este sentido, la negativa de los empleadores a negociar en un nivel determinado no constituye una violación a la libertad sindical (OIT, 2018, párr. 1405).

Así las cosas, el Comité e Libertad Sindical no adopta posición a favor de la negociación a nivel de empresa o de rama de actividad, sino que reafirma que el nivel debe ser definido libremente por las partes (OIT, 2018, párrs. 1406 y 1407). No obstante, advierte que la implementación de procedimientos que favorezcan sistemáticamente la negociación descentralizada con cláusulas menos favorables que las pactadas en niveles superiores puede desestabilizar el sistema de negociación colectiva, debilitar a las organizaciones sindicales y vulnerar los principios de libertad sindical establecidos en los Convenios núms. 87 y 98 (OIT, 2018, párr. 1408)

Asimismo, el Comité ha señalado que la legislación no debe obstaculizar la negociación colectiva a nivel de industria (OIT, 2018, párr. 1409), y que lo más adecuado para preservar la independencia de las partes es permitirles decidir de común acuerdo el nivel de negociación. En los casos en que esta determinación esté a cargo de un organismo externo, dicho ente debe ser verdaderamente independiente (OIT, 2018, párr. 1410).

Por último, el Comité ha considerado que decisiones judiciales que impongan un nivel único de negociación, como la decisión del Tribunal Constitucional que obliga a negociar en el sector de la

construcción exclusivamente a nivel de rama, vulneran el principio de autonomía de las partes y el carácter voluntario de la negociación colectiva (OIT, 2018, párr. 1411). En caso de desacuerdo sobre el nivel, el Comité recomienda establecer mecanismos acordados entre las partes que permitan expresar sus intereses en cada proceso de negociación, en lugar de recurrir a decisiones generales de la autoridad judicial (OIT, 2018, párr. 1412).

En resumen, las NIT hacen énfasis en que el nivel de la negociación colectiva debe ser determinado libremente por las partes involucradas, sin imposiciones legislativas, administrativas o judiciales. Este principio, consagrado en el artículo 4 del Convenio núm. 98, garantiza la autonomía sindical y la naturaleza voluntaria de la negociación. Si bien la legislación no debe obstaculizar la negociación a nivel de industria, tampoco debe favorecer mecanismos que promuevan negociaciones descentralizadas con condiciones menos favorables, ya que ello debilita la estructura sindical y vulnera los principios de los Convenios núms. 87 y 98. Así, toda norma que limite la libertad de los interlocutores sociales para decidir el nivel en el que desean negociar colectivamente, ya sea empresa, sectorial, nacional, entre otros, o que excluya explícitamente alguno de estos niveles, se considera contraria al principio de libertad y autonomía que debe regir el proceso bipartito de negociación colectiva, conforme a las NIT.

2.5. Bloque de constitucionalidad y el derecho de asociación sindical y negociación colectiva en Colombia (Convenios núm. 87, 98 y 154 de la OIT)

En el marco normativo internacional, la OIT considera los Convenios núm. 87 y núm. 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva como principios y derechos fundamentales del trabajo, lo que “(...) implica que su observancia es obligatoria para todos los Estados miembros de la OIT, independiente de si los han ratificado o no” (Conti y otros, 2009), conforme a la Declaración de 1998.

Ahora, para comprender cómo se articulan las NIT con la normativa colombiana en materia de derecho de asociación sindical y negociación colectiva, es esencial partir del concepto de Bloque de Constitucionalidad y revisar algunas decisiones relevantes de la Corte Constitucional.

En primer lugar, la Constitución Política de Colombia adopta un enfoque monista respecto al derecho internacional, lo que significa que los tratados internacionales ratificados por el país se integran automáticamente al ordenamiento jurídico interno. En este sentido, el artículo 53 establece que los convenios internacionales del trabajo ratificados forman parte de la legislación nacional. Bajo este marco, Colombia ha ratificado instrumentos fundamentales como el Convenio núm. 87 (Ley 26 de 1976), el Convenio núm. 98 (Ley 27 de 1976) y el Convenio núm. 154 (Ley 524 de 1999) (Cerón Coral & Camacho Ramírez, 2019).

Adicionalmente, los artículos 93 y 94 de la Constitución reconocen que los tratados internacionales sobre derechos humanos, incluso aquellos no ratificados, hacen parte del bloque de constitucionalidad. Esto implica que dichos instrumentos pueden ser utilizados como criterios interpretativos de la legislación interna y como fundamento para la resolución de casos concretos (Corte Constitucional, Sentencias C-067 de 2003 y C-200 de 2002).

La Corte Constitucional ha reiterado que los convenios de la OIT forman parte de la legislación nacional. En particular, ha señalado que los Convenios núms. 87 y 98 integran el bloque de constitucionalidad en sentido estricto (Ostau De Lafont De León & Niño Chavarro, 2010). Por lo tanto, cualquier norma interna que contradiga lo dispuesto en estos convenios, especialmente en lo relativo a derechos sustantivos,

podría ser considerada inconstitucional. En consecuencia, la compatibilidad del marco normativo colombiano con las normas internacionales del trabajo está sujeta al control constitucional, siendo la Corte la encargada de garantizar la supremacía de la Constitución y del Bloque de Constitucionalidad.

En cuanto al derecho a la negociación colectiva, la Corte ha establecido que su núcleo esencial en Colombia se encuentra definido, de forma amplia, en el artículo 2 del Convenio 154 de la OIT, ratificado mediante la Ley 524 de 1999. En este sentido, ha señalado que:

“(…) ‘negociación colectiva’ en un sentido amplio, (...) ‘comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez” (Corte Constitucional, Sentencia C-280 de 2007).

Asimismo, la Corte ha enfatizado que este derecho no se limita únicamente a la presentación de pliegos de peticiones y a la celebración de convenciones colectivas, sino que: “(…) *abarca todas las formas de negociación entre trabajadores y empleadores con el propósito de regular las condiciones de trabajo*” (Corte Constitucional, Sentencia C-280 de 2007).

En conclusión, las Normas Internacionales del Trabajo reconocen la negociación colectiva como un derecho fundamental estrechamente ligado a la libertad sindical y a la autonomía de los interlocutores sociales. De los Convenios 87, 98, 151 y 154 de la OIT, así como de las recomendaciones y pronunciamientos de sus órganos de control, se desprende que el Estado debe promover la negociación colectiva, pero sin imponer unilateralmente el nivel en el que esta debe desarrollarse ni sustituir la voluntad de empleadores y trabajadores. En esa medida, la negociación por rama, industria, sector o cualquier otro nivel superior al de empresa es compatible con los estándares internacionales siempre que surja de procedimientos libres, voluntarios, objetivos y respetuosos de la representatividad de las partes. Por ello, cualquier regulación nacional sobre negociación colectiva multinivel debe garantizar la libertad de las organizaciones sindicales y empresariales para definir el ámbito de negociación, establecer criterios claros e imparciales de representatividad, prever mecanismos adecuados de solución de controversias y evitar extensiones automáticas o cargas obligatorias que desconozcan la autonomía colectiva. Así, el estándar internacional no exige adoptar un modelo específico de negociación, sino asegurar que cualquiera que sea el nivel elegido responda a la voluntad de las partes y fortalezca el diálogo social en condiciones de equilibrio, legitimidad y seguridad jurídica.

Todo lo anterior, resulta esencial analizar la negociación colectiva multinivel conforme a las NIT y su incorporación al ordenamiento jurídico colombiano, lo que se desarrollará en la siguiente sección del informe.

4. Experiencias comparadas en América Latina y Europa

En términos generales, en América Latina la negociación colectiva por rama de actividad es una práctica poco común, incluso si cuenta con regulación normativa. Asimismo, es importante tener en cuenta que las características específicas de la negociación colectiva por rama varían según el país. En algunos

casos, los acuerdos se negocian a nivel nacional, mientras que, en otros, pueden ser a nivel regional o local. Además, la estructura y la dinámica de la negociación colectiva son particulares de acuerdo con los procesos históricos y sociales de cada país.

Dado lo anterior, es fundamental detallar cómo se aplica este mecanismo de negociación en cada uno de los países de la región que permiten la negociación colectiva por rama:

4.1. Argentina:

- **Fuente normativa:**
 - Decreto 1135 de 2004, que ordena los textos de las leyes 14.250 y 23.546.
 - Ley 24.467.
 - Ley 23.551.

- **¿Está permitido?**
 - Sí. Se permiten los siguientes: Convenio nacional; regional o de otro ámbito territorial; Convenio intersectorial o marco; Convenio de actividad; Convenio de profesión, oficio o categoría; y Convenio de empresa o grupo de empresas.

- **¿Cuál es el procedimiento?**
 - La representación de los empleadores o de los trabajadores que promueva la negociación lo notificará por escrito a la otra parte, con copia a la autoridad administrativa del trabajo, indicando:
 - Representación que inviste.
 - Alcance personal y territorial de la convención colectiva pretendida;
 - Materia a negociar.
 - Quienes reciban la comunicación estarán obligados a responderla y a designar sus representantes en la comisión que se integre. En un plazo de 15 días a partir de la recepción de la notificación, se constituirá la comisión negociadora con representantes sindicales y la representación de los empleadores.

- **¿Quiénes participan como negociadores?**
 - **Por la parte empleadora** será una asociación profesional de empleadores o un grupo de empleadores. En los casos en que no hubiere una agrupación suficientemente representativa, o esta hubiese dejado de existir, o que no hubiere asociación alguna, la autoridad, en este caso la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, tiene facultades para atribuir representación (total o parcial) a quienes puedan ser considerados como representantes. Es decir,

“(...) atribuirá representación a del sector a un grupo de empleadores, de oficio o a pedido de parte, considerando las características propias de la actividad empresarial y la existencia de entidades que agrupen a los empresarios, su estatuto y representatividad medida por número de empleadores adheridos y dependientes que contraten” (OIT,2025, pag.17).
 - **Por la parte sindical**, será la asociación sindical de trabajadores con personería gremial debidamente reconocida ante la autoridad del trabajo, es decir, que en su ámbito territorial y personal sea la más representativa. Para determinar cuál es la

organización sindical más representativa, el artículo 20 de la Ley 23551 exige que la organización solicitante tenga: (i) una antigüedad mínima de seis meses; (ii) la afiliación de más del 20% de los trabajadores que quiere representar; y (iii) el mayor número de afiliados cotizantes respecto de los trabajadores que pretende representar, en comparación con las demás asociaciones. Los mismos requisitos valen para otorgar la personería gremial a las federaciones y confederaciones, aunque el mayor número de afiliados se mide por la cantidad de afiliados que tengan las organizaciones de primer grado, en el caso de la federación, o con personería gremial, en el caso de la confederación.

En caso de que se presente alguna controversia entre la parte convocante y convocada a negociar relativa al alcance de la representación que las partes se atribuyen, este conflicto lo resolverá el Ministerio de Trabajo (OIT, 2025, pag.18)

- **Otros aspectos importantes:**

- **Vigencia de las convenciones colectivas:** Una convención colectiva de trabajo se mantiene vigente incluso después de su vencimiento hasta que una nueva convención la reemplace, a menos que en la convención vencida se acuerde lo contrario. Esto, a excepción de las pequeñas empresas, en donde el periodo de duración de la convención colectiva se mantendrá por solo 3 meses después de su vencimiento, fecha a partir de la cual se extingue de pleno derecho.
- **Convenios colectivos por actividad:** Los convenios colectivos pueden determinar sus propias materias y referirse a las materias que se renegociarán en convenios de ámbito menor. En cuanto a los temas permitidos para negociar colectivamente se destacan:

“i) cláusulas que acuerden beneficios especiales en función de la afiliación a la asociación profesional de trabajadores que suscribió el convenio colectivo; ii) cláusulas que establezcan contribuciones a favor de los trabajadores participantes; iii) cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados y contribuciones de solidaridad; y iv) cláusulas destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en la defensa de los intereses profesionales que modifiquen disposiciones del derecho del trabajo” (OIT, 2025).

- **Alcance de las convenciones colectivas:** Las normas de las convenciones colectivas homologadas por el Ministerio de Trabajo aplican a todos los trabajadores de la actividad o categoría, afiliados o no a las asociaciones signatarias.
- **Representación proporcional de mujeres delegadas:** Cada unidad de negociación colectiva debe tener representación proporcional de mujeres delegadas según la cantidad de trabajadores en la rama productiva correspondiente.
- **Convenios colectivos especiales para pequeñas y medianas empresas (Pyme):** Los sindicatos pueden acordar convenios colectivos especiales con representantes de Pymes y delegar la negociación en sindicatos de grado inferior.
- **No afectación de contratos colectivos Pyme:** Los contratos colectivos de Pyme no pueden ser afectados por convenios de otro ámbito de aplicación mientras estén vigentes.
- **Representación de Pyme en negociaciones:** Cuando no existan convenios específicos para Pyme, la autoridad debe garantizar su representación en la parte

empleadora de la comisión negociadora y se debe incorporar un capítulo específico para ellas.

- **Modificación de convenios colectivos:** Un convenio colectivo posterior puede modificar uno anterior del mismo ámbito. Si el convenio posterior es de ámbito distinto, pero establece condiciones más favorables para el trabajador, modifica al convenio anterior.
- **Sustracción de convenio colectivo en caso de crisis:** Una empresa en crisis puede desvincularse del convenio colectivo aplicable en el Marco del Procedimiento Preventivo de Crisis.

En la ley de Argentina no existe una definición única sobre empresa en crisis, sino que se establece un procedimiento para aquellas empresas que enfrentan situaciones económicas y financieras que pueden afectar a cierto número de trabajadores. Así, la Ley N° 24.013 define que este procedimiento se puede implementar cuando cuando causas económicas o tecnológicas afectan significativamente el empleo en una empresa, según los siguientes umbrales:

- Más del 15 % de los trabajadores en empresas con menos de 400 empleados.
- Más del 10 % en empresas entre 400 y 1.000 empleados.
- Más del 5 % en empresas con más de 1.000 empleados.

Este procedimiento debe tramitarse ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a solicitud del empleador o de la asociación sindical. La solicitud debe estar debidamente fundamentada y acompañada de pruebas. Una vez presentada, el Ministerio tiene 48 horas para dar traslado a la otra parte y citar a una primera audiencia dentro de los cinco días siguientes. Si no hay acuerdo en esa audiencia, se abre un período de negociación de hasta 10 días entre empleador y sindicato.

Durante el proceso, el Ministerio puede solicitar informes, dictámenes o realizar investigaciones para sustentar la decisión. Si las partes logran un acuerdo, este se somete a homologación por el Ministerio, el cual reemplaza al convenio colectivo vigente.

4.2. México:

- **Fuente normativa:**

Artículo 123 de Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917; Ley Federal del Trabajo (LFT), modificación del año 2021 (art. 404 al 421)

- **¿Está permitido?**

En México la negociación colectiva por rama está permitida bajo algunas condiciones específicas. Así las cosas, el artículo 404 de la LFT establece que:

“(…) la negociación colectiva por rama culmina con un convenio, denominado contrato-ley, el cual es celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en

una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional”.

Es decir, son aplicables tanto a industrias reguladas por el gobierno federal como a industrias de jurisdicción local.

En la práctica, se celebran más contratos colectivos de primer nivel o de empresa y la negociación colectiva por sector se aplica en pocos sectores, tales como el algodón y lana, azucarera y hulera.

- **¿Cuál es el procedimiento?**

En un primer momento, el sindicato o los sindicatos de trabajadores que representen al menos dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama o industria deben solicitar la celebración de un Contrato Ley ante Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL). Asimismo, deberá probar la constancia de representatividad o el padrón de socios (registro oficial o estatutos), si tienen celebrado contrato colectivo de trabajo con un empleador o son administradores del contrato ley.

Posteriormente el CFCRL, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del Contrato Ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados, y publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural.

A su vez, la convención es presidida por el titular del CFCRL y establecerá su propio reglamento y comisiones de trabajo.

Para su validez, el Contrato Ley deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores y patrones presentes.

Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo Contrato Ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.

- **¿Quiénes participan como negociadores?**

- **Por parte de los trabajadores y los sindicatos de trabajadores**, estos pueden solicitar la celebración de un Contrato Ley que representen al menos las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama industrial en uno o varios estados, una o varias zonas económicas o a nivel nacional.

Asimismo, los sindicatos deben demostrar ante el CFCRL la constancia de representatividad o el padrón de socios (registro oficial o estatutos) si tienen celebrado contrato colectivo de trabajo con un empleador o son administradores del contrato ley.

- **En materia de representatividad de los empleadores**, corresponde al CFCRL determinar qué empleadores, o qué sindicatos de empleadores o patrones, deben integrar la mesa de negociación. Esta determinación se realiza considerando si dichos sujetos resultaran o no afectados por el Contrato Ley aplicable a la industria o rama correspondiente.
- **Otros aspectos:**
 - Entrada en vigor: el Contrato Ley comienza a aplicarse al publicarse (salvo que se indique otra fecha). Asimismo, suspende los contratos colectivos previos en la rama industrial, excepto lo más favorable al trabajador (si un contrato colectivo anterior contiene beneficios más favorables que el Contrato Ley, esos beneficios sí se mantienen) y si existe un Contrato Ley vigente, no se aceptan nuevos contratos colectivos en esa rama.
 - Administración del Contrato Ley en cada empresa: lo administra el sindicato que tenga la mayoría de los trabajadores dentro de esa empresa. Si pierde la mayoría, pierde la administración.
 - Revisión del Contrato Ley: la revisión del contenido completo del Contrato Ley:
 - Solo puede ser solicitada por sindicatos o patrones que cumplan la mayoría del 66%.
 - Debe pedirse 90 días antes del vencimiento.
 - Se convoca otra convención.
 - Si se llega a un acuerdo, se publica y entra en vigor.
 - Si no hay acuerdo, el Contrato Ley se prorroga automáticamente.
 - Revisión anual de salarios: los salarios se revisan cada año, si así lo solicitan, con 60 días de anticipación.
 - Prórroga automática: si ninguna parte pide revisión o no se ejerce el derecho de huelga, el Contrato Ley se prorroga por el mismo periodo original.

4.3. Perú:

- **Fuente normativa**
 - Ley de Relaciones Laborales Colectivas- Decreto Ley No. 25593
- **¿Está permitido?**
 - Sí, se permite la negociación por:
 - **Negociación por rama de actividad:** se presenta cuando comprende a todos los trabajadores de una misma actividad económica.
 - **Negociación por gremio:** cuando se aplica a todos los trabajadores que desempeñan una misma profesión, oficio, especialidad en diferentes empresas.
- **¿Cuál es el procedimiento?**
 - **Pliogo de peticiones:** Se presenta un pliego de peticiones ante el Ministerio de Trabajo y Promoción Social (MTPE), quien se encarga de notificar a la organización de empleadores. El pliego de peticiones se debe presentar no antes de 60 días ni después de 30 días calendario a la fecha de caducidad de la convención colectiva vigente.

- **Negociación directa:** inicio dentro de los 10 días calendario siguientes a la presentación del pliego de peticiones. En esta etapa las partes se reúnen para dar solución al pliego de reclamos. Esta etapa se puede extender hasta por 30 días siguientes de iniciado el trato directo.
 - **Conciliación:** si la etapa de negociación directa termina con un acta de no acuerdo se pasa a la segunda etapa, la conciliación. Inicia 3 días después de la suscripción del acta de no acuerdo. Esta se encuentra a cargo del cuerpo técnico especializado y calificado del MTPE. Se caracteriza por la flexibilidad y simplicidad en su desarrollo.
 - **Arbitraje o huelga:** si no se llega a un acuerdo durante la negociación directa o conciliación, las partes podrán decidir si el conflicto se somete a arbitraje o huelga.
- **¿Quiénes participan como negociadores?**
 - En las convenciones por rama de actividad o gremio, por parte de los trabajadores, es la organización sindical o el conjunto de ellas de la rama o gremio correspondiente, la o el que tienen la capacidad de negociar. La representación de los trabajadores en todo ámbito de negociación estará a cargo de una comisión constituida por no menos de tres (3) ni más de doce (12) miembros plenos, cuyo número se regulará en atención al ámbito de aplicación de la convención y en proporción al número de trabajadores comprendidos. En los casos que corresponda, la comisión incluye a los dos (2) delegados que representan a los trabajadores en empresas que cuyo número de trabajadores no alcance al requerido para constituir un sindicato.
De no haber acuerdo, cada organización sindical representa únicamente a los trabajadores comprendidos en su ámbito (artículo 9 de Ley de Relaciones Laborales Colectivas).
 - En las convenciones por rama de actividad o de gremio, la organización representativa de los empleadores en la respectiva actividad económica y, de no existir ésta, los representantes de los empleadores comprendidos. La comisión designada por los empleadores no podrá ser superior en número a la que corresponde a los trabajadores.
 - **Otros aspectos:**
 - **Alcance de las convenciones colectivas:** para que los acuerdos logrados en una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tengan efectos generales para todos los trabajadores del sector, se requiere que:
 - Las organizaciones sindicales participantes representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio correspondiente, en el ámbito local, regional o nacional.
 - Se convoque, directa o indirectamente, a todas las empresas involucradas.

Si no se cumplen estos requisitos de mayoría, el convenio colectivo, laudo arbitral o resolución administrativa tendrá eficacia limitada, aplicándose únicamente a los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales que participaron en la negociación. Finalmente, si ya existe un nivel de negociación en determinada rama de actividad, este mantendrá su vigencia.

4.4. Uruguay:

- **Fuente normativa**

- Ley N°18.566 (2009) de Sistema de Negociación Colectiva, reformada en 2023 por la Ley N°20.145, y la Ley N°10.449 (1943) que crea los Consejos de Salarios.
- **¿Está permitido?**
 - Las partes podrán negociar por rama o sector de actividad, empresa, establecimiento o cualquier otro nivel que estimen oportuno.
- **¿Procedimiento?**
 - La negociación colectiva a nivel de rama de actividad o de cadenas productivas podrá realizarse a través de la convocatoria de los Consejos de Salarios o por negociación colectiva bipartita. En la práctica, es más común la negociación a través del Consejo de Salarios.
 - La negociación en los niveles inferiores no podrá disminuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior, salvo lo dispuesto en el Consejo de Salarios respectivo.
 - El convenio colectivo por sector de actividad celebrado por las organizaciones más representativas es de aplicación obligatoria para todos los empleadores y trabajadores del nivel de negociación respectivo, una vez que sea registrado y publicado por el Poder Ejecutivo.
 - La vigencia de los convenios colectivos será establecida por las partes de común acuerdo, quienes también podrán determinar su prórroga expresa o tácita y el procedimiento de denuncia.
- **¿Quiénes participan como negociadores?**
 - En la negociación bipartita de cualquier nivel, son sujetos legitimados para negociar y celebrar convenios colectivos un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, por otra.
- **¿Cómo se determinan los criterios de representatividad?**
 - Cuando exista más de una organización que se atribuya la legitimidad para negociar y no medie acuerdo entre ellas, la legitimación para negociar se reconoce a la organización más representativa, en atención a los criterios de antigüedad, continuidad, independencia y número de afiliados de la organización.
 - Cuando la negociación se da en el marco de un Consejo de Salarios, el Poder Ejecutivo integra los distintos Consejos de Salarios a través de tres miembros designados por éste, de los cuáles el primero será el presidente. Asimismo, cada Consejo se integrará por dos delegados de los empleadores y dos de los trabajadores, quienes también serán designados por el Poder Ejecutivo en consulta con las organizaciones más representativas de los grupos de actividad. Si en un sector no existe una organización suficientemente representativa, los delegados son propuestos por las organizaciones que integran el Consejo Superior Tripartito, o se adoptan los mecanismos de elección que este proponga.
- **Otros aspectos**

- En el 2023, se derogó la competencia del Consejo Superior Tripartito para fijar el nivel en el cual las partes negociarán, garantizando así la libertad de que la determinación del nivel de negociación dependa de la voluntad de las partes.
- En caso de que en un sindicato de industria no tenga representación en una empresa, los trabajadores pueden negociar un convenio colectivo designando a sus representantes. Este convenio no puede disponer condiciones inferiores consagrados en los laudos y convenios acordados en el Consejo de Salarios del sector.
- Anterior a 2023, la ultraactividad de los convenios colectivos era la regla. Sin embargo, ahora es decidido por las partes y si se pacta un plazo el convenio vencerá al final de este, salvo que las partes acuerden expresamente su prórroga. Anteriormente, si las partes no se referían al tema se entendía prorrogado hasta que un nuevo convenio lo sustituyera.

4.5. Brasil:

- **Fuente normativa:**

Constitución Federal de 1988 (arts. 7, 8 y 9) y la Consolidación de las Leyes del Trabajo – CLT, en particular los artículos 511 a 611. Ley 13.467/2017 (Reforma Laboral) y Ley 11.648/2008 (sobre reconocimiento de centrales sindicales).

- **¿Está permitido?**

- Sí. La negociación colectiva en Brasil se estructura en dos niveles reconocidos:
 - **Convención colectiva de trabajo (CCT):** convenios por rama o “categoría”, celebrados entre sindicatos de trabajadores y de empleadores de una misma base territorial.
 - **Acuerdo colectivo de trabajo (ACT):** convenios celebrados entre un sindicato de trabajadores y una o varias empresas.
Ambos instrumentos tienen fuerza de ley en su ámbito, pero desde 2017 el acuerdo de empresa puede prevalecer sobre la convención sectorial en materias definidas por la CLT (art. 611-A), manteniéndose intactos los derechos irrenunciables (art. 611-B).

- **¿Cuál es el procedimiento?**

- **Ámbito de aplicación:** En Brasil rige el principio de “unicidad sindical” territorial; existe un sindicato por cada categoría profesional o económica en una misma base geográfica. Las convenciones colectivas se negocian típicamente a nivel estadual o regional por sector. Lo pactado en la convención se extiende a todas las empresas y trabajadores del sector en esa región, estén o no afiliados al sindicato.
- **Inicio de la negociación:** generalmente las federaciones sindicales sectoriales (que agrupan sindicatos de la rama en el estado) convocan a negociar con la asociación de empleadores del sector. Por ley, las negociaciones suelen realizarse de forma periódica (por lo común, cada dos años).
- **Desarrollo:** Las partes discuten un pliego que típicamente incluye salario mínimo sectorial o reajustes, jornada, beneficios, etc. Las convenciones colectivas adquieren **fuerza de ley** en su ámbito cuando tratan materias permitidas (salarios, jornadas,

clasificación de puestos, participación en ganancias, etc.). Algunos temas están prohibidos en la negociación (p.ej. renunciar al salario mínimo o derechos de salud y seguridad social, licencias y descansos), y cualquier cláusula que contravenga normas laborales será nula.

- **Registro:** El acuerdo alcanzado se registra ante el Ministerio de Trabajo. Cabe destacar que, tras 2017, si una empresa alcanza un acuerdo propio con sus empleados, este puede prevalecer sobre la convención sectorial en ciertas condiciones, siempre que respete los derechos mínimos legales.
- **¿Quiénes participan como negociadores y cuáles son los criterios de representatividad?**

En Brasil, la negociación colectiva se estructura sobre organizaciones sindicales y empresariales definidas por categorías económicas o profesionales y por base territorial, bajo el principio de unicidad sindical. En consecuencia, dentro de una misma base territorial no puede coexistir más de una organización representativa de una misma categoría, lo cual concentra la legitimación negociadora en la entidad registrada para dicho ámbito.
- En la mesa de negociación sectorial intervienen:
 - **Representantes de los trabajadores:** Actúan como sujetos negociadores los sindicatos de la categoría profesional (rama/actividad o profesión). Conforme al artículo 517 de la CLT, los sindicatos pueden ser distritales, municipales, intermunicipales, estatales, interestatales y, excepcionalmente, nacionales; y corresponde al Ministerio competente delimitar la base territorial, sin que pueda existir un sindicato que represente una misma categoría económica o profesional en esa misma base. De acuerdo con la OIT (2025), esta base territorial no puede ser menor que un municipio, lo cual refuerza la unicidad por categoría y territorio. Asimismo, la conformación sindical se organiza por categorías económicas o profesionales específicas, con base en el marco de actividades y profesiones aprobado por el Ministerio, en línea con el artículo 570 de la CLT.
 - ✓ **Criterios de reconocimiento/representatividad para el registro sindical (CLT):** para el reconocimiento del sindicato, el artículo 515 de la CLT exige reunir: (i) un tercio (1/3) de quienes pertenecen a la misma categoría o ejercen la misma profesión liberal (para asociaciones de trabajadores), o (ii) un tercio (1/3) de las empresas legalmente constituidas (para asociaciones de empleadores). Además, el mismo bloque normativo referido por la OIT indica: (iii) duración de 3 años para el mandato del directorio y (iv) que quien ejerce la presidencia sea brasileño nativo.
 - ✓ **Investidura y efectos:** La investidura sindical se otorga a la asociación profesional más representativa. Para ello, el Ministerio considera criterios como el número de asociados, los servicios sociales y el valor del capital, conforme al artículo 519 de la CLT. Esta investidura conlleva la expedición de una carta de reconocimiento que define base

territorial y representación económica/profesional, habilitando al sindicato para celebrar convenios colectivos de trabajo, conforme al artículo 520 de la CLT.

- ✓ **Estructuras de segundo grado:** En el nivel superior, las federaciones deben agrupar al menos cinco organizaciones sindicales que representen la mayoría absoluta de trabajadores de actividades/profesiones idénticas, afines o conexas (art. 534, CLT), y las confederaciones se organizan con un mínimo de tres federaciones (art. 535, CLT). En negociaciones de alcance estadual o ampliado, es común la actuación coordinada de estas instancias.
- ✓ **Representación interna en ausencia de sindicato (o complementaria):** En empresas con más de 200 trabajadores, estos pueden elegir un comité de representación para promover el entendimiento directo con el empleador; aun cuando no celebre instrumentos colectivos, este mecanismo busca canalizar el diálogo y prevenir conflictos, conforme a los artículos 510-A y 510-B de la CLT.
- **Representantes de los empleadores:** En el nivel sectorial, la representación recae principalmente en asociaciones/federaciones empresariales del ramo dentro de la base territorial correspondiente, que designan negociadores en nombre de las empresas comprendidas. Para su reconocimiento, aplican los criterios del artículo 515 de la CLT (en particular, el umbral de 1/3 de empresas), y su investidura se define bajo la lógica de representatividad evaluada por el Ministerio conforme a los artículos 519 y 520 de la CLT.
- **Negociación a nivel de empresa (acuerdos colectivos).** En los **acuerdos colectivos** participan directamente la empresa y el sindicato competente; y, en los supuestos previstos por la normativa, pueden operar mecanismos de representación interna para la interlocución en el ámbito empresarial.

En Brasil se suele distinguir entre trabajador “afiliado” (cubierto por el instrumento colectivo sin necesariamente ser cotizante) y “asociado” (miembro cotizante con derechos de participación interna). Además, la reforma de 2017 fortaleció instrumentos y espacios de negociación en el nivel empresa, especialmente en grandes empresas, lo que explica la tendencia a mayor descentralización de la negociación.

4.6. Ecuador:

- **Fuente normativa**

La Constitución de Ecuador (art. 326 núm. 7) garantiza la libertad de sindicación sin autorización previa y la negociación colectiva. En cuanto a la negociación por rama de actividad, la base legal se encuentra en el Código del Trabajo, *Título VI* sobre contratación colectiva, particularmente los artículos 252 y 253. Estas disposiciones (vigentes desde hace décadas, sin reformas recientes) teóricamente permiten la extensión de un contrato colectivo a toda una rama industrial en determinada provincia, bajo ciertos requisitos.

- **¿Está permitido?**

En la legislación ecuatoriana no existe una prohibición expresa para la negociación colectiva por rama o industria. El artículo 252 del Código del Trabajo establece la posibilidad de declarar obligatorio, para todo un sector en una provincia, un contrato colectivo celebrado por la mayoría de los empleadores y trabajadores de esa rama. Sin embargo, en la práctica la negociación colectiva sectorial no se ha materializado. Históricamente han predominado los sindicatos y contratos colectivos de empresa, y aunque se han intentado conformar sindicatos de industria, estos han enfrentado obstáculos, ya que las autoridades laborales han negado su registro por no cumplir con los requisitos mínimos de afiliación. En síntesis, la figura está permitida en la norma, pero no existe negociación por rama efectiva en la realidad ecuatoriana.

- **¿Procedimiento?**

La legislación contempla un procedimiento especial (nunca aplicado en la práctica) para extender un contrato colectivo de empresa al nivel de rama:

- **Contrato base mayoritario:** Primero debe existir un contrato colectivo celebrado por al menos 2/3 de los trabajadores y 2/3 de los empleadores organizados de una misma rama industrial en una provincia. Es decir, la gran mayoría de empresas y trabajadores del sector en esa provincia han negociado y firmado un contrato colectivo (a nivel multiempresa).
- **Solicitud de extensión:** Cualquiera de las partes (la mayoría de los empleadores o de trabajadores) puede solicitar al Ministerio de Trabajo que declare obligatorio dicho contrato para todos los empleadores y trabajadores del ramo en la provincia.
- **Verificación y publicación:** La autoridad (Dirección Regional de Trabajo) verifica que se cumple el requisito de las dos terceras partes. De ser así, se ordena publicar la solicitud en prensa local o mediante avisos públicos, para que terceros puedan enterarse.
- **Oposición:** Si dentro del plazo (3 días) algún empleador o trabajador de la industria presenta oposición, el Ministerio debe sustanciarla oyendo a opositores y a los firmantes originales.
- **Resolución:** Tras el informe de la Dirección Regional, el Ministro de Trabajo decide. Si las oposiciones carecen de fundamento, el presidente de la República emite un decreto declarando obligatorio el contrato colectivo en toda la rama y provincia.
- **Efectos:** Emitido el decreto, todos los empleadores y trabajadores del sector en esa provincia quedan sujetos a las cláusulas del contrato colectivo extendido, incluso aquellos que no participaron en la negociación inicial. La ley prevé también que la falta de nuevo acuerdo de la mayoría pone fin a la vigencia de este contrato extendido (art. 260 CT).

Cabe aclarar que este procedimiento nunca ha pasado de la teoría. No existe experiencia práctica de contrato o convención colectiva declarado obligatorio por rama en Ecuador.

- **¿Quiénes participan como negociadores y cómo se definen los criterios de representatividad?**

Dado que la negociación por rama no se ha materializado, la ley no detalla claramente las partes negociadoras aparte de referirse a las “*dos terceras partes organizadas*” de empleadores y trabajadores del ramo. En principio:

- Participarían los sindicatos (o coaliciones) que agrupen a trabajadores del sector en cuestión, y las asociaciones de empleadores del mismo ramo productivo en la provincia. Sin embargo, no existe un sindicato de rama formal registrado, por tanto, cualquier negociación inicial tendría que surgir de múltiples sindicatos de empresa del sector actuando de forma coordinada.
- Para la extensión vía Ministerio, cualquier empleador o trabajador del sector (incluso no afiliado) podría presentar oposición en la fase administrativa. Esto sugiere que, todos los actores del sector tienen voz antes de imponer un contrato a toda la industria.
- La autoridad laboral (Ministerio de Trabajo, a través de sus Direcciones Regionales) juega un rol mediador y decisor en este esquema: verifica los requisitos, recepta oposiciones, y finalmente el Poder Ejecutivo (Ministerio y presidente) aprueba o niega la extensión. En otras palabras, la negociación por rama en Ecuador, tal como está diseñada, depende fuertemente de la intermediación gubernamental.

4.7. Chile:

- **Fuente normativa**

En Chile la negociación colectiva se desarrolla principalmente a nivel de empresa, aunque la ley no prohíbe la negociación por rama de actividad. El Código del Trabajo (Libro IV, Título IV) contempla la posibilidad de negociación colectiva con múltiples empleadores, aunque no regula de forma específica el nivel sectorial. Los artículos 326 a 346 del Código establecen disposiciones generales y normas aplicables a negociaciones colectivas especiales.

Actualmente, no existe una ley que disponga la obligatoriedad de la negociación sectorial. No obstante, el tema se encuentra en debate: la reforma laboral de 2016 (Ley N.º 20.940) introdujo cambios como el reconocimiento del derecho de los sindicatos interempresa (con afiliados de distintas empresas) a negociar con empresas que acepten voluntariamente; y entre 2022 y 2025 el país discute reformas más amplias para habilitar la negociación por rama. La propuesta de la Nueva Constitución de 2022 incluía su reconocimiento expreso, y tras el rechazo de esta en plebiscito, el gobierno del presidente Gabriel Boric anunció su intención de presentar un proyecto de ley para institucionalizar la negociación colectiva sectorial.

- **¿Está permitido?**

Es legalmente posible negociar por rama en Chile, pero no es un derecho exigible por las partes. Actualmente, las negociaciones colectivas se concentran a nivel de empresa o grupo de empresas. La negociación sectorial como tal solo ocurre de forma excepcional y voluntaria. En general, un sindicato no puede forzar a múltiples empleadores a negociar conjuntamente a menos que éstos acepten. El Código permite que varias empresas del mismo grupo empresarial negocien conjuntamente y que sindicatos interempresa negocien con cada empresa afiliada, pero no hay negociación ramal obligatoria en sentido estricto.

- **¿Procedimiento?**

Si sindicatos de varias empresas desean negociar conjuntamente, deben obtener el consentimiento de los empleadores. Pueden ocurrir dos escenarios:

- **Negociación interempresa:** un sindicato que agrupa trabajadores de distintas pequeñas empresas puede presentar un proyecto a cada empleador, pero cada empresa decide negociar o no por separado con el sindicato (no hay obligación de mesa común).
- **Acuerdo multiempleador voluntario:** dos o más empleadores pueden pactar *voluntariamente* conformar una mesa de negociación conjunta con uno o varios sindicatos, fijando ellos el alcance. Esto último es inusual, pero ha ocurrido en ciertos sectores.

En ambos casos, se aplican las etapas generales de la negociación reglada: presentación del proyecto, respuesta del empleador, periodos de mediación en caso de estancamiento y, de no lograrse un acuerdo, la posibilidad de convocar a huelga legal, la cual en Chile se realiza por empresa, ya que no existe la huelga sectorial en el marco legal vigente. Cuando se alcanza un convenio con cada empleador, estos se registran de manera independiente. Actualmente, no existe un instrumento único de alcance sectorial con fuerza vinculante general.

- **¿Quiénes participan como negociadores?**

- **Por parte de los trabajadores:** Actualmente, la negociación la realizan sindicatos de empresa (por establecimiento o empresa) o sindicatos interempresa (que agrupan trabajadores de varias empresas pequeñas). Existen también federaciones y confederaciones sindicales por rama, pero éstas no tienen facultad de negociar convenios vinculantes, sino que asesoran o coordinan. En un eventual modelo de negociación por industria, se espera que los sindicatos de rama o federaciones representativas sean los sujetos negociadores en nombre de los trabajadores del sector. La CUT presentó en 2023 una propuesta de criterios para definir quién negocia por los trabajadores, buscando incluir a las organizaciones más representativas de cada sector.
- **Por parte de los empleadores:** En la negociación tradicional, cada empresa negocia por sí. Para la negociación multiempresa voluntaria, a veces actúa una asociación gremial coordinando a varias empresas. De implementarse la negociación por rama formal, las organizaciones empresariales sectoriales (gremios) serían quienes designen negociadores en representación de todas las empresas del sector.
- **Rol del Estado:** Si bien la ley chilena actual restringe la injerencia estatal a funciones de mediación a través de la Dirección del Trabajo (por ejemplo, facilitando mediadores durante una negociación difícil), en el diseño de la negociación por rama se prevé un rol más de garante.

- **¿Cómo se definen los criterios de representatividad?**

- Negociación a través de federaciones y confederaciones:
 - **Para el empleador:** La negociación por parte del empleador es voluntaria. Los convenios colectivos resultantes solo son aplicables a los empleadores si sus representantes legales han participado o han concurrido a aceptar el acuerdo.

- **Para los trabajadores:** Los convenios colectivos de federaciones y confederaciones solo son aplicables a los trabajadores si las organizaciones sindicales de base los han aprobado en asamblea.
 - **Ausencia de sindicato de base:** Si no existe una organización sindical de base, para que los convenios sean aplicables a un trabajador, se requiere la aceptación escrita del trabajador y el compromiso de pago de la cuota sindical ordinaria a la organización que negoció (esto aplica a empresas con hasta 49 trabajadores).
- Sindicatos interempresas:
- Los sindicatos interempresas negocian a un nivel superior al de la empresa individual.
 - Su representatividad se determina de forma indirecta por la forma en que eligen a sus representantes para la negociación:
 - ✓ La comisión negociadora sindical se integra por los directores del sindicato interempresa y los delegados sindicales que trabajen en la empresa específica donde se está llevando a cabo la negociación.
 - ✓ La elección de delegados sindicales en cada empresa está ligada al número de trabajadores. En empresas con 8 a 50 trabajadores se escoge un delegado sindical, en empresas de 21 a 75 trabajadores el número de delegados sindicales aumenta a 2 y cuando se superan los 75 trabajadores existirán 3 delegados sindicales.

4.8. España:

- **Fuente normativa:**

España cuenta con un marco jurídico sólido que establece la negociación colectiva sectorial. La Constitución Española de 1978, en su artículo 37.1, garantiza el derecho a la negociación colectiva laboral entre representantes de trabajadores y empresarios, y la fuerza vinculante de los convenios colectivos. Este mandato constitucional se desarrolla principalmente en el Estatuto de los Trabajadores (ET), específicamente en los artículos 82 a 92 que regulan los convenios colectivos. Dichos preceptos reconocen que los convenios pueden pactarse a nivel de empresa o a niveles superiores (sectoriales), ya sea de ámbito provincial, autonómico o estatal según la cobertura acordada. Además, la legislación española contempla la unidad de negociación: las partes pueden determinar el ámbito funcional y territorial del convenio (por ejemplo, "sector de metal de la provincia X"). Por tradición, en España son comunes los convenios por rama o sector que cubren a todos los trabajadores de un ámbito productivo definido.

Normas relevantes incluyen también la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), que determina la representatividad de los sindicatos para negociar en distintos niveles, y los acuerdos interconfederales entre sindicatos y empleadores que ordenan la articulación entre convenios. Cabe destacar la Reforma Laboral de 2021-2022 (Real Decreto-ley 32/2021, convertido en Ley 21/2021), que reforzó la negociación colectiva sectorial restableciendo elementos que se habían debilitado en 2012. En concreto, esta reforma eliminó la prioridad del convenio de empresa en materia salarial sobre el convenio sectorial y reinstauró la ultraactividad indefinida

de los convenios (los convenios vencidos se mantienen vigentes hasta que se reemplace por otro). Dichos cambios, vigentes desde diciembre de 2021, consolidan el papel central de los convenios de industria en España.

- **¿Está permitido?**

No solo permitido, sino que es una práctica habitual del modelo laboral español. Existe plena libertad para la negociación colectiva por rama de actividad, y de hecho la mayoría de los trabajadores están cubiertos por convenios de sector. La estructura de negociación es mixta, es decir, coexisten convenios sectoriales y convenios de empresa.

Según el ET, si coexisten convenios de distinto ámbito, se aplican reglas de concurrencia; tras la reforma de 2021, se establece que en materias clave como el salario base y complementos, el convenio sectorial actúa como mínimo indisponible (una empresa no puede pactar pagar por debajo de lo fijado en el convenio del sector). En otros aspectos (horarios, beneficios, permisos) el convenio de empresa podría mejorar o adaptar lo sectorial. En la práctica, casi todos los sectores económicos cuentan con un convenio colectivo sectorial – muchos de ellos de ámbito provincial o autonómico, y otros a nivel nacional – que permite fijar condiciones estándar para todas las empresas del sector.

- **¿Procedimiento?**

El proceso de negociación colectiva sectorial en España se desarrolla de forma reglada conforme al Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias:

- **Legitimación para negociar:** Para promover e integrar la negociación colectiva sectorial en España, la legitimación se determina por las reglas del **Estatuto de los Trabajadores (ET)**.
 - **Por el lado de los trabajadores**, están legitimados (i) los sindicatos más representativos de ámbito estatal o de comunidad autónoma, y (ii) los sindicatos que, sin ostentar dicha condición, acrediten la representatividad exigida por el ET en el ámbito funcional y territorial del convenio. En particular, el artículo 87 ET regula quiénes pueden negociar en función del ámbito, distinguiendo entre los supuestos de convenios de empresa y de ámbito superior, y habilita a los sujetos sindicales conforme a los criterios de representación previstos en la norma.
 - **Por el lado empresarial**, la legitimación se radica principalmente en las asociaciones empresariales representativas del sector y del ámbito territorial del convenio. En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el umbral expreso de representatividad empresarial se encuentra en el artículo 87.3.c del ET, que reconoce legitimación a las asociaciones empresariales que, en el ámbito geográfico y funcional correspondiente, cuenten con al menos el 10% de empresarios (en el sentido del art. 1.2 ET) y den ocupación a igual porcentaje (10%) de las personas trabajadoras afectadas; alternativamente, también están legitimadas las asociaciones que den ocupación al 15% de las personas trabajadoras afectadas. El mismo precepto prevé reglas supletorias para los casos en que no existan asociaciones suficientemente representativas.
- **Constitución de la mesa negociadora:** Una vez que un sindicato o gremio comunica formalmente la intención de negociar un nuevo convenio o renovar el existente, se constituye la comisión negociadora. Ésta tendrá una composición paritaria (número

igual de representantes de trabajadores y de empresarios) y su tamaño varía en función de la representatividad. En convenios sectoriales amplios, suelen participar las centrales sindicales mayoritarias y las principales organizaciones empresariales de la industria. Se levanta un acta de constitución donde se reconoce la legitimidad de todos los presentes.

- **Negociación y contenido:** La mesa negociadora dispone de autonomía para fijar el contenido del convenio, respetando mínimos legales (no puede establecer condiciones inferiores a la ley). En un convenio de rama típico se pactan: salario base y tablas salariales por categoría, jornadas máximas anuales, descansos, antigüedad, nocturnidad, normas de contratación, clasificación profesional, licencias, formación, etc. El convenio sectorial puede declarar su vigencia temporal y suele incluir cláusulas de revisión salarial por inflación. Tras la reforma 2021, si llega la fecha de expiración y no hay nuevo convenio, el convenio antiguo permanece vigente indefinidamente (ultraactividad) hasta ser reemplazado, evitando vacíos.
- **Acuerdos, mediación y arbitraje:** Durante el proceso de negociación colectiva, cuando se presentan bloqueos o desacuerdos entre las partes, la legislación española promueve el uso de mecanismos autónomos de solución de conflictos como la mediación y el arbitraje. Estos procedimientos se encuentran regulados en los acuerdos interprofesionales a los que hace referencia el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y pueden ser de carácter estatal o autonómico, según el ámbito del convenio.

En los convenios sectoriales de mayor alcance, es común la participación de mediadores designados de forma consensuada para facilitar el acercamiento de posturas. No obstante, los trabajadores conservan el derecho a la huelga como medida legítima de presión, si bien en la práctica las huelgas suelen desarrollarse en el ámbito de empresa.

- **Arbitraje cuando no hay acuerdo:**
 - En los supuestos de inaplicación del convenio (“descuelgue”) – Art. 82.3 ET
 - Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, las partes pueden acordar la inaplicación de determinadas condiciones del convenio (como jornada, horario, remuneración o sistema de trabajo).
 - Si el periodo de consultas finaliza sin acuerdo, la discrepancia podrá someterse a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispone de siete días para pronunciarse.
 - Si persiste el desacuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos previstos en los acuerdos interprofesionales (art. 83 ET), que pueden incluir arbitraje vinculante cuando exista compromiso previo de las partes.
 - De no alcanzarse solución, el conflicto puede elevarse a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) o al órgano autonómico equivalente. La decisión, adoptada directamente o a través de un árbitro designado, tiene eficacia equivalente al acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas.
 - El laudo arbitral solo podrá impugnarse por las causas previstas en el artículo 91 ET, tales como defectos formales o exceso en el mandato arbitral.
- En negociación de un nuevo convenio (tras denuncia):

- En este caso, la dinámica es distinta. De acuerdo con el artículo 83 del ET, transcurrido un año desde la denuncia sin alcanzarse un nuevo acuerdo, las partes deberán someterse a mediación en los términos previstos en los acuerdos interprofesionales. El arbitraje únicamente procede cuando exista pacto expreso previo o coetáneo, y su laudo tiene eficacia de convenio colectivo.

Si no se alcanza acuerdo ni se pacta arbitraje, opera el principio de ultraactividad previsto en el artículo 86 ET, según el cual el convenio mantiene su vigencia mientras se desarrolla la negociación del siguiente.

- Marco institucional: SIMA:
 - A nivel estatal, el sistema de mediación y arbitraje se articula a través del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). Este instrumento establece los procedimientos de mediación y arbitraje para conflictos colectivos y otorga al SIMA la función de gestión y apoyo técnico a dichos procesos. En el ámbito autonómico, existen estructuras equivalentes con competencias similares.
- **Nivel de negociación y solución de discrepancias sobre el ámbito aplicable:**
El ámbito de aplicación (empresa, sector o territorio) del convenio colectivo lo determinan libremente las partes, conforme al artículo 83.1 ET, que establece que “los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden”. Asimismo, el artículo 83.2 ET faculta a las organizaciones más representativas para suscribir acuerdos interprofesionales que definan la estructura de la negociación colectiva y las reglas para resolver conflictos de concurrencia entre distintos niveles o ámbitos.

Cuando se presentan solapamientos o discrepancias, rige el régimen de concurrencia del artículo 84 ET, que dispone la no afectación del convenio vigente salvo pacto en contrario y enumera las materias de prioridad aplicativa del convenio de empresa (por ejemplo, jornada, horario, clasificación profesional o retribución). Finalmente, conforme al artículo 89.1 ET, la promoción de la negociación debe realizarse por escrito, indicando legitimación, ámbitos y materias objeto de negociación. Si no existe acuerdo sobre el nivel aplicable, la discrepancia se canaliza conforme a las reglas de estructura y concurrencia (arts. 83 y 84 ET) o mediante los mecanismos autónomos de mediación y arbitraje, antes de acudir a la jurisdicción social.

- **Firma y registro:** Cuando se alcanza un preacuerdo, este se somete a ratificación interna (por las asambleas sindicales o procedimientos previstos) y luego se firma el convenio colectivo por ambas representaciones. Acto seguido, el convenio se registra en la autoridad laboral (Ministerio de Trabajo o consejería autonómica competente) y se publica íntegramente en el Boletín Oficial correspondiente. Con la publicación, el convenio adquiere fuerza legal y es de aplicación obligatoria para todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito.
- **Extensión y control:** a diferencia de otros países, en España no se requiere un acto administrativo expreso para extender un convenio sectorial: la propia firma y registro le confiere eficacia general, incluso para empresas no afiliadas al gremio firmante o trabajadores no afiliados al sindicato. Esto es posible porque los sindicatos firmantes actúan en representación de todos los trabajadores del sector, conforme al principio de

representación previsto en la ley. La Inspección de Trabajo puede vigilar su cumplimiento, y los trabajadores pueden reclamar en vía judicial cualquier incumplimiento como si se tratase de la ley misma (los convenios tienen rango normativo). Conflictos sobre la interpretación del convenio pueden resolverse en comisiones paritarias creadas por el propio convenio, o en los tribunales laborales.

- **¿Quiénes participan como negociadores?**

En los convenios sectoriales o de rama, los sujetos legitimados ya definidos por el Estatuto de los Trabajadores (arts. 87–88 ET) son quienes intervienen directamente en la mesa de negociación.

- **Representantes de los trabajadores:** la representación de las personas trabajadoras recae en los sindicatos más representativos a nivel estatal o autonómico — fundamentalmente CC.OO. (Comisiones Obreras) y UGT (Unión General de Trabajadores)—, junto con aquellos sindicatos que acrediten representatividad suficiente en el sector o territorio correspondiente. Dependiendo de la actividad, pueden incorporarse organizaciones sindicales específicas (USO, CGT, CSIF, ELA/LAB, CIG, entre otros). El número de representantes que cada sindicato ocupa en la mesa se ajusta a su nivel de representación, medido por los delegados obtenidos en las elecciones sindicales dentro del ámbito del convenio.
- **Representantes de los empleadores:** del lado empresarial, negocian las asociaciones patronales legitimadas conforme al artículo 87.3.c ET, esto es, aquellas que, en el ámbito geográfico y funcional correspondiente, cuenten con al menos el 10% de los empresarios y den ocupación a igual porcentaje de personas trabajadoras afectadas, o bien aquellas que den ocupación al 15% de las personas trabajadoras afectadas.

En la práctica, la CEOE y CEPYME coordinan la representación del empresariado a través de sus federaciones o asociaciones sectoriales. En convenios autonómicos o provinciales, la representación recae en las organizaciones empresariales territoriales integradas en estas confederaciones. Aunque el convenio se negocia por organizaciones representativas, su aplicación se extiende a todas las empresas y trabajadores del ámbito, estén o no afiliados a las partes firmantes.

- **Otros aspectos:**

- **Autoridades:** el Ministerio de Trabajo o la autoridad laboral autonómica no intervienen como parte negociadora, pero ejercen funciones de registro, control de legalidad formal y publicación de los convenios (arts. 90.2 y 90.3 ET). Solo en sectores estratégicos o en convenios del sector público pueden participar representantes gubernamentales, aunque bajo procedimientos propios y diferenciados.

4.9. Noruega:

- **Fuente normativa:**

- Ley de Conflictos Laborales de 2012.
- Ley del Entorno Laboral de 2006.
- Ley de Aplicación General de Convenios Colectivos de 1993.

- El Acuerdo Básico: no es una ley sino un convenio marco negociado entre las confederaciones de empleadores y trabajadores, principalmente entre la Confederación de Empresas de Noruega (NHO) y la Confederación de Sindicatos de Noruega (LO), cada cuatro años. Es conocido como la «Constitución de la vida laboral noruega». Establece las reglas de procedimiento para la negociación, los derechos y deberes de los representantes sindicales, las formas de participación, consulta e información a nivel empresarial, y los mecanismos de resolución de conflictos. Forma parte integrante de todos los convenios colectivos sectoriales del sector privado

- **¿Está permitido?**

Sí. La negociación colectiva por rama o sector de actividad no solo está permitida, sino que constituye el nivel dominante y estructurante del sistema de relaciones laborales en Noruega. El convenio sectorial es el instrumento central de regulación laboral, tanto en el sector privado como en el público.

El sistema se organiza en tres niveles jerárquicos complementarios: (i) el nivel central o confederal, en el que NHO y LO negocian el Acuerdo Básico y, en algunos ciclos, marcos salariales generales; (ii) el nivel sectorial o de rama, en el que las federaciones afiliadas a NHO y los sindicatos afiliados a LO, u otras confederaciones, negocian los convenios sectoriales concretos; y (iii) el nivel empresarial o local, donde los representantes sindicales y la dirección de cada empresa pueden celebrar acuerdos complementarios dentro del marco fijado por el convenio sectorial.

Los convenios sectoriales cubren aproximadamente el 70% de la fuerza laboral noruega. No existe salario mínimo legal de aplicación general, ya que las condiciones salariales mínimas son fijadas por los propios convenios sectoriales, y en diez sectores esas condiciones son extendidas por mandato legal a todos los trabajadores mediante el mecanismo de aplicación general.

- **¿Procedimiento?**

El proceso de negociación colectiva sectorial en Noruega sigue un ciclo bienal estructurado. En los años pares se negocia el contenido completo de los convenios (ajuste principal) y en los años impares se llevan a cabo negociaciones intermedias sobre salarios exclusivamente. El proceso se desarrolla en las siguientes etapas:

- **Iniciación de la negociación.** Conforme al artículo 3 de la Ley de Conflictos Laborales, cualquier sindicato, empleador, asociación de empleadores o federación puede exigir negociaciones con miras a celebrar o revisar un convenio colectivo. Esta solicitud no está condicionada a umbrales de representatividad. Si la parte convocada no asiste o las negociaciones no conducen a un acuerdo, el sindicato puede implementar huelga o el empleador puede implementar cierre patronal, una vez cumplidas las condiciones establecidas en la ley.
- **El modelo del sector líder.** Una característica definitoria del sistema noruego es el orden en que se desarrollan las rondas sectoriales. Siempre negocian primero las industrias del sector exportador, principalmente la industria manufacturera. El resultado de este primer convenio establece el marco o referencia de crecimiento salarial que orienta las negociaciones de los demás sectores. La lógica es que las industrias

exportadoras, expuestas a la competencia internacional, son las mejor posicionadas para fijar límites sostenibles al crecimiento de los salarios para toda la economía.

- **Decisión sobre la forma de la ronda.** Antes de iniciar cada ronda, el Consejo General de LO decide si las negociaciones se realizarán de manera coordinada a nivel confederal o de manera descentralizada, sector por sector. En las últimas décadas ha predominado la negociación a nivel de rama, con coordinación ejercida por NHO y LO sobre sus respectivas federaciones afiliadas.
 - **Negociación sectorial directa.** Las federaciones patronales afiliadas a NHO y los sindicatos afiliados a LO (u otras confederaciones) negocian bilateralmente sus convenios sectoriales. Los equipos negociadores están compuestos por representantes de las respectivas organizaciones sectoriales. El convenio sectorial incluye, como primer capítulo, el Acuerdo Básico, y como segundo capítulo, las condiciones concretas de trabajo y salarios para el sector.
 - **Mediación obligatoria.** Si las negociaciones no concluyen en acuerdo, la parte que pretende adoptar medidas de conflicto debe notificar la acción industrial al Mediador Estatal, con un preaviso de 14 días. El Mediador puede prohibir la huelga o el cierre patronal por hasta dos días. A continuación se abre un período de mediación voluntaria de al menos 10 días, seguido de cuatro días de mediación obligatoria. Todas las actuaciones de mediación están sujetas a estricta confidencialidad. Si ninguna de las partes logra un acuerdo, ambas pueden exigir que se dé por terminada la mediación y notificar la extensión final de la huelga.
 - **Ratificación interna.** Los preacuerdos alcanzados en la mesa de negociación deben ser ratificados por las bases de las organizaciones sindicales mediante votación. El acuerdo entra en vigor una vez superada esta validación.
 - **Vigencia y renovación.** Salvo estipulación en contrario, los convenios colectivos tienen una vigencia de tres años desde su firma (artículo 5 de la Ley de Conflictos Laborales). Si no son terminados por escrito con al menos tres meses de anticipación al vencimiento, se prorrogan automáticamente por un año. Durante la vigencia del convenio rige la obligación de paz, lo cual significa que está prohibido recurrir a huelga, cierre patronal u otra acción industrial para resolver conflictos que sean objeto del convenio vigente.
 - **Negociaciones a nivel empresarial dentro del marco sectorial.** La mayoría de los convenios sectoriales permiten negociaciones complementarias a nivel de empresa, generalmente sobre ajustes salariales locales. En los sectores de trabajadores manuales (cuello azul), aproximadamente 8 de cada 10 empresas llevan a cabo negociaciones locales, que representan hasta dos terceras partes del incremento salarial total. En los sectores de trabajadores no manuales (cuello blanco), predomina la retribución individual y los presupuestos salariales se negocian colectivamente a nivel de empresa. Toda desviación del convenio sectorial solo está permitida cuando el propio convenio lo autoriza expresamente.
 - **Tribunal Laboral.** Los conflictos sobre la validez, interpretación o existencia de un convenio colectivo son de competencia exclusiva del Tribunal Laboral, un tribunal especializado de primera y última instancia con derecho de apelación limitado. Solo los interlocutores sociales (sindicatos y asociaciones de empleadores), no los trabajadores individuales, pueden presentar casos ante este tribunal.
- **¿Quiénes participan como negociadores?**
 - **Por la parte de los trabajadores:**

La representación sindical en las negociaciones sectoriales recae en las federaciones sindicales afiliadas a las confederaciones nacionales. La confederación más grande es LO.

En la práctica, cada sindicato sectorial designa su propio equipo negociador para el convenio correspondiente. Cuando LO opta por una ronda coordinada, los equipos negociadores de los sindicatos sectoriales actúan con orientación de la confederación.

- **Por la parte de los empleadores:**

La representación patronal en las negociaciones sectoriales recae en las federaciones o asociaciones de empleadores afiliadas a las confederaciones patronales nacionales. La confederación más importante es NHO. Las empresas afiliadas a una asociación miembro de NHO están obligadas a aplicar el convenio sectorial correspondiente, independientemente de que hayan participado directamente en la negociación.

En la negociación sectorial concreta, la parte empleadora está representada por la federación patronal de cada sector. Esta designa sus negociadores y actúa con coordinación de NHO. Los empleadores individuales no participan directamente en la mesa de negociación sectorial y quedan vinculados por el acuerdo a través de su afiliación a la asociación sectorial.

- **El papel del Estado:**

El Estado no participa como parte negociadora en los convenios sectoriales del sector privado. Su rol se limita a: (i) facilitar información técnica sobre precios y salarios a través del Comité Técnico de Salarios y Precios, que publica al menos dos informes anuales antes y después de cada ronda de negociación; (ii) proveer el servicio de mediación obligatoria a través del Mediador Estatal; (iii) administrar el Tribunal Laboral; y (iv) aplicar el mecanismo de extensión obligatoria cuando la Junta Arancelaria así lo determine.

- **¿Cómo se definen los criterios de representatividad?**

- Si bien no se impone ningún porcentaje mínimo de afiliación como requisito de legitimación, en la práctica, la representatividad de cada actor se mide por el número de trabajadores o empresas afiliadas que representa. La estructura del sistema, basada en la doble afiliación de trabajadores a sindicatos sectoriales y estos a confederaciones, y de empresas a federaciones patronales y estas a confederaciones, genera de forma orgánica organizaciones representativas a cada nivel. NHO representa a más del 75% de los trabajadores del sector privado organizado, mientras que LO organiza a alrededor del 50% de todos los trabajadores sindicalizados. Esto convierte a ambas confederaciones en los interlocutores sociales dominantes, sin que medie un reconocimiento jurídico exclusivo.

- **Coexistencia de múltiples actores en cada sector.** Dado que no existe unicidad sindical ni restricción legal de acceso, varios sindicatos pueden coexistir en un mismo sector y celebrar convenios separados con el mismo empleador o federación patronal.

En la práctica, sin embargo, la concentración de afiliados en torno a LO y sus federaciones y la coordinación interna de NHO garantizan que los convenios más importantes, los que fijan el marco de referencia, sean celebrados por las organizaciones más representativas. Los convenios de organizaciones minoritarias tienen aplicación solo sobre sus afiliados.

- **Aplicación general sin criterio formal de representatividad.** Para activar el mecanismo de extensión obligatoria, la Junta Arancelaria evalúa si existe evidencia de que trabajadores extranjeros u otros trabajadores están siendo empleados en condiciones inferiores a las del convenio sectorial. El criterio de activación no es un umbral de afiliación, sino la acreditación de esta situación social en el sector correspondiente. Una vez extendido el convenio, sus condiciones mínimas se aplican a todos los trabajadores del sector, independientemente de su afiliación sindical o de la afiliación patronal de su empleador.
 - **Representatividad y obligación de aplicación para empresas afiliadas.** Las empresas miembro de una federación afiliada a NHO están obligadas a aplicar el convenio colectivo sectorial correspondiente, aun cuando no hayan participado directamente en la negociación. Si una empresa se retira de la asociación, continúa obligada por los convenios vigentes al momento de su retiro.
 - **Criterios indirectos de ponderación en la coordinación interna.** Dentro de LO, el Consejo General decide el formato de cada ronda de negociación y, cuando las rondas son coordinadas, establece orientaciones de alcance general. La ponderación de los distintos sindicatos en ese proceso se basa en el número de afiliados y en la importancia sectorial de cada organización. No existe, sin embargo, un procedimiento de certificación formal.
- **Otros aspectos relevantes:**
 - **Confianza como fundamento institucional.** El modelo noruego descansa sobre la confianza mutua entre empleadores y trabajadores, entendida como una condición para que el diálogo social funcione. El Acuerdo Básico establece mecanismos de información oportuna entre representantes de empleadores y trabajadores.
 - **Cobertura efectiva y tasas de sindicalización.** Con una tasa de sindicalización alrededor del 50% y una cobertura de convenios colectivos del 70%, esta densidad es la condición de posibilidad del sistema de negociación sectorial.
 - **Articulación entre niveles.** Los acuerdos locales solo pueden complementar no sustituir ni reducir, lo pactado en el convenio sectorial, salvo autorización expresa de este. La negociación local sobre salarios está sujeta a la obligación de paz, lo que garantiza estabilidad productiva durante la vigencia del convenio.

Teniendo en cuenta el análisis de la negociación colectiva por rama de actividad en distintos países de América Latina, en España y Noruega, y a modo de conclusión, se evidencia que la negociación colectiva por rama en América Latina cuenta con una estructura muy similar y se refiere a un tipo de negociación que involucra a trabajadores y empleadores de una misma industria o sector económico específico. En lugar de negociar a nivel de una empresa individual, la negociación se lleva a cabo entre

representantes sindicales y asociaciones empresariales que representan a todos los trabajadores y empleadores de un sector particular.

También, es importante destacar que la legislación laboral y las prácticas de negociación colectiva pueden variar de un país a otro. Algunos países tienen una tradición y marco legal más sólido en materia de negociación colectiva por rama, mientras que otros pueden tener sistemas más descentralizados y centrados en la negociación a nivel de empresa.

En todo caso, la constante es encontrar que los marcos jurídicos de rango legal, en su mayoría, regulan con precisión las reglas de procedimiento de la negociación, así como el nivel de negociación y los criterios de representatividad de las partes involucradas en la negociación colectiva a niveles superiores al de empresa.

Ahora, si bien es cierto que existe regulación en materia de negociación colectiva lo cierto es que no en todos los países ha sido efectiva esta, un claro ejemplo es Ecuador. A pesar de que este país cuenta con regulación al respecto, no ha sido posible llevarla a la práctica debido a su contexto y cultural sindical. Así las cosas, en Ecuador no existen sindicatos por rama para negociar convenios sectoriales, hay falta de información detallada por parte del Ministerio de Trabajo sobre empleadores y trabajadores por provincia e industria, así como hay ausencia de regulación administrativa que establezca requisitos y procedimientos. A modo de ejemplo, en el caso de la organización sindical de ASTAC en 2014, este solicitó el registro como sindicato por rama, pero fue negado por no cumplir con el requisito mínimo de afiliados. Y, además, ASTAC también intentó registrarse como una organización social, no sindical, y presentó un reclamo ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

En conclusión, cada país ha adoptado y debería adoptar reglas claras, acordes con sus circunstancias nacionales, sobre todo frente a la representatividad de las partes, el alcance de la negociación y los mecanismos para resolver las diferencias cuando no haya acuerdo respecto del nivel de negociación.

5. Contexto y regulación nacional de la negociación colectiva multinivel, por rama, industria o sector de actividad económica

En Colombia existe una interrogante: ¿cuál es el alcance del marco regulatorio nacional para la negociación colectiva superior al nivel de empresa? Para aproximarse al ejercicio de este tipo de negociación en el contexto colombiano, es necesario abordar, entre otros, los instrumentos normativos nacionales en materia de negociación colectiva, experiencias en negociaciones superiores al nivel de empresa y los desarrollos normativos recientes.

5.1. Constitución Política

El derecho de negociación colectiva se encuentra protegido por la Constitución Política de Colombia, de manera expresa, en el artículo 55 de la misma, el cual establece:

“ARTICULO 55. *Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.*

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo”. (Constitución Política de Colombia, 1991)

Así, el texto constitucional es claro al establecer que es el legislador el encargado de establecer las excepciones al derecho de negociación colectiva que se reconoce y protege de forma amplia a nivel constitucional.

5.2. Código Sustantivo del Trabajo

Visto lo anterior, es importante observar, también, lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo sobre la negociación colectiva.

Así, el artículo 467, al definir la convención colectiva de trabajo, indica de forma amplia:

“Artículo 467. Definición. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia”. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950)

Es pertinente hacer énfasis en las palabras que se subrayan. A través de estas, se observa que la legislación nacional reconoce la posibilidad de que una convención colectiva de trabajo se celebre entre varios empleadores o asociaciones patronales, así como varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores. Es decir, la definición dada no se circunscribe únicamente a aquellas convenciones colectivas que se logren entre un empleador y un sindicato, sino que, por el contrario, abarca aquellas que sean celebradas entre un número plural de empleadores y de sindicatos, o de asociaciones de estos.

Asimismo, es relevante traer a escena el artículo 468 de mismo código, el cual se encarga de regular aspectos generales sobre el contenido de las convenciones colectivas de trabajo. Esta disposición establece lo siguiente:

“Artículo 468. Contenido. *Además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir la fecha en que entrará en vigor, el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe”. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950)*

Aquí, como se subraya en el texto, la disposición normativa hace mención de que la convención colectiva debe establecer la industria y oficios que comprenda, así como el lugar o lugares donde se aplicará la misma. Si bien el indicar la industria y oficios también es aplicable a las negociaciones del nivel de empresa, ya que en últimas toda negociación al nivel de empresa estaría enmarcada en determinada industria u oficio, esta disposición también da cabida a que una negociación colectiva abarque acuerdos sobre una industria o sector en el sentido amplio, es decir, que sus disposiciones serán aplicables de manera general a la industria o sector del cual se trate.

Además, la referencia a los “lugares” donde se aplicará la convención colectiva, tendría la misma connotación que lo explicado anteriormente. Es decir, puede abarcar tanto una negociación en el nivel de empresa que se aplique a varios lugares del territorio nacional en donde la empresa tiene operación y, por lo tanto, a los trabajadores que prestan servicios en esos territorios, y además, puede aplicarse también a una negociación en un nivel superior al de empresa que, por su naturaleza, entraría a cubrir varios lugares del país.

Finalmente, en cuanto a las normas del Código Sustantivo del Trabajo, también es relevante traer a colación el artículo 472, el cual dice así:

“Artículo 472. Extensión por acto gubernamental. 1. *Cuando haya convenciones colectivas que comprendan más de las dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial en una determinada región económica, el Gobierno puede hacerlas extensivas, en todo o en parte, a las demás empresas de la misma industria de esa región, que sean de igual o semejante capacidad técnica y económica, pero siempre que en dichas empresas no existan convenciones que consagren mejores condiciones para los trabajadores.*

2. Para los fines a que se refiere el inciso anterior, el Gobierno puede dividir el país en regiones económicas y catalogar las empresas de igual o semejante capacidad técnica y económica de cada rama industrial”. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950)

Este artículo muestra una hipótesis en la que se hace posible que una o varias convenciones colectivas de trabajo sean aplicables a la generalidad de las empresas y trabajadores de una industria, esto es, cuando las convenciones comprendan más de las dos terceras partes de los trabajadores de la respectiva rama industrial en una determinada región económica. En todo caso, dicha extensión por vía gubernamental únicamente puede cobijar a empresas con la misma o similar capacidad técnica y económica, y donde no se hayan pactado convenciones colectivas con mejores beneficios para los trabajadores.

No obstante, aun con estos artículos que de manera general abren la puerta a la negociación en niveles superiores al de empresa, se observa que no se contempla en la legislación nacional una estructura normativa sólida para llevar a cabo negociaciones en niveles superiores al de empresa. Es decir, la representación de las partes, el procedimiento de negociación, la vigencia de las convenciones, la compatibilidad con convenciones del nivel de empresa, la forma de determinar las empresas a quienes les aplicaría la convención, la forma de resolver las diferencias sobre el nivel de negociación, las situaciones para no aplicar la convención sectorial a determinadas empresas y, en general, aspectos

que garanticen un ejercicio equilibrado para las partes objeto de la negociación, se encuentran ausentes. Como quiera que este tipo de regulaciones condicionan en el ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva, por vía de la creación de nuevos derechos y obligaciones que incumben a ambas partes, estamos convencidos de que estos y otros aspectos están sometidos al principio de reserva legal.

5.3. Jurisprudencia constitucional

En este punto, es pertinente resaltar algunas sentencias de la Corte Constitucional de Colombia que tocan aspectos relevantes frente a la negociación colectiva y la posibilidad de que esta se realice en niveles superiores al de empresa.

En primer lugar, la Sentencia C-1234 de 2005, al analizar la constitucionalidad de una disposición del Código Sustantivo del Trabajo sobre la imposibilidad de los sindicatos de empleados públicos de presentar pliego de peticiones ni celebrar convenciones colectivas, manifestó:

“En cambio, la expresión negociación colectiva de que tratan el Convenio 154 y el artículo 55 de la Carta tiene una connotación más amplia, es decir, no se reduce a pliegos de peticiones o convenciones colectivas, sino que abarca todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.(art. 2º Convenio 154 de la OIT).” (Corte Constitucional, 2005)

En este orden de ideas, la Corte Constitucional contempla en su análisis que la negociación colectiva, en el ordenamiento jurídico colombiano, comprende también aquellas negociaciones que ocurren entre un número plural de empleadores y de organizaciones sindicales, ya sea actuando en grupo o a través de una organización que represente sus intereses.

En segundo lugar, traemos a análisis un aparte de la Sentencia C-466 de 2008. En esta providencia, la Corte Constitucional, al revisar la constitucionalidad de varias disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo sobre el funcionamiento de los sindicatos y el proceso de negociación colectiva, nuevamente recordó el ámbito amplio de dicho concepto, haciendo énfasis en que también incluye todas las negociaciones que ocurran entre trabajadores y empleadores, así como sus organizaciones. A continuación, las palabras de la Corte:

“En este sentido, el concepto de negociación colectiva tiene por tanto un ámbito de aplicación amplio, de manera que abarca todas las negociaciones que se susciten entre el trabajador(es) y el empleador(es) a fin de fijar las condiciones de trabajo, las relaciones entre ellos y, entre ellos y sus organizaciones. En este sentido, el concepto de negociación colectiva no se agota en los conceptos de pliegos de peticiones o de convención colectiva, sino que el primero

constituye un concepto genérico, y los conceptos de pliegos de peticiones y convención colectiva unos conceptos subespecie". (Corte Constitucional, 2008)

De esta forma, para la Corte, el concepto de negociación colectiva posee un alcance amplio y puede tener diferentes manifestaciones en el marco del diálogo social, toda vez que se trata, en general, de acuerdos frente a condiciones de trabajo y de relacionamiento entre empleadores y trabajadores, así como sus respectivos representantes.

Por su parte, resulta pertinente destacar que la Corte Constitucional en su jurisprudencia ha desarrollado aspectos esenciales en materia de condiciones de afiliación y representación sindical que, incluso, modificaron el Código Sustantivo del Trabajo buscando ajustar el ordenamiento jurídico colombiano al derecho de libertad sindical establecido en el artículo 39 de la Constitución Política. Así pues, el Código Sustantivo del Trabajo restringía el número de sindicatos de empresa existentes en una empresa a uno solo. Adicionalmente, a los trabajadores solo les estaba permitido pertenecer a un sindicato de la misma clase o actividad, pues, si deseaban pertenecer a otro, era preciso que se desafiliasen al primero (CESLA, 2019).

El primer avance en estos desarrollos jurisprudenciales se dio con la Sentencia C-567 de 2000, mediante la cual se declaró la inconstitucionalidad de aquellas disposiciones que limitaban la existencia de sindicatos de empresa a uno solo dentro de una misma organización. En dicha providencia, la Corte concluyó que la prohibición de coexistencia de sindicatos de base al interior de una empresa vulneraba el derecho de libertad sindical consagrado en el artículo 39 (CESLA, 2019).

En particular, la Corte sostuvo que, al confrontar la norma con el artículo 39 y con el Convenio 87 de la OIT, el cual hace parte del bloque de constitucionalidad, se concluye que todos los trabajadores tienen el derecho de constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, sin que puedan imponerse limitaciones injustificadas. En este sentido, la prohibición de que existan varios sindicatos en una misma empresa desconoce directamente dicha garantía constitucional.

Asimismo, la Corte señaló que esta restricción resulta incompatible con los principios fundamentales del Estado Social de Derecho establecidos en la Constitución de 1991, especialmente aquellos relacionados con el carácter democrático, participativo y pluralista del ordenamiento jurídico. En efecto, la libertad sindical supone la posibilidad de que coexistan diversas organizaciones sindicales con distintas orientaciones, cuya existencia y concurrencia deben ser protegidas.

En esa misma línea, la Corte Constitucional, en la Sentencia C-797 de 2000, declaró inconstitucionales las restricciones legales que prohibían la afiliación de un trabajador a más de un sindicato de empresa, reconociendo así el derecho a la multifiliación sindical. Esto, con fundamento en que el trabajador, en ejercicio de la libertad positiva de asociación, puede afiliarse a los sindicatos de base existentes. Adicionalmente, la Corte consideró que, conforme al Convenio 87 de la OIT y a lo dispuesto en el artículo 39 de la Constitución Política, una restricción de esta naturaleza vulnera el derecho a la libertad sindical, en la medida en que no existe una razón objetiva y legítima desde el punto de vista constitucional que justifique dicha limitación.

Por último, el mismo tribunal en la sentencia C-063 de 2008 declaró la inexecutable de la norma que permitía el derecho a la negociación colectiva exclusivamente a la organización sindical mayoritaria. En esta ocasión la Corte indicó lo siguiente

“La Corte no comparte tales aseveraciones por cuanto 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”.

Se destaca en la cita la alusión que hace la Corte a que en el ordenamiento jurídico colombiano debe garantizarse que todos los sindicatos tengan una participación directa en las negociaciones que tengan como objetivo producir una convención colectiva. Lo anterior, conlleva que en Colombia no se contempla la figura de sindicato representativo, ya que no se exige determinado nivel de representatividad para efectos de participar en un proceso de negociación colectiva.

Lo anterior genera un conflicto con el modelo de negociación colectiva multinivel, por rama, industria o sector de actividad económica, en tanto que en dicho esquema se privilegia la existencia de criterios de representatividad. Esto debido a que, se reitera, en el ordenamiento jurídico colombiano la negociación colectiva no se encuentra condicionada a umbrales mínimos de afiliación ni a criterios de representatividad sindical, sino que privilegia un enfoque amplio orientado a garantizar la participación directa de todos los sindicatos existentes en la empresa o, en el caso de la negociación multinivel, en el respectivo ámbito de negociación.

5.4. Aclaración conjunta de voto por parte de magistrados de la Corte Suprema de Justicia

Al revisar la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, encontramos un escenario llamativo y relevante para nuestro análisis en la Sentencia SL462 de 2021. En esta sentencia la Corte abordó diferentes asuntos, entre estos, la existencia de un conflicto colectivo entre una empresa y un sindicato que representaba a trabajadores del sector de la energía. Sin embargo, lo que brinda insumos para esta investigación es la aclaración conjunta de voto realizada por los magistrados Clara Cecilia Dueñas Quevedo, Iván Mauricio Lenis Gómez y Omar Ángel Mejía Amador. Para estos magistrados, la negociación colectiva puede darse en un nivel superior al de la empresa, por ejemplo, con un grupo de empresas; con la asociación empresarial más representativa del gremio (negociación por rama de actividad o sectorial); o con varios empleadores de la respectiva actividad. En concreto, dichos magistrados argumentaron que las organizaciones sindicales podían plantear una negociación colectiva por grupo de empresas, rama de actividad, industria o a nivel regional o nacional.

Algunas de los argumentos expuestos por los tres magistrados fueron los siguientes:

“La ausencia de una alusión específica en el Código Sustantivo del Trabajo a la negociación en un nivel superior al de la empresa no significa la inexistencia de esta posibilidad”.

(...)

“El anterior planteo es central porque si, en un plano hipotético, llegase a admitirse que no existe en el sistema jurídico colombiano una normativa específica que desarrolle la negociación en un nivel superior a la empresa, en todo caso esta circunstancia no sería obstáculo para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en el nivel o sector que los interlocutores sociales consideren pertinente (...).”

(...)

“Sin perjuicio de lo anterior, consideramos que del examen de los principios y reglas que gobiernan nuestro sistema jurídico sí existe una regulación del derecho a la negociación colectiva comprensivo de distintos niveles o ámbitos de actuación. Es decir, nuestro sistema normativo positivo, en distintos preceptos de orden internacional y doméstico, sí prevé de manera clara la posibilidad de negociar por grupos de empresa, redes o por sectores productivos”. (Aclaración conjunta de voto, 2021)

Es importante recordar que estos argumentos fueron expuestos a través de una aclaración conjunta de voto, por lo que no reflejan la posición de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en esta sentencia. No obstante, se ponen de manifiesto debido al impacto que dicha interpretación puede tener en la comprensión y aplicación de las normas sobre negociación colectiva en Colombia, recalando que, en cualquier caso, todo avance hacia esquemas de negociación por grupos de empresas o sectores requiere un marco jurídico definido que brinde seguridad jurídica y preserve la autonomía de las partes.

5.5. Antecedentes reglamentarios relevantes

Para continuar abordando el marco regulatorio colombiano en materia de negociación colectiva multinivel, por rama, industria o sector de actividad económica, es importante tener en cuenta algunos decretos que se han expedido por parte del Gobierno Nacional en la actual administración.

El Decreto 243 de 2024 introduce explícitamente la negociación multinivel para empleados públicos. En este sentido, define que la negociación colectiva será multinivel en los ámbitos nacional, sectorial, territorial y singular, así:

- **Nacional:** Es el proceso de negociación realizado entre las organizaciones sindicales de tercer grado y/o centrales o confederaciones y federaciones nacionales de empleados públicos que hayan unificado el pliego y que cumplan con los requisitos de comparecencia, y el Gobierno nacional representado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Ministerio del Trabajo, el Departamento Administrativo de la Función Pública y Departamento Nacional de Planeación, cuyos acuerdos serán vinculantes para todos los empleados públicos del país. En materia salarial y prestacional habrá negociación en este ámbito exclusivamente, de conformidad con las posibilidades fiscales y presupuestales. En relación con el incremento salarial no se podrán acordar aumentos diferenciados en los ámbitos nacional, sectorial, territorial o singular.

- Sectorial: Este proceso es el realizado entre las organizaciones sindicales de segundo grado o federaciones, o, las organizaciones sindicales de gremio o industria, que hayan unificado pliego y den cumplimiento a los requisitos de comparecencia, con las entidades de los diferentes sectores de la administración pública. En este ámbito se negocian asuntos propios de las condiciones del empleo de los empleados públicos de dicho sector. Tiene efectos para todos los empleados públicos de cada sector de la administración pública nacional y territorial, teniendo en cuenta la organización administrativa del Estado.
- Territorial: Se da entre las organizaciones sindicales de segundo grado o federaciones o, las organizaciones sindicales de gremio o industria, que hayan unificado pliego y den cumplimiento a los requisitos de comparecencia, y los departamentos, municipios, distrito capital. Tiene efectos para todos los empleados públicos de departamento, municipios, distrito capital y distritos especiales según la competencia jurisdiccional.
- Singular: Es realizado entre la entidad pública y las organizaciones sindicales de empleados públicos de primer grado existentes en la misma, que hayan unificado pliego y den cumplimiento a los requisitos de comparecencia. En este ámbito se negociarán asuntos propios de las condiciones de empleo de los empleados de la entidad, con efectos para cada una de las entidades.

Según el Decreto 243 de 2024, son materias de negociación las condiciones del empleo y las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes según el ámbito de negociación y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la determinación de las condiciones de empleo.

En cuanto a la comparecencia, exige que el sindicato esté inscrito y vigente en el registro del Ministerio del Trabajo; que, en caso de pluralidad sindical, se unifique previamente el pliego y la comisión negociadora; que los negociadores y el pliego sean aprobados en asamblea sindical; que el pliego se presente dentro de los dos meses siguientes a la asamblea y, en todo caso, dentro del primer trimestre del año; y que el escrito se radique ante las entidades competentes con copia al Ministerio del Trabajo e indicar la fecha de la asamblea sindical y los nombres de los negociadores designados. Además, prohíbe presentar escrito sindical de solicitudes durante la vigencia de acuerdo colectivo, independientemente que la organización sindical sea o no suscriptora del acuerdo colectivo vigente, o se constituya legalmente durante ese tiempo.

Además, el Decreto 243 de 2024 regula la determinación del número de negociadores y la conformación de la comisión negociadora unificada sindical en la negociación colectiva de empleados públicos, con fundamento en el principio de representatividad multinivel. Este principio reconoce la representación ejercida por las confederaciones respecto de sus federaciones y sindicatos afiliados, por las federaciones frente a los sindicatos que las integran, y por los sindicatos en relación con sus afiliados.

La comisión negociadora unificada sindical debe conformarse garantizando una representación proporcional al número de afiliados de cada organización sindical. Para ello, se establece como requisito obligatorio la elaboración de un censo sindical a cargo del Ministerio del Trabajo, el cual constituye la base para determinar la representatividad. En este proceso, el Ministerio podrá requerir información tanto a las organizaciones sindicales como a las entidades públicas. Se fijan topes máximos al número de negociadores según el ámbito de negociación, con el propósito de asegurar eficiencia y equilibrio en el

proceso: hasta cuarenta (40) negociadores en el ámbito nacional, veinticinco (25) en el ámbito sectorial, veinte (20) en el ámbito territorial y diez (10) en el ámbito singular. En todos los casos, la integración de la comisión debe respetar la representatividad numérica de las organizaciones que presentan el pliego único de solicitudes y promover la equidad de género.

La distribución específica de los negociadores por organización se realiza conforme a la tabla para la conformación de la Comisión Unificada Sindical, la cual establece criterios objetivos de asignación según el ámbito de negociación:

- **Ámbito nacional:**
 - **Confederaciones:** un (1) negociador por cada diez mil (10.000) afiliados, sin exceder de diez (10) representantes por confederación.
 - **Federaciones de empleados públicos:** un (1) negociador por cada cinco mil (5.000) afiliados, sin exceder de diez (10) representantes por federación.
- **Ámbito sectorial:**
 - **Federaciones de empleados públicos:** un (1) negociador por cada cinco mil (5.000) empleados públicos afiliados, sin exceder de diez (10) representantes por federación.
 - **Sindicatos de industria o gremio:** un (1) negociador por cada dos mil quinientos (2.500) empleados públicos afiliados, sin exceder de diez (10) representantes por sindicato.
- **Ámbito territorial:**
 - **Federaciones:** un (1) negociador por cada cinco mil (5.000) empleados públicos afiliados, sin exceder de diez (10) representantes por federación.
 - **Sindicatos de industria o gremio:** un (1) negociador por cada dos mil quinientos (2.500) empleados públicos afiliados, sin exceder de diez (10) representantes por sindicato.
- **Ámbito singular:**
 - **Sindicatos de base:** la asignación se realiza en orden decreciente, iniciando por la organización con mayor número de afiliados, otorgando un (1) representante por cada veinticinco (25) empleados públicos afiliados, sin exceder de seis (6) representantes por organización.

Adicionalmente, se permite que las organizaciones sindicales que no alcancen el número mínimo de afiliados exigido en cada ámbito puedan asociarse y sumar su afiliación para designar un representante en la comisión negociadora unificada.

De manera transitoria, mientras el Ministerio del Trabajo realiza el censo sindical aún pendiente desde 2024, la representatividad de las organizaciones sindicales se determina con base en información objetiva y verificable. Para tal efecto, se exige la certificación de los descuentos mensuales de cuota sindical efectuados por el empleador y transferidos a las respectivas organizaciones sindicales, así como una certificación expedida por cada sindicato, federación o confederación, suscrita por su secretario y fiscal, sobre el número de empleados públicos afiliados con pago efectivo de la cuota sindical. Esta certificación se entiende rendida bajo la gravedad de juramento.

Por otro lado, el Decreto 1527 de 2024 adiciona un Título al Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, adoptando la Política Pública de Trabajo Digno y Decente. Este decreto, entre otras disposiciones, incluye un artículo sobre el ejercicio del diálogo social y el tripartismo. El Decreto 1527 de 2024 indica que la política pública busca la promoción del diálogo social como mecanismo de concertación y participación para avanzar en la eficacia de los derechos fundamentales del trabajo, para lo cual el Ministerio del Trabajo adelantará la línea de acción para la promoción de la organización social, que incluye de manera expresa la “promoción de la negociación colectiva multinivel como mecanismo de fortalecimiento de las organizaciones”. Lo anterior, como un claro lineamiento de la actual administración de promover esta modalidad de negociación (Presidencia de la República, 2024)

5.6. Doctrina

Al revisar posiciones doctrinales sobre el asunto, pueden identificarse dos grandes tendencias que, aunque parten de un diagnóstico común sobre las limitaciones normativas en la materia, difieren en la interpretación del alcance y las posibilidades reales de la negociación colectiva por encima del nivel de empresa. Estas posturas no solo reflejan distintos enfoques, sino también visiones contrapuestas sobre la capacidad del marco jurídico actual para acoger y fomentar este tipo de negociación. Mientras una perspectiva se enfoca en destacar los vacíos y barreras normativas, otra identifica fragmentos legales y experiencias prácticas que permiten vislumbrar un potencial de desarrollo, aunque limitado, para estos acuerdos.

De esta forma, por un lado, se señala que, aunque no existe una regulación específica para las negociaciones colectivas por encima del nivel de empresa y los ejemplos de acuerdos de este tipo son escasos, el Código Sustantivo del Trabajo contempla ciertos aspectos aplicables a estas negociaciones, aunque de forma parcial. Además, indica que existen casos exitosos que demuestran que este tipo de acuerdos son posibles (Canessa Montejo, 2016).

Por otra parte, se hace eco de las observaciones realizadas por la OCDE en 2016 a través del documento “*OECD Review of Labour Market and Social Policies: Colombia 2016*”, indicando que en Colombia no existe una regulación sobre la estructura, modalidad y metodología para realizar negociaciones colectivas por encima del nivel de empresa. Así mismo, se sostiene que el Código Sustantivo del Trabajo únicamente establece lineamientos para la negociación colectiva a nivel de empresa, dejando importantes vacíos en relación con las negociaciones de nivel superior. Lo anterior, sumado a dificultades sobre la falta de criterios para una delimitación clara de las industrias o sectores económicos (Centro de Estudios en Derecho Laboral y Seguridad Social, 2016).

5.7. Prácticas y experiencias en Colombia

Aun sin reglas específicas de procedimiento, ante la inexistencia de una prohibición por parte del ordenamiento jurídico de celebrar acuerdos en niveles superiores al de empresa, hay algunos ejemplos de negociaciones que se han dado en el país y que se acercan a las características de una multinivel, por rama, industria o sector de actividad económica. Estos modelos han priorizado reglas de procedimiento definidas por las partes.

- **Sector bananero:**

La negociación colectiva en este sector es considerada una negociación cercana a la de industria, donde participan el sindicato representativo, llamado SINTRAINAGRO, por una parte, y el gremio de los empleadores, AUGURA, por el otro. El proceso comienza con la presentación del pliego de peticiones por parte del sindicato, seguido de un período de arreglo directo, y culmina con un acuerdo firmado entre los representantes del sindicato, la central sindical, los empleadores y los representantes de AUGURA.

El acuerdo alcanzado establece principios generales y parámetros mínimos para los trabajadores de la región, incluyendo elementos como incrementos salariales, primas por vacaciones y antigüedad, fondos de vivienda, educación, recreación y cultura, mientras que luego las empresas pueden pactar incrementos diferentes en cada finca o empresa, con el fin de no afectar la productividad y competitividad de cada unidad productiva. En este orden de ideas, un aspecto destacado de estas negociaciones es que los beneficios están ligados a la productividad de las empresas, con incrementos y auxilios basados en la cantidad de cajas de banano exportadas, lo que incide en que la competitividad y estabilidad financiera de las empresas no se vean afectadas.

- **Sector público:**

Se destacan los acuerdos firmados por FECODE y el Gobierno Nacional para los docentes a nivel nacional. De igual forma, en el sector minero energético se firmó, en mayo de 2025, el acuerdo sectorial a nivel nacional entre SINTRMAINERALES, FENALTRASE y ÚNETE con el Ministerio de Minas y Energía, dirigido a los empleados públicos. Finalmente, se destacan los acuerdos marco sectoriales que fueron firmados en la década de los noventa entre el Ministerio de Minas y Energía, la organización sindical SINTRAELECOL y las empresas del sector eléctrico.

Aunque en algunos países europeos, como el caso de España y la experiencia en Noruega, la negociación colectiva sectorial o de rama ha logrado consolidarse como un mecanismo común de regulación laboral, su éxito depende de condiciones institucionales y productivas que no necesariamente están presentes en Colombia. En particular, estos modelos suelen apoyarse en una mayor homogeneidad empresarial dentro de cada sector, una alta densidad sindical y una tradición histórica de concertación social.

En Colombia, en cambio, la diversidad de empresas por tamaño, nivel de formalidad, capacidad económica, ubicación geográfica y grado de organización sindical hace más compleja la extensión uniforme de condiciones negociadas a nivel de rama, industria o sector. Esa heterogeneidad también explica por qué el modelo bananero, aunque relevante, no resulta fácilmente replicable en otros sectores, ya que su funcionamiento descansa en una estructura productiva relativamente concentrada, con actores más identificables y con márgenes de coordinación más claros.

En consecuencia, tanto la experiencia europea como la del sector bananero muestran que la negociación multinivel puede funcionar, pero no de manera automática ni uniforme. Su viabilidad en Colombia exige considerar la diversidad real del tejido empresarial y las diferencias entre sectores, evitando trasplantar modelos que responden a contextos institucionales y productivos distintos.

5.8. Decreto 234 de 2026 sobre negociación unificada por niveles: el nuevo paradigma para la negociación colectiva multinivel, por rama, industria o sector de actividad económica

Durante la actual administración, se han hecho intentos de regular algunos aspectos de la negociación colectiva superior al nivel de empresa. En un primer momento, esto se intentó a través de las primeras versiones de la reforma laboral, sin embargo, sus disposiciones no fueron fruto del consenso entre los interlocutores sociales y fueron descartadas durante el trámite legislativo.

Cuando fue archivada la primera versión de la reforma laboral y posteriormente sucedió lo mismo con la segunda versión, desde el Gobierno Nacional se hizo pública la intención de expedir decretos reglamentarios sobre varios de los asuntos que se incorporaban en las primeras versiones de la reforma laboral. El Gobierno ha utilizado su facultad reglamentaria con el fin de expedir los decretos anunciados y que cubren las temáticas que no fueron aprobadas en el trámite legislativo que se surtió en el Congreso de la República con ocasión de la aprobación de la reforma laboral (Ley 2466 de 2025), entre ellos el Decreto 234 de 2026 sobre negociación colectiva multinivel, por rama, industria o sector de actividad económica.

El 6 de marzo de 2026 se expidió el Decreto 234 de 2026 *“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”*. Este Decreto es uno de los anunciados por el Gobierno Nacional para implementar por medio de dicha figura diversos aspectos que no fueron aprobados por el Congreso de la República en la reforma laboral expedida a través de la Ley 2466 de 2025, entre ellos la negociación colectiva multinivel, por rama, industria o sector de actividad económica.

A continuación, se enlistan las principales disposiciones que este Decreto incorpora (Ministerio del Trabajo, 2026):

- Se habilita y se regula mediante decreto la negociación colectiva por grupo de empresas, rama o sector de actividad y ámbito geográfico, aplicables al sector privado y a los trabajadores oficiales.
- Establece la obligatoriedad de que cuando concurren varias organizaciones sindicales o múltiples empleadores dentro del mismo ámbito, la negociación colectiva se adelante bajo una única mesa y único pliego.
- Establece que los convenios colectivos de ámbito sectorial y geográfico son de aplicación obligatoria para todos los empleadores y trabajadores del respectivo nivel.

- Los convenios de nivel empresa no podrán en ningún caso disminuir el piso mínimo de protección definido en la convención de ámbito sectorial o geográfico. Únicamente podrán pactarse cláusulas de adaptabilidad cuando la convención de nivel superior las prevea de manera expresa y taxativa. Además, se tendrá que indicar: (i) las materias estrictamente operativas o instrumentales susceptibles de ajuste; (ii) límites 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.

- Las partes tienen la obligación de instalar y sostener negociaciones genuinas y constructivas, así como abstenerse de dilaciones injustificadas y de cualquier maniobra obstruccionista.
- Los empleadores deben proporcionar las informaciones acerca de la situación económica y social de la unidad de negociación o de la empresa, que sean necesarias para la negociación. Su entrega quedará 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.
- Se obliga a los trabajadores no sindicalizados beneficiarios de la convención colectiva de trabajo en cada nivel a pagar en favor del sindicato la cuota ordinaria, sin que sea posible renunciar a dichos beneficios extralegales.

En cuanto a la comisión negociadora:

- **Trabajadores:** las organizaciones sindicales representativas están legitimadas para negociar en el mismo nivel o unidad de negociación. Éstas 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.
- **Empleadores:** participan empleadores o asociaciones de empleadores representativos, quienes tienen libertad para organizar su representación en la negociación. En negociaciones sectoriales, el pliego de peticiones debe presentarse a los empleadores más representativos del sector o a la organización patronal que los represente.

Se garantizarán mecanismos de participación de micro, pequeñas y medianas empresas, sin embargo, la falta de participación no hará inaplicable la convención, y en tal caso las partes definirán cláusulas de adhesión o acomodación para MIPYMES en la convención de ámbito superior.

- En caso de desacuerdos para conformar las comisiones negociadoras, la representatividad se determina así:
 - Sindicatos: según el número de afiliados en el nivel correspondiente. La prueba de la calidad de afiliado se determina conforme a las reglas del Decreto 1072 de 2015 en lo relativo al pago de la cuota sindical.
 - Empleadores y organizaciones de empleadores: con base en criterios objetivos, verificables y proporcionales, que incluyen:
 - i. Cobertura empresarial: proporción de empleadores afiliados o representados en el sector (según clasificación CIIU y registros del RUES).
 - ii. Cobertura laboral: número estimado de trabajadores vinculados a las empresas representadas frente al total del sector.
 - iii. Incidencia económica y productiva: participación de las empresas representadas en la actividad económica del sector.
 - iv. Estabilidad institucional: existencia legal mínima de tres años y cumplimiento de obligaciones formales, tributarias y laborales.
 - v. Participación en diálogo social: intervención documentada en espacios de concertación o diálogo promovidos por el Ministerio del Trabajo o la Comisión Permanente de Concertación.
- Los acuerdos pluriindividuales o plurisubjetivos solo pueden celebrarse cuando no existan organizaciones sindicales en el sector o nivel respectivo. Se prohíbe a los trabajadores comprendidos en el respectivo nivel, sindicalizados y no sindicalizados, renunciar a los beneficios extralegales del acuerdo alcanzado. Igualmente, deberán pagar cuota sindical por beneficiarse de la convención sectorial.

5.8.1. Efectos del Decreto 234 de 2026:

Este Decreto implica diversos efectos, los cuales se mencionan a continuación y fueron presentados por la ANDI en diversas ocasiones al Gobierno Nacional en el marco de la Comisión de Concertación de Políticas Laborales y Salariales del Ministerio del Trabajo:

- Se limita el derecho de negociación colectiva individual por parte de organizaciones sindicales de un mismo nivel y se impone de forma obligatoria, por vía administrativa, una negociación unificada por niveles. En este sentido, se estaría contrariando el principio de negociación libre y voluntaria establecido en el Convenio 98 de la OIT.
- Se vulnera la libertad sindical en sentido negativo. El artículo 8 del Protocolo de San Salvador consagra expresamente el derecho de asociación sindical en sentido negativo: “Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato”. En la realidad del mercado laboral colombiano, la mayoría de los trabajadores del sector privado no se encuentran afiliados a organizaciones sindicales. Extender automáticamente los efectos de una convención sectorial a la totalidad de los trabajadores —incluyendo a quienes no han participado en la negociación—, y someterlos además a contribuciones económicas obligatorias derivadas de los beneficios convencionales (retención de cuotas sindicales), plantea serias dudas de compatibilidad con la libertad sindical

negativa y con el derecho de asociación, tal como han sido desarrollados por la jurisprudencia constitucional y por los órganos de control de la OIT.

Asimismo, desconoce el artículo 68 de la Ley 50 de 1990, el cual fue diseñado exclusivamente para convenciones de empresa. Extender esa figura a convenciones sectoriales por decreto implica crear una obligación nueva sin sustento legal.

- Hay una afectación grave de la economía nacional por traslado indirecto del costo asumido en una negociación colectiva por rama a medianas y pequeñas empresas. El Decreto no establece mecanismos para que medianas y pequeñas empresas no se vean afectadas por costos que no tienen la capacidad de asumir.
- El Decreto 234 desconoce el marco normativo del derecho a la libre competencia consagrado en el artículo 333 de la Constitución Política. En efecto, los acuerdos que establecen condiciones uniformes entre competidores, como la fijación de un salario sectorial obligatorio aplicable a todos los agentes del mercado, pueden dar lugar a prácticas restrictivas de la competencia. De acuerdo con dicha disposición constitucional, únicamente el Estado, mediante mandato legal, está habilitado para limitar la libertad económica en función del interés social. En este contexto, un decreto que impone condiciones laborales homogéneas sin atender a la capacidad económica de las empresas ni contar con una evaluación previa de su impacto en el mercado por parte de la autoridad competente no satisface este requisito constitucional.

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que las autoridades están obligadas a informar a la Superintendencia de Industria y Comercio, en ejercicio de la función de Abogacía de la Competencia, sobre los proyectos regulatorios que puedan incidir en la libre competencia, con el fin de que esta emita un concepto previo sobre su impacto. Requisito que no cumplió el Decreto 234 de 2026, en la medida en que no se informó previamente a la SIC. Esta obligación resulta aplicable a las entidades del orden nacional cuando las regulaciones puedan afectar la competencia, ya sea mediante la reducción del número o la diversidad de competidores, la imposición de condiciones que incidan en la capacidad o en los incentivos para competir, o la restricción de la información o de la libre elección de los consumidores.

- Impone límites a empleadores y trabajadores no sindicalizados para negociar y establecer beneficios y esquemas de compensación de manera unilateral. Además, el decreto restringe posibilidades de mejorar las condiciones laborales por acuerdos diferentes a una convención colectiva. Los trabajadores también pueden ver mejoradas sus condiciones a través de los pactos colectivos y por la decisión unilateral del empleador, lo cual se vería limitado por las disposiciones de este decreto al prohibirse este tipo de beneficios para trabajadores no sindicalizados. Es importante recordar que la libertad sindical en Colombia se protege tanto en sentido positivo como en sentido negativo. Es decir, los trabajadores tienen derecho a estar afiliados a una organización sindical y también a no estarlo (Corte Constitucional, Sentencia C-288 de 2024).

Por lo tanto, cualquier instrumento que pretenda regular la negociación colectiva multinivel, por rama, industria o sector de actividad económica debe respetar la libertad del trabajador de elegir estar o no afiliado a un sindicato.

5.8.2. Problemas jurídicos del Decreto 234 de 2026:

En concreto, el Decreto 234 de 2026 presenta los siguientes problemas desde el punto de vista jurídico:

- **Existencia de regulación en el Código Sustantivo del Trabajo**

El ordenamiento jurídico colombiano ya reconoce y regula la negociación colectiva en niveles distintos al de empresa, sin restringirla exclusivamente al ámbito empresarial ni exigir una reglamentación adicional de carácter obligatorio.

En efecto, el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) define la convención colectiva de trabajo sin limitar su alcance al nivel de empresa, lo que permite la negociación con uno o varios empleadores, así como con organizaciones de empleadores. Además, los artículos 470, 471 y 472 del CST regulan de manera expresa:

- Los efectos relativos o inter partes de la convención colectiva.
- Los supuestos de extensión a terceros que no hicieron parte del acuerdo.
- Y la extensión a nivel de industria o rama, bajo condiciones específicas de representatividad y mediante intervención gubernamental, previa verificación de capacidad técnica y económica.

El Decreto 234 de 2026 se aparta de las citadas reglas al definir que los acuerdos marco tienen efectos erga omnes para todos los empleadores y trabajadores, sindicalizados y no sindicalizados, del respectivo nivel, aun si no han hecho parte del proceso de negociación. La jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha reiterado que la ausencia de una regulación detallada no constituye un obstáculo para el ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva, sino una garantía de su ejercicio sin injerencias indebidas. En este sentido, la Corte ha señalado que la falta de reglamentación no impide la efectividad del derecho sindical, sino que preserva la autonomía de las partes (Sentencia SL1680-2020, 2020).

Así, no existe un vacío normativo que habilite la creación, vía decreto, de un modelo obligatorio de negociación colectiva por rama.

- **Regulación reglamentaria de materias con reserva legal**

En el ordenamiento constitucional colombiano, la potestad reglamentaria y la reserva de ley constituyen dos pilares que delimitan las competencias entre el legislador y el ejecutivo. Su correcta comprensión es esencial para evaluar la validez de los actos administrativos, en particular aquellos que pretenden regular materias laborales.

El numeral 10 del artículo 150 le prohíbe al Presidente de la República, en el uso de facultades extraordinarias, expedir códigos, leyes estatutarias, y orgánicas, crear servicios administrativos y técnicos en el Congreso, y decretar impuestos. A esto se suma la reserva estricta y reforzada del artículo 53 de la misma Constitución Política, según el cual, le corresponde al Congreso de la República la expedición del estatuto del trabajo.

Sobre la reserva de ley como causal de nulidad de los actos administrativos, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, en sentencia del 13 de agosto de 2020, expediente 2572-15, reiterada en la sentencia del 2 de diciembre de 2021, Expediente 4697-13, ha puesto de presente que:

“La reserva de ley constituye una garantía para los asociados de que los temas de mayor relevancia e interés social y económico serán objeto de una amplia deliberación, de manera que se garantice el principio democrático, lo que le otorga legitimidad a la norma de derecho resultante, y, por ende, no es posible regular estas materias por medio de reglamentos, ya que estos tienen menor jerarquía normativa.

Así las cosas, la reserva de ley se torna en un límite inquebrantable de la potestad reglamentaria, ya que, habiéndose reservado un asunto al legislador, no es dable que la administración entre a regular los aspectos centrales de la materia en cuestión, ni tampoco es admisible el vaciamiento de las facultades que le competen a este, mediante la expedición de normas que carezcan de rango y fuerza legal.”

Ahora, el Ministerio de Trabajo no es la autoridad competente para crear nuevos derechos y obligaciones sobre la negociación colectiva que vinculen a empresas, sindicatos, trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, así como a organizaciones de empleadores. En este orden de ideas, la Sección Primera del Consejo de Estado ha expresado:

“La Jurisprudencia de esta Corporación ha sido reiterada en el sentido de que la potestad reglamentaria que corresponde al Presidente de la República de conformidad con el artículo 189 numeral 11 de la Constitución Política, se ejerce mediante normas jurídicas que desde el punto de vista formal y material se encuentran subordinadas a la Ley, de tal manera que no pueden derogar, modificar, ampliar o restringir su alcance, porque ello no sería reglamentar sino legislar.” (Sentencia del Consejo de Estado, 2015)

También el Consejo de Estado ha reiterado que *“la potestad reglamentaria (...) no es absoluta porque se encuentra sujeta en su uso a los límites de la Constitución y la Ley, y no puede ejercerse para alterar o modificar el contenido y espíritu de la ley”* (Sala de lo Contencioso Administrativo, 2 de diciembre de 2021, Radicado: 11001032400020070035600).

Dicho esto, el Ministerio de Trabajo carece de competencia para regular, entre otros aspectos:

- Criterios de representatividad de empleadores y trabajadores.
- Competencias del Ministerio de Trabajo para definir la representatividad de las partes o resolver diferencias respecto del nivel de negociación.

- Restricciones a la participación directa de empleadores y sindicatos en la negociación colectiva.
- Limitaciones sobre el contenido y alcance de la negociación colectiva a nivel de empresa.
- Creación de instituciones normativas como “grupo de empresas” con el que sería posible desarrollar una negociación colectiva a nivel grupal, sin consultar las disposiciones vigentes que regulan la unidad de empresa (Art. 194 del CST) o grupo empresarial (Art. 28 de la Ley 222 de 1995).
- Creación de instituciones normativas hasta ahora inexistentes en la legislación, como “piso mínimo de protección”, “acuerdos plurisubjetivos”, “criterios de representatividad”, entre otras.
- Efectos *erga omnes* de la convención a sujetos que no son parte de los acuerdos colectivos, a quienes tampoco se les permite presentar objeciones en el proceso de negociación ni se les faculta para desvincularse o descolgarse de lo pactado por sujetos que no los representan.
- Obligación de retención de cuotas sindicales a trabajadores no sindicalizados que se benefician de una convención.
- Prohibición de renuncia a beneficios extralegales por trabajadores no sindicalizados que se benefician de una convención.

En síntesis, aunque el Decreto 234 de 2026 se presenta como una norma de coordinación, en realidad crea efectos sustanciales nuevos al hacer obligatoria la convención sectorial para todo el nivel respectivo. Así, se pasa de reglamentar el procedimiento a redefinir el alcance de la negociación colectiva.

Así las cosas, es importante destacar la consecuencia jurídica derivada de esta regulación vía el ejercicio de una actividad reglamentaria, esto es, la invasión de competencias exclusivas del Congreso de la República.

- **Desconocimiento de la ley laboral y la normativa sobre procedimiento legal de negociación colectiva.**

Aunque el Decreto reconoce la existencia de normas procedimentales en el CST, en la práctica introduce reglas que se apartan del diseño legal vigente, en aspectos esenciales como:

- La aprobación del pliego de peticiones por la asamblea de la organización sindical.
- La designación de los negociadores por la asamblea de la organización sindical.
- La participación directa de todas las organizaciones sindicales en la negociación.

El CST regula expresamente estos aspectos, por lo que un decreto reglamentario no puede establecer criterios distintos ni modificar el procedimiento legal, como ocurre, por ejemplo, al

introducir fórmulas numéricas de integración de la comisión negociadora basadas en nociones de representatividad no previstas en la ley.

En este punto, resulta especialmente relevante la Sentencia C-063 de 2008 de la Corte Constitucional, en la cual, como se mencionó antes, se declaró inexecutable la norma que otorgaba el monopolio de la negociación colectiva al sindicato mayoritario, al considerar que ello vulneraba el derecho de asociación sindical y el derecho a la igualdad. En dicha providencia, la Corte destacó la necesidad de garantizar la participación directa de cada uno de los sindicatos en la negociación colectiva. En concreto, la Corte estableció que “el derecho de los trabajadores de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo, como elemento esencial de la libertad sindical, implica la autonomía de las organizaciones sindicales para presentar pliegos de peticiones y de negociarlos de manera libre, a través de sus propios representantes” (Corte Constitucional, 2008).

El sistema diseñado por el Decreto 234 de 2026 reproduce, en la práctica, los efectos de la norma declarada inexecutable, ahora en escenarios de negociación por rama o nivel superior. Además, en este orden de ideas, obligar a las organizaciones sindicales a presentar un único pliego y a establecer una única comisión puede ir en contravía de la jurisprudencia constitucional.

Igualmente, el Decreto genera una tensión con el Código Sustantivo del Trabajo, en la medida en que prevé una extensión automática y general de la convención colectiva, a pesar de que la ley establece supuestos específicos y condicionados para ello. En efecto, el artículo 471 dispone actualmente que la extensión automática de los beneficios convencionales a trabajadores no sindicalizados opera por ministerio de la ley únicamente cuando el sindicato es mayoritario y agrupa a más de un tercio de los trabajadores. En este sentido, el Decreto desborda el marco legal vigente al modificar, en la práctica, el alcance de dicha disposición.

- **Desconocimiento de estándares internacionales**

El Decreto 234 de 2026 también introduce una intromisión indebida en el contenido de la negociación colectiva, al señalar que las convenciones sectoriales deben procurar incluir cláusulas relacionadas con formalización laboral, empleo, productividad y transición justa.

Esta intervención desconoce:

- El Convenio 98 de la OIT, que consagra el carácter voluntario de la negociación colectiva.
- El Convenio 154 de la OIT, cuyo artículo 8 establece que las medidas destinadas a fomentar la negociación colectiva no deben obstaculizar la libertad de negociación, y cuyo artículo 5.c señala que las reglas de procedimiento deben ser convenidas por las propias organizaciones de empleadores y trabajadores.

Asimismo, la Opinión Técnica de la OIT sobre el proyecto de decreto advertía que la imposición normativa del nivel de negociación o la extensión automática de los efectos de los convenios sectoriales, sin mecanismos que permitan a los no signatarios expresar objeciones, podría ser incompatible con la libertad sindical (párrafos 10, 16 y 21).

- **Restricción de acuerdos con trabajadores no sindicalizados:**

El artículo 2.2.2.7.8 del Decreto 234 de 2026 no solo excede la potestad reglamentaria e infringe el Código Sustantivo del Trabajo en la forma ya descrita. Genera, además, una incompatibilidad directa con la jurisprudencia constitucional vigente, esto es la Sentencia C-288 de 2024 de la Corte Constitucional, que reconoció la legitimidad de los pactos colectivos como instrumento autónomo y constitucionalmente protegido de regulación de las condiciones laborales. Al prohibir por decreto la coexistencia de acuerdos plurisubjetivos o pluriindividuales con la convención sectorial en cualquier sector o nivel donde exista organización sindical, el Decreto violenta una figura que el propio tribunal constitucional avaló recientemente.

A través de la mencionada sentencia, la Corte estableció que el derecho de negociación colectiva del artículo 55 de la Constitución protege tanto a las convenciones colectivas como a los pactos colectivos. En la Sentencia C-288 de 2024 la Corte recordó que:

“(...) el derecho de negociación colectiva involucra un concepto más amplio que las figuras de los pliegos de peticiones y de la convención colectiva, abarcando todo tipo de negociaciones que pueden tener lugar entre un empleador, un grupo o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo y/o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores.”

Y más adelante, en la misma sentencia:

“Lo anterior permite afirmar que la negociación colectiva no se reconoce única y exclusivamente a las organizaciones sindicales, sin desconocer el papel preponderante que estas tienen en los procesos de negociación. Los Convenios reconocen que es posible que la legislación interna permita la negociación con representantes de los trabajadores distintos a los del sindicato y que sean elegidos por ellos libremente, siempre y cuando no se realice con el fin de menoscabar los derechos de los sindicatos. (...)”

Es decir, la Sentencia C-288 de 2024 fue clara en que: (i.) la negociación colectiva no es exclusiva de las organizaciones sindicales; (ii.) las convenciones colectivas no son el único vehículo para el reconocimiento de beneficios extralegales a los trabajadores; (iii.) los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT no son parámetros de control constitucional y; (iv.) que lo que debe controlarse, a través de las funciones de inspección y vigilancia, son los usos concretos y abusivos de los pactos colectivos escapan de la órbita del control abstracto de constitucionalidad.

El artículo 2.2.2.7.8 del Decreto 234 de 2026 dispone que *“los acuerdos pluri individuales o plurisubjetivos, solo podrán suscribirse en ausencia de organizaciones sindicales en el sector o nivel.”* Esta redacción, aunque utiliza terminología no prevista en el Código Sustantivo del Trabajo, hace referencia inequívoca a los pactos colectivos y a cualquier otro instrumento de negociación directa entre empleadores y trabajadores no sindicalizados. Su efecto práctico es la prohibición general de estos acuerdos en cualquier sector o nivel donde exista al menos una

organización sindical, con independencia del tamaño de esa organización o de su representatividad efectiva.

Esta prohibición es incompatible con la jurisprudencia de la C-288 de 2024 por las siguientes razones:

- **Amplía reglamentariamente una restricción que la ley sujeta a condiciones objetivas.** El artículo 70 de la Ley 50 de 1990, declarado exequible en la C-288 de 2024, solo prohíbe los pactos colectivos cuando el sindicato agrupa a más de la tercera parte de los trabajadores de la *empresa*. El Decreto extiende esa prohibición a cualquier sector o nivel donde exista cualquier organización sindical, con prescindencia del umbral de representatividad y del ámbito de empresa que la ley exige. Un decreto reglamentario no puede ampliar una prohibición legal más allá de lo que la propia ley, ya revisada por la Corte Constitucional, establece. Hacerlo equivale a modificar por vía administrativa una norma de rango legal que el juez constitucional ya ha validado.
- **Violación del derecho a la negociación colectiva.** Si los pactos colectivos son, conforme a la C-288 de 2024, una manifestación constitucionalmente protegida del derecho de negociación colectiva del artículo 55, su prohibición por decreto sin basarse en una ley constituye una violación directa de ese derecho constitucional. El artículo 55 admite restricciones, pero estas deben ser fijadas por la ley, no a través de un decreto reglamentario. Además, la Corte ha dicho que la libertad sindical se protege tanto en sentido positivo como negativo, sin embargo, el decreto desconoce esa dimensión negativa al obligar a los trabajadores a quedar cobijados por una convención sectorial negociada sin su participación, sin posibilidad de renunciar a sus beneficios ni de acordar condiciones distintas mediante un instrumento alternativo.
- **El arbitramento obligatorio en el nivel sectorial como tensión adicional**

El artículo 2.2.2.7.11 del Decreto 234 de 2026 dispone que los conflictos colectivos que surjan del nuevo esquema de negociación multinivel se rigen, en lo no regulado por el Decreto, por el Título II y el Capítulo I del Título III de la Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, así como por el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965. Esta remisión general al régimen legal de los conflictos colectivos del trabajo plantea una tensión jurídica que el Decreto no resuelve, y es que los mecanismos de heterocomposición que el Código contempla para el nivel de empresa, en particular el tribunal de arbitramento obligatorio, no tienen diseño ni respaldo legal para operar en el ámbito sectorial.

El artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo circunscribe de forma expresa la competencia del tribunal de arbitramento obligatorio a conflictos colectivos de trabajo en tres supuestos específicos referidos a la negociación a nivel de empresa. Además, la estructura normativa del Título II y el Capítulo I del Título III del Código Sustantivo del Trabajo está concebida para una relación bilateral entre un empleador y un sindicato o grupo de trabajadores de esa empresa. La remisión que hace el artículo 2.2.2.7.11 a ese régimen en el contexto de una negociación

sectorial, donde son parte múltiples empleadores, múltiples organizaciones sindicales de distintos tipos y, eventualmente, trabajadores no representados, genera una incompatibilidad.

Lo anterior produce al menos dos problemas jurídicos concretos:

- **Indeterminación del mecanismo de solución del conflicto.** Si las partes no llegan a acuerdo en la etapa de arreglo directo en una negociación sectorial, la remisión del artículo 2.2.2.7.11 activa, en teoría, las opciones del Código, es decir, huelga o arbitramento. Sin embargo, ninguno de esos instrumentos fue diseñado para operar en el nivel sectorial. La huelga de industria o de rama no está regulada en el ordenamiento jurídico, y el arbitramento obligatorio del artículo 452 del CST carece de procedimiento aplicable a un conflicto que involucra a múltiples partes y a un universo de trabajadores y empleadores que no participaron en la negociación. El Decreto crea un nuevo nivel de negociación sin crear los mecanismos apropiados.
- **Riesgo de arbitramento obligatorio sectorial sin habilitación legal.** Si se interpretara que la remisión del artículo 2.2.2.7.11 habilita el arbitramento obligatorio en el nivel sectorial, esa interpretación chocaría con el principio de voluntariedad de la negociación colectiva consagrado en el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT. El Comité de Libertad Sindical ha sido enfático en que el Estado no debe imponer el arbitramento obligatorio como mecanismo de solución de conflictos laborales, pues ello vulnera el carácter libre y voluntario de la negociación (Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical, OIT, 2018, párrafos 1415, 1416 y 1417). Extender esa figura al nivel sectorial por vía de una remisión reglamentaria genérica, sin ley habilitante específica, agravaría los vicios de constitucionalidad ya identificados en el Decreto.

Es conveniente advertir que el Gobierno Nacional ha manifestado, recientemente, su intención de modificar las disposiciones reglamentarias sobre tribunales de arbitramento, con la finalidad de regular, en este escenario, la negociación colectiva multinivel. El Proyecto de Decreto sobre tribunales de arbitramento es especialmente preocupante, por las siguientes razones.

El proyecto de decreto que modifica el régimen de convocatoria e integración de los tribunales de arbitramento obligatorio introduce elementos relevantes para el análisis de la negociación colectiva en niveles superiores al de empresa. Aunque formalmente su objeto consiste en actualizar el procedimiento de convocatoria e integración de estos tribunales, varias de sus disposiciones adquieren especial importancia en escenarios de negociación colectiva multinivel, en los que pueden concurrir múltiples sindicatos, varios empleadores, pliegos simultáneos o controversias sobre el alcance subjetivo, territorial o funcional de la negociación. En ese sentido, el proyecto no solo regula aspectos operativos del arbitramento obligatorio, sino que también incide en la forma como podrían resolverse los desacuerdos derivados de negociaciones más complejas que las tradicionalmente desarrolladas en el nivel de empresa.

Un aspecto especialmente sensible es que el proyecto permite solicitar la convocatoria del tribunal de arbitramento obligatorio con fundamento en actas suscritas unilateralmente. En efecto, al regular la solicitud presentada por la organización sindical, el texto admite que, junto con la solicitud, se allegue el acta de inicio de la etapa de arreglo directo suscrita por los negociadores de las partes o, en su defecto, una “versión propia suscrita de forma unilateral”; lo mismo ocurre respecto del acta final de arreglo directo, que puede ser reemplazada por una versión unilateral con la expresión del estado de la negociación, los acuerdos parciales y los puntos sin arreglo. Esta previsión cobra particular relevancia en la negociación multinivel, pues al inicio de una negociación pueden presentarse discusiones sobre el nivel de negociación aplicable —empresa, grupo de empresas, rama, sector, territorio u otro—, la legitimidad de los convocados o el alcance y legalidad del pliego. Bajo el diseño propuesto en este proyecto de decreto, la sola constancia unilateral de una de las partes podría servir como soporte para activar el trámite arbitral, incluso en contextos donde no exista acuerdo previo sobre la existencia, instalación, alcance o cierre efectivo de la etapa de arreglo directo. En la práctica, el proyecto de decreto pretende que los tribunales de arbitramento sean competentes para decidir el nivel de negociación aplicable cuando existan diferencias entre las partes, lo cual es especialmente relevante porque la experiencia demuestra que, cuando la organización sindical considera que el tercer arbitro designado no es favorable sus intereses, procede con el retiro del pliego de peticiones, desactivando provisionalmente el conflicto colectivo.

El proyecto también contiene reglas sobre la designación de árbitros cuando exista pluralidad de organizaciones sindicales. En los eventos de unificación de trámites por pluralidad de pliegos presentados al mismo empleador, el proyecto prevé que, si no existe acuerdo entre las organizaciones sindicales sobre la designación del árbitro que las representará, se acogerá el designado por la organización sindical con mayor representación en la empresa. Esta regla introduce un criterio de representatividad para resolver desacuerdos internos entre sindicatos, pero lo hace privilegiando a la organización mayoritaria en la empresa como parámetro decisorio. Recordemos que este tipo de cláusulas de privilegio desconocen los principios constitucionales y carecen de soporte legal. En escenarios multinivel, esta fórmula puede generar tensiones adicionales, pues la representatividad sindical podría medirse no solo por empresa, sino también por sector, rama, grupo empresarial o ámbito territorial, dependiendo del nivel en el que se tramite el conflicto colectivo.

De manera similar, el proyecto regula la designación de árbitros cuando existan varios empleadores vinculados a un mismo trámite. En los casos de pluralidad de pliegos presentados a diferentes empleadores por una misma organización sindical, con peticiones coincidentes, se contempla la posibilidad de integrar un solo tribunal de arbitramento obligatorio. Para ello, los empleadores deberán designar en consenso una lista compuesta por un árbitro principal y dos suplentes dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles. Sin embargo, si no existe acuerdo entre los empleadores sobre la designación del árbitro, este será seleccionado mediante diligencia de sorteo, que definirá un listado de tres árbitros en orden. Esta regla busca superar bloqueos en la integración del tribunal, pero también supone que empleadores con realidades económicas, productivas, territoriales o jurídicas distintas puedan quedar sometidos a un mismo trámite arbitral, aun cuando no hayan logrado consensuar su representación en el tribunal.

Desde una perspectiva crítica, el proyecto plantea reparos importantes frente al principio de reserva de ley y al carácter libre y voluntario de la negociación colectiva. Al regular mediante decreto aspectos sustanciales sobre la activación del arbitramento, la validez de constancias unilaterales, la unificación de trámites, la designación de árbitros en escenarios de pluralidad sindical o empresarial, la renuencia de las partes y los efectos procedimentales de la falta de acuerdo, la norma proyectada crea nuevos derechos, cargas y consecuencias jurídicas que no están expresamente previstas en la legislación laboral vigente. Esta situación resulta especialmente problemática si se considera que los tribunales de arbitramento obligatorio son un mecanismo excepcional de solución de conflictos colectivos y que su regulación incide directamente en el ejercicio de la negociación colectiva. En esa medida, el proyecto podría terminar sustituyendo la voluntad de las partes, ampliando hipótesis de intervención estatal y habilitando decisiones arbitrales en contextos en los que aún existen controversias sobre el nivel, el alcance o la legitimidad de la negociación, lo cual tensiona los principios de autonomía colectiva, negociación libre y voluntaria y seguridad jurídica que deben orientar cualquier esquema de negociación colectiva multinivel.

- **El Decreto 234 de 2026 se aparta de la Opinión Técnica de la OIT:**

El Ministerio del Trabajo solicitó a la Organización Internacional del Trabajo – OIT una revisión del entonces proyecto de decreto a la luz de las normas internacionales del trabajo. Como resultado de dicha solicitud, la Oficina de la OIT emitió en noviembre de 2025 una Opinión Técnica en la que analizó diversos artículos del proyecto normativo sometido a su consideración.

A raíz de los comentarios incluidos en la nota técnica de la OIT, se realizaron ajustes en el texto de lo que en ese momento era la tercera versión del proyecto que dio lugar al Decreto 234 de 2026, incluyendo incisos y párrafos que tenían en consideración la perspectiva de la OIT sobre la libertad de asociación y la negociación colectiva. Sin embargo, estas modificaciones fueron eliminadas de forma sorpresiva en la versión definitiva, sin consultar a los interlocutores sociales que participaron en la Subcomisión Normativa de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

En ese sentido, la versión definitiva del Decreto 234 desconoce de manera directa varias de las recomendaciones formuladas por la OIT, como las que a continuación se enumeran y que, reiteramos, estaban incluidas en versiones anteriores discutidas en la Comisión de Concertación.

- **Ausencia de mecanismos para resolver conflictos sobre el nivel de negociación.**

La OIT recomendó expresamente que, previa consulta con los interlocutores sociales, se contemplaran mecanismos para resolver conflictos relacionados con la determinación del nivel de negociación colectiva, de conformidad con los principios de negociación libre y voluntaria consagrados en los Convenios 98 y 154. No obstante, el Decreto en su versión final no incorpora ningún procedimiento ni mecanismo institucional consultado para resolver este tipo de controversias, lo cual genera un vacío normativo significativo que puede afectar la operatividad del sistema propuesto.

- **Extensión automática de las convenciones colectivas.** En relación con la extensión de los efectos de las convenciones colectivas a empleadores y trabajadores que no participan en la negociación, la Oficina de la OIT señaló expresamente que la extensión automática mediante ley o reglamento, sin un procedimiento que permita a las organizaciones no signatarias presentar objeciones, podría resultar incompatible con la libertad sindical y con el derecho a la negociación colectiva libre y voluntaria.

Pese a esta advertencia, el Decreto mantiene una extensión automática de los efectos de las convenciones sectoriales, sin prever ningún mecanismo que permita a las organizaciones no signatarias formular objeciones o participar en el proceso de decisión.

Debe anotarse que si bien se definieron en el artículo 2.2.2.7.10 del Decreto 234 de 2025 reglas de representación y adaptabilidad para las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, dichas normas quedan invalidadas por el propio numeral 4 del artículo que establece; “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”.

- **Cuotas sindicales.** Respecto del establecimiento de una obligación general de pago de cuotas sindicales, la OIT advirtió que una medida de esta naturaleza podría resultar incompatible con el principio de libertad sindical y recomendó que cualquier modificación en esta materia fuera objeto de consultas amplias y profundas con los interlocutores sociales. Esta recomendación tampoco fue incorporada en la versión final del Decreto.
- **Criterios de representatividad.** La OIT recordó que los criterios para determinar la representatividad de las organizaciones deben ser objetivos, precisos y previamente establecidos, y que su determinación debería realizarse mediante un procedimiento imparcial a cargo de un órgano independiente en el que las partes confíen y que esté libre de injerencia política.

Aunque el artículo 2.2.2.7.6. prevé criterios de representatividad de las organizaciones sindicales, de empleadores y organizaciones de empleadores, el Decreto publicado no establece un procedimiento claro para determinar la representatividad ni prevé la participación de un órgano independiente.

La versión tercera del entonces proyecto de decreto en su artículo 6 contenía un párrafo primero en el que se establecía una instancia técnica que garantizaría la participación tripartita y el respeto de los principios de imparcialidad, razonabilidad, proporcionalidad y libertad de conformación de la comisión negociadora. Esta instancia se eliminó en la versión definitiva del Decreto.

Así mismo, se establecía un párrafo segundo en el que se indicaba que la determinación de la representatividad no modificaba el régimen legal sobre los efectos y eventual extensión de las convenciones colectivas de trabajo, que se seguía rigiendo por las normas del Código Sustantivo del Trabajo. Esta salvaguarda también se eliminó.

5.8.3. Cuadro comparativo de riesgos jurídicos:

A continuación, se presenta un cuadro comparativo de los artículos del Decreto 234 de 2026 con los riesgos identificados:

ARTÍCULO DEL DECRETO 234 DE 2026	RIESGOS JURÍDICOS IDENTIFICADOS
<p style="text-align: center;">CONSIDERANDOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Citas selectivas y aisladas: la parte motiva cita fragmentos de decisiones de la Corte Constitucional, la Corte Suprema, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) y la OIT sin conexión directa con el objeto del decreto. Ejemplo: la preocupación de la CSJ por la atomización sindical se refería exclusivamente al nivel de empresa, no a niveles superiores, que son precisamente los que regula el decreto. • Uso indebido de la Opinión Consultiva de la Corte IDH (OC-27/21): esa opinión presupone la distinción entre sindicato más representativo y sindicato menos representativo. Dicha figura no existe en el ordenamiento colombiano; aquí, tanto sindicatos mayoritarios como minoritarios tienen plena facultad de negociar. La Opinión Consultiva no puede usarse para restringir derechos de sindicatos minoritarios en países donde esa distinción no está consagrada legal ni constitucionalmente. • Falta de marco legislativo no habilita el reglamento: la Comisión de Expertos de la OIT señaló la ausencia de un 'marco legislativo específico' para la negociación sectorial. Esa carencia no puede suplirse por decreto reglamentario, que por su naturaleza no está llamado a crear derechos ni obligaciones nuevas. El propio intento en la Reforma Laboral (Ley 2466/2025) de incluir esta figura, y su omisión en el texto final, confirma que se trata de materia reservada al legislador. • El CST ya contempla la negociación multinivel: los arts. 467 y 473 CST regulan la convención con uno o varios empleadores y la figura del sindicato patronal, lo que demuestra que la negociación en niveles superiores ya tiene soporte legal sin necesidad de un decreto que cree nuevas instituciones. • Relación de causalidad deficiente: el decreto afirma que reducirá tiempos y costos de negociaciones "confusas y prolongadas", pero no demuestra esa causalidad. Los sectores bananero y eléctrico ya realizan negociaciones

ARTÍCULO DEL DECRETO 234 DE 2026	RIESGOS JURÍDICOS IDENTIFICADOS
	<p>colectivas supraempresariales bajo el marco vigente, lo que evidencia que la regulación actual no es el obstáculo que se alega.</p>
<p>ARTÍCULO 2.2.2.7.1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contradicción con la jurisprudencia constitucional sobre pluralismo sindical (C-567/2000, C-797/2000, C-063/2008): esas sentencias declararon inexecutable normas que imponían representación exclusiva o pliego único, por violar la autonomía y el derecho de negociación de los sindicatos minoritarios. El párrafo revive materialmente la figura declarada inconstitucional. • Ambigüedad de las excepciones: al definir la mesa y pliego únicos como "regla general", el párrafo insinúa excepciones que no están previstas en ningún artículo del decreto, generando inseguridad jurídica. • Alcance restringido de la integración proporcional: la redacción sugiere que dicha integración opera solo para la suscripción de la convención, no para la totalidad del procedimiento (elaboración del pliego, comisión negociadora, huelga, arbitramento). Esta ambigüedad se repite en varios artículos. • Violación de los arts. 39 y 55 C.P. y del Comité de Libertad Sindical (párr. 1313-1316): el nivel de negociación no puede ser impuesto por autoridad administrativa, ya que debe depender de la voluntad libre de las partes.
<p>ARTÍCULO 2.2.2.7.2. NIVELES DE NEGOCIACIÓN, COORDINACIÓN INTER NIVELES Y CLÁUSULAS DE ADAPTABILIDAD.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • "Piso mínimo de protección": institución jurídica nueva sin base legal. No está prevista en el CST ni en ninguna ley laboral vigente. Su creación por decreto excede la potestad reglamentaria. Además, opera como estándar uniforme que no reconoce las diferencias económicas y financieras entre empresas de una misma rama, a diferencia de un mecanismo de descuelgue real (como el modelo español). • Las cláusulas de adaptabilidad no equivalen a un mecanismo de descuelgue: en ningún caso pueden desconocer el piso mínimo, lo que las hace ineficaces para ajustar obligaciones a realidades económicas distintas de empresas del sector. El resultado es trasladar derechos y obligaciones a empresas que no están en condiciones de asumirlas. • Infracción del art. 480 CST (revisión de convenciones): el párrafo 1 prohíbe absolutamente disminuir el piso mínimo, eliminando el mecanismo legal de revisión ante alteraciones graves e imprevisibles de la normalidad económica. • Violación del principio de inescindibilidad de la convención (CSJ SL16811-2017, SL1240-2019): el párrafo 2 aplica el principio de favorabilidad por "materias homogéneas", lo que

ARTÍCULO DEL DECRETO 234 DE 2026	RIESGOS JURÍDICOS IDENTIFICADOS
	<p>en la práctica crea una tercera o cuarta convención (la de empresa, la sectorial, la combinación de materias homogéneas con y sin piso mínimo), generando incertidumbre sobre qué beneficios aplican a cada trabajador.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vaciamiento de la denuncia del empleador (arts. 478 y ss. CST): el párrafo 3 convierte la progresividad y no regresividad en reglas absolutas, eliminando materialmente la utilidad de denunciar la convención. Si ninguna renegociación puede implicar retroceso alguno, la denuncia se convierte en un trámite sin efecto real que solo obliga al empleador a mantener todo igual y aceptar nuevos beneficios.
<p>ARTÍCULO 2.2.2.7.3. FOMENTO DE NEGOCIACIONES BAJO EL PRINCIPIO DE LA BUENA FE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de comisión paritaria por decreto: el numeral 9 impone conformar una comisión paritaria de interpretación y seguimiento. La creación de comisiones obligatorias es potestad de la ley; lo que el decreto puede hacer es enunciarla como opción sujeta a la voluntad de las partes en el marco convencional. • Carga asimétrica sobre el empleador: las obligaciones se dirigen casi exclusivamente al empleador, contraviniendo el art. 83 C.P. (presunción de buena fe) y la voluntariedad propia de la negociación colectiva (Convenio 98 OIT, art. 4).
<p>ARTÍCULO 2.2.2.7.4. FOMENTO DE NEGOCIACIONES FUNDAMENTADAS E INFORMADAS.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asimetría de información: el deber de entregar información recae exclusivamente sobre el empleador y no de manera recíproca para las organizaciones. • Vulneración del secreto empresarial y de la libertad de empresa (arts. 333 y 15 C.P.): obliga a revelar información estratégica sin excepciones suficientes ni reconocimiento del régimen de datos personales (Ley 1266/2008, habeas data). • Riesgo de prácticas restrictivas de la competencia: en negociaciones sectoriales participan competidores directos, por lo tanto, el intercambio de información financiera sensible puede configurar acuerdos anticompetitivos. • Comisión paritaria creada por decreto: el párrafo 2 atribuye a una comisión paritaria la resolución de diferencias sobre alcance y confidencialidad de la información. Igual que en el art. 2.2.2.7.3, esa comisión no puede crearse por decreto reglamentario; es competencia de las partes en el marco convencional o, en su caso, del legislador.
<p>ARTÍCULO 2.2.2.7.5. PARTES EN LA NEGOCIACIÓN.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Concepto de organización "legitimada para negociar" inexistente en la ley: el artículo lo usa sin definirlo; no existe

**ARTÍCULO DEL DECRETO 234 DE
2026**

RIESGOS JURÍDICOS IDENTIFICADOS

en el CST ni en ninguna norma laboral vigente. Un decreto reglamentario no puede inventar categorías jurídicas nuevas.

- El decreto cubre solo el desacuerdo sobre la comisión negociadora, pero los conflictos pueden surgir en cualquier etapa del proceso (elaboración del pliego, huelga, arbitramento). No existe mecanismo de resolución para esos casos.
- El sindicato elige unilateralmente al destinatario del pliego (num. 2), lo que en la práctica hace obligatoria la negociación para el empleador designado, so pena de ser considerado de mala fe. Esto contraría el principio de negociación libre y voluntaria (Convenio 98 OIT, art. 4).
- Extensión de efectos a empleadores no representados: el carácter inter-partes de la convención (arts. 467-471 CST) impide vincular a quienes no participaron. Las empresas cuyos trabajadores no están sindicalizados quedan desprotegidas y obligadas sin representación.
- Injerencia indebida del Ministerio de Trabajo como árbitro de representatividad (párrafo 1): el Comité de Libertad Sindical exige que ese rol lo ejerza un órgano independiente, imparcial y sin injerencia política (párr. 21, opinión técnica OIT nov. 2025). La ley orgánica del Ministerio (Ley 1444/2011 y Decreto 4103/2011) no le atribuye esa competencia.

**ARTÍCULO 2.2.2.7.6. CRITERIOS DE
REPRESENTATIVIDAD DE LAS
ORGANIZACIONES SINDICALES,
EMPLEADORES Y
ORGANIZACIONES DE
EMPLEADORES.**

- Los criterios del artículo son de segmentación, no de representatividad: indican que se "tendrá en cuenta", "se valorará" o "se considerará" cada parámetro, sin establecer un método claro de ponderación ni un resultado determinado. La Ley 278/1996 ya define criterios de representatividad para la Comisión de Concertación, y lo hace mediante ley, no decreto, lo que refuerza que esta materia exige rango legal.
- Desconocimiento de los sindicatos patronales como forma de representación de empleadores (arts. 359 y 473 CST): el CST ya contempla este mecanismo de representación multinivel para empleadores; el decreto lo ignora y crea criterios paralelos no previstos en la ley.
- Prueba de cuota ≠ prueba de afiliación: el numeral 1 equipara la retención de cuota sindical como prueba de afiliación, pero son conceptos distintos (la cuota puede retenerse a no afiliados). Tampoco resuelve el caso de trabajadores multifiliados.
- Criterios no construidos con los interlocutores sociales: la OIT (párr. 21, opinión técnica nov. 2025) exige que los

ARTÍCULO DEL DECRETO 234 DE 2026	RIESGOS JURÍDICOS IDENTIFICADOS
	<p>criterios de representatividad sean objetivos, preestablecidos y determinados por un órgano independiente. Los criterios del decreto se elaboraron unilateralmente y atribuyen al Ministerio el rol de juez.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de censo sindical actualizado: el última data de 2017; existen al menos cuatro fuentes con cifras divergentes sobre afiliación. Aplicar criterios cuantitativos de representatividad resulta actualmente inviable con certeza jurídica.
<p>ARTÍCULO 2.2.2.7.7. CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Exceso reglamentario en la jerarquía entre niveles: elevar las convenciones sectoriales a parámetro obligatorio de validez de las convenciones de empresa modifica el art. 468 CST, que confiere a las partes la determinación del ámbito de aplicación.
<p>ARTÍCULO 2.2.2.7.8. EFECTOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Violación de la reserva de ley en materia laboral (arts. 53 y 150.1-2 C.P.): solo el legislador puede ampliar los efectos de las convenciones a terceros. El Congreso omitió expresamente esta figura en la Ley 2466/2025 (reforma laboral), confirmando que es materia reservada al legislador. • Desatención de la reserva convencional: el propio decreto reconoce en su parte motiva que el art. 468 CST confiere a las partes la definición del campo de aplicación de la convención. Pese a ello, el art. 2.2.2.7.8 impone automáticamente ese campo a todos los empleadores y trabajadores del nivel, contradiciendo su propia motivación. • Infracción directa del art. 468 CST: elimina la facultad de las partes de determinar el ámbito subjetivo y territorial de la convención. • Infracción directa de los arts. 470 y 471 CST: los efectos solo se extienden a no afiliados cuando el sindicato agrupa más de un tercio de los trabajadores de la empresa, sin embargo, el decreto prescinde de este requisito. • Infracción directa del art. 472 CST: la extensión gubernamental de convenciones sectoriales exige cobertura de más de 2/3 de los trabajadores de una rama en una región económica determinad, sin embargo el decreto la hace automática y universal. • Violación del art. 70, Ley 50/1990 y sentencia C-288/2024: prohíbe pactos colectivos en todo sector donde exista cualquier organización sindical, ampliando reglamentariamente la restricción que la ley limita a

ARTÍCULO DEL DECRETO 234 DE 2026	RIESGOS JURÍDICOS IDENTIFICADOS
	<p>empresas con sindicato que agrupe más de 1/3 de trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> Opinión técnica OIT (párrs. 15-16, nov. 2025): la extensión automática sin procedimiento de objeciones para no signatarios podría ser incompatible con la libertad sindical y el derecho a la negociación libre y voluntaria.
<p>ARTÍCULO 2.2.2.7.9. CUOTA POR BENEFICIO CONVENCIONAL.</p>	<ul style="list-style-type: none"> La obligación de pago de cuota solo opera en los supuestos especificados legalmente. El decreto la extiende a escenarios de creación reglamentaria, sin base legal, violando la reserva de ley en la materia. La prohibición de renunciar a beneficios equivale a una sindicalización forzada indirecta. Esto vulnera el art. 39 C.P. y el art. 8.3 del Protocolo de San Salvador ("nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato"). La CSJ y la Corte Constitucional (SU-570/1996; Rad. 15650/2001; Rad. 41685/2012) han reconocido que la renuncia a beneficios convencionales por trabajadores no sindicalizados es válida y necesaria para proteger la libertad de asociación.
<p>ARTÍCULO 2.2.2.7.10. REGLAS DE REPRESENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD PARA LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (MIPYMES).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Contradicción interna: el numeral 4 establece que las cláusulas de adaptabilidad no pueden excluir a las MIPYMES del ámbito de protección ni reducir el piso mínimo legal, lo que anula en la práctica los mecanismos de diferenciación que el artículo pretende crear. Exceso de la potestad reglamentaria: crea un régimen especial de representación para MIPYMES sin habilitación expresa en ninguna ley laboral vigente. Riesgo de cargas desproporcionadas: el 98,12% de las empresas en Colombia son microempresas de menos de 10 empleados (DANE, 2021). La extensión automática de convenios sectoriales a ese universo puede comprometer su sostenibilidad financiera y el empleo formal.
<p>ARTÍCULO 2.2.2.7.11. NORMA GENERAL.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se establece una inversión de la jerarquía normativa al señalar que lo no regulado en el decreto se rige por el CST, invirtiendo la relación entre ley y reglamento. Es el decreto el que está subordinado al CST, no al revés (arts. 4 y 150 C.P.).

Fuente: Elaboración propia

5.9. Estado actual y problemas prácticos

Lo visto hasta aquí permite hacer algunas reflexiones. En primer lugar, es importante destacar que el marco constitucional y legal, anterior al Decreto 234 de 2026, no prohíbe la celebración de acuerdos multinivel, por rama, industria o sector de actividad económica. Por el contrario, el Código Sustantivo del Trabajo y los convenios de la OIT ratificados por Colombia posibilitan que en nuestro país se celebren, bajo el principio de negociación libre y voluntaria, acuerdos en un nivel superior al de empresa.

Ahora, el Decreto 234 de 2026 a pesar de intentar establecer una normativa clara sobre el procedimiento de negociación colectiva multinivel y establecer los mecanismos de representatividad, claramente excede la facultad reglamentaria del Ministerio del Trabajo en cuanto introduce modificaciones sustanciales al régimen jurídico de la negociación colectiva en Colombia, particularmente mediante la creación de un sistema de negociación sectorial multinivel con efectos obligatorios para empleadores y trabajadores que no participaron en el proceso de negociación.

El Decreto 234 de 2026, en vez de dar claridad sobre la negociación colectiva multinivel crea incertidumbre y dudas de su implementación en la práctica. ¿Cuáles empleadores o grupo de empleadores están legitimados para negociar en términos de representatividad? ¿Quién acredita esta legitimación? ¿Cuáles sindicatos u organizaciones sindicales son legítimos para negociar en cada sector en términos de representatividad y quién acredita el porcentaje de afiliación si no existe un censo sindical? ¿Qué sucede si las organizaciones sindicales minoritarias resultan excluidas de la negociación? ¿Qué ocurre si las partes no se ponen de acuerdo en el nivel de negociación? Estas y otras preguntas no se resuelven en el Decreto 234 de 2026, las cuales, además de generar incertidumbre jurídica, serán un aspecto problemático y de conflictividad en la implementación de la negociación colectiva multinivel, por rama, industria o sector de actividad económica.

Igualmente, las empresas no cuentan con garantías suficientes de seguridad jurídica si optan por negociar a nivel de industria con una o varias organizaciones sindicales, ya que en cualquier momento otra organización sindical con afiliados en el mismo sector puede iniciar un nuevo conflicto colectivo. Incluso podría ocurrir que este nuevo sindicato esté conformado por trabajadores que ya pertenecen a los sindicatos con los que la empresa negoció previamente. Lo anterior, en virtud de las sentencias de la Corte Constitucional (C-567 de 2000, C-797 de 2000 y C-063 de 2008) que han dado vía libre a la coexistencia de sindicatos, la posibilidad de que un trabajador se encuentre afiliado a varias organizaciones sindicales y la facultad de todas las organizaciones sindicales, sean mayoritarias o minoritarias, de negociar colectivamente.

Ante la obligación que plantea el Decreto 234 de 2026 de negociar acuerdos superiores al nivel de empresa, a los empleadores y a las organizaciones sindicales se les restringe la posibilidad de convenir reglas de procedimiento para celebrar acuerdos multinivel, por rama, industria o sector de actividad económica. Es decir, su discrecionalidad se coarta y contraviene el principio de negociación libre y voluntaria establecido en el Convenio 98 de la OIT, según el cual la determinación del nivel de la negociación colectiva debe depender esencialmente de la voluntad de las partes y no debe ser impuesto en virtud de la legislación ni de decisiones administrativas.

En todo caso, cualquier intento normativo que pretenda regular este asunto debería respetar la reserva de ley establecida en la Constitución Política para la regulación del derecho a la negociación colectiva, siendo el espacio destinado para ello el trámite legislativo en el Congreso de la República. Lo anterior, como se desarrolló en el presente capítulo, no sucedió con el Decreto 234 de 2026.

En conclusión, aunque el proyecto de decreto fue formalmente sometido a espacios de diálogo social, el trámite adelantado no refleja una consulta tripartita efectiva en los términos exigidos por los estándares internacionales del trabajo. Como se desprende del análisis desarrollado en este capítulo y de las observaciones formuladas en la nota técnica de la OIT, la consulta no puede reducirse a la simple apertura de un espacio para recibir comentarios, sino que debe garantizar una participación real, oportuna y sustantiva de los interlocutores sociales, con posibilidad efectiva de incidir en el contenido de la regulación. En este caso, las observaciones presentadas por los actores sociales —en especial por las organizaciones de empleadores— no fueron atendidas de manera suficiente, y el texto terminó incorporando o modificando disposiciones relevantes sin un proceso transparente de discusión, deliberación y control tripartito. Esta situación resulta especialmente problemática tratándose de una materia que incide directamente en la estructura de la negociación colectiva, la representatividad de las partes, la extensión de los acuerdos y la autonomía colectiva. Por ello, más allá de la existencia formal de escenarios de socialización, el procedimiento seguido evidenció un déficit de concertación real y refuerza las preocupaciones sobre la compatibilidad del proyecto con los principios de negociación libre y voluntaria, autonomía de los interlocutores sociales y consulta tripartita efectiva reconocidos por las Normas Internacionales del Trabajo.

6. Conclusiones

A partir del análisis realizado en este documento, se pueden encontrar elementos fundamentales que permiten comprender el contexto, los desafíos, oportunidades en la negociación colectiva multinivel, por rama, industria o sector de actividad económica. Las siguientes conclusiones sintetizan los principales hallazgos obtenidos a lo largo del proceso investigativo:

Primero. El contexto sindical colombiano evidencia una baja tasa de sindicalización frente a estándares internacionales, con cifras que oscilan entre el 3,6% y el 10,3%, según la fuente de información y la metodología utilizada. Esta variación depende de si el cálculo se realiza sobre el total de ocupados, sobre los asalariados o sobre los asalariados formales. Además, la sindicalización se concentra principalmente en trabajadores formales, de mayor edad, con mayores niveles de ingreso y educación, y presenta brechas relevantes por género y sector económico. En efecto, los hombres representan cerca del 56,9% de los trabajadores sindicalizados, mientras que las mujeres corresponden al 43,4%, brecha que se acentúa en sectores como agricultura e industria manufacturera.

Segundo. La negociación colectiva en Colombia continúa desarrollándose predominantemente en el nivel de empresa, aun cuando buena parte de los sindicatos que participan en ella son sindicatos de industria. Entre 2015 y 2024 se registraron 3.887 convenciones colectivas, suscritas por 2.533 empresas y 1.092 sindicatos, con una cobertura aproximada de 880.776 trabajadores beneficiarios. Este dato confirma que, aunque existen sindicatos de industria con presencia relevante, el ámbito real de

aplicación de los beneficios convencionales sigue estando principalmente asociado a las empresas y a sus condiciones particulares.

Tercero. El análisis de las convenciones colectivas muestra una alta heterogeneidad territorial, sectorial y económica. El 70% de las convenciones se concentra en Cundinamarca, Antioquia y Valle del Cauca, mientras que los sectores de manufactura y agricultura lideran la cantidad de acuerdos sistematizados. Asimismo, el 15% de las convenciones se concentra en administración pública, defensa, educación y salud. Esta distribución evidencia que la negociación colectiva no tiene una presencia uniforme en todo el país ni en todos los sectores, lo cual debe ser considerado al momento de evaluar la viabilidad de esquemas de negociación colectiva por rama, industria o sector.

Cuarto. Los beneficios pactados en las convenciones colectivas varían ampliamente entre sectores e incluso dentro de un mismo sector. En materia salarial, el 39,5% de las convenciones utiliza el IPC como criterio de incremento, el 16% acude al salario mínimo legal mensual vigente y el 12,9% pacta aumentos porcentuales. También se identifican diferencias relevantes en permisos sindicales, auxilios, formación sindical, primas extralegales, fondos de préstamo, indemnizaciones y beneficios asociados a maternidad o paternidad. Esta diversidad demuestra que las condiciones laborales negociadas responden, en buena medida, a las realidades productivas, económicas y organizacionales de cada empresa.

Quinto. La Encuesta de Relaciones Laborales Colectivas de la ANDI 2025 confirma la complejidad del relacionamiento colectivo en el sector empresarial. La encuesta representó 209.940 trabajadores; el 54,6% de las empresas reportó contar con organizaciones sindicales activas; se identificaron 420 sindicatos, con un promedio de 7 sindicatos por empresa; y se reportaron 53.975 trabajadores sindicalizados. La tasa de sindicalización en las empresas afiliadas a la ANDI fue de 27,6%, compuesta por 23,9% de trabajadores monofilados y 3,6% de trabajadores multifilados.

Sexto. La presencia sindical no necesariamente se traduce en una actividad negociadora intensa. De acuerdo con la ERLC 2025, por cada siete sindicatos presentes en una empresa, solo uno presentó pliego de peticiones, mientras que otros sindicatos no presentaron pliego, se limitaron a beneficiarse de instrumentos existentes o no desarrollaron actividades orientadas a una negociación colectiva. Además, las empresas reportaron 2.085 trabajadores aforados, 270 permisos sindicales permanentes, 51.594 días y 157.951 horas de permisos sindicales, así como auxilios sindicales por \$12.748 millones anuales, con un promedio de \$82 millones por empresa. Estos datos muestran que la actividad sindical genera efectos organizacionales y económicos relevantes que deben ser valorados en cualquier regulación multinivel.

Séptimo. La experiencia comparada demuestra que no existe un modelo único de negociación colectiva multinivel. Los países analizados presentan diseños normativos e institucionales distintos, con diferentes criterios de representatividad, mecanismos de extensión, reglas de articulación entre niveles y grados de intervención estatal. En algunos casos, la negociación sectorial está consolidada; en otros, aunque está prevista en la ley, tiene escasa o nula aplicación práctica. Por ello, la adopción de un modelo multinivel en Colombia no puede hacerse mediante trasplantes normativos automáticos, sino a partir de una valoración rigurosa del contexto nacional, de la densidad sindical, de la estructura empresarial y de la capacidad institucional para administrar conflictos colectivos complejos.

Octavo. Las Normas Internacionales del Trabajo reconocen la negociación colectiva como un derecho fundamental vinculado estrechamente con la libertad sindical y la autonomía de los interlocutores sociales. Los estándares internacionales establecen que el Estado debe promover la negociación colectiva, pero no imponer unilateralmente el nivel en el que esta debe desarrollarse. En consecuencia, la negociación por rama, industria, sector o cualquier otro nivel superior al de empresa es compatible con dichos estándares siempre que sea producto de la voluntad de las partes, respete criterios objetivos de representatividad, garantice la participación efectiva de los interlocutores sociales y no excluya indebidamente a sindicatos minoritarios ni a organizaciones representativas de empleadores.

Noveno. El marco constitucional y legal colombiano permite la celebración de acuerdos colectivos en niveles superiores al de empresa, pero no contiene una regulación procedimental completa sobre la materia. Aunque el Código Sustantivo del Trabajo reconoce la posibilidad de convenciones colectivas con varios empleadores y organizaciones sindicales, no define suficientemente cómo se determinan los sujetos legitimados para negociar, cómo se acredita la representatividad, cómo se resuelven conflictos entre sindicatos o empleadores, cómo se articulan los acuerdos sectoriales con las convenciones de empresa, ni cuáles son los mecanismos de adaptación para empresas con realidades económicas diferentes. Esta ausencia de reglas claras genera riesgos de inseguridad jurídica, duplicidad de negociaciones, conflictos de representación y afectación de la autonomía colectiva.

Décimo. La negociación colectiva multinivel puede ser una herramienta legítima para fortalecer el diálogo social, ampliar la cobertura de acuerdos colectivos y promover estándares laborales sectoriales, siempre que se diseñe con respeto por la libertad sindical, la autonomía colectiva, la voluntariedad de la negociación, la representatividad democrática y la sostenibilidad de las empresas. Sin embargo, si se estructura como un mecanismo obligatorio, rígido y de extensión automática, puede convertirse en una fuente de conflictividad, inseguridad jurídica y afectación de derechos tanto para trabajadores como para empleadores. Por ello, cualquier avance hacia este modelo debería realizarse mediante una regulación legal, concertada y técnicamente justificada, que reconozca la heterogeneidad sectorial, territorial y empresarial del país.

Finalmente, el Decreto 234 de 2026 debería ser modificado de manera sustancial, pues excede la potestad reglamentaria al crear obligaciones, procedimientos y efectos jurídicos que no están previstos de forma suficiente en la legislación laboral vigente. Además, no es el resultado de un proceso de consulta tripartita efectivo; afecta los derechos de los interlocutores sociales; y desconoce garantías esenciales de las organizaciones sindicales y de los empleadores, tales como la libertad sindical, la autonomía colectiva, la negociación libre y voluntaria, la representatividad, la seguridad jurídica, la libertad de asociación empresarial y la posibilidad de definir, de común acuerdo, el nivel más adecuado para la negociación colectiva. Por ello, más que imponer administrativamente un modelo uniforme de negociación multinivel, Colombia requiere una regulación legal, concertada, técnica y respetuosa de las Normas Internacionales del Trabajo.

Referencias

- Constitución Política de Colombia. (1991). Bogotá, Colombia. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Código Sustantivo del Trabajo. (1950). *Decreto 2663 de 1950*. Bogotá, Colombia. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Canessa Montejó, M. F. (2016). La negociación colectiva de la rama de actividad en Colombia. *UNA Revista de Derecho*, 28-31. Obtenido de <https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/145a2cf4-8fb3-4461-ae21-3be23a669e8b/content>
- Centro de Estudios en Derecho Laboral y Seguridad Social. (2016). Aproximación a la negociación colectiva de industria en Colombia. *Pontificia Universidad Javeriana*, 29-30; 40. Obtenido de <https://apidspace.javeriana.edu.co/server/api/core/bitstreams/991bd470-3fdd-4bb7-b186-d973173cf330/content>
- Conti, A., Bermúdez Alarcón, k., Benítez Pinedo, J. M., García Guerrero, C. F., González Suárez, L. A., Rodríguez Mejía, M., & Umaña Hernández, C. E. (2009). *Normas Internacionales del Trabajo*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Corte Constitucional de Colombia. (2003, 4 de febrero). *Sentencia C-067/03*. [Jurisprudencia]. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/c-067-03.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2002, 19 de marzo). *Sentencia C-200/02*. [Jurisprudencia]. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/c-200-02.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2007, 18 de abril). *Sentencia C-280/07*. [Jurisprudencia]. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-280-07.htm>
- Corte Constitucional, Sentencia C-1234 de 2005 (29 de noviembre de 2005). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=80053>
- Corte Constitucional, Sentencia C-063 de 2008 (30 de enero de 2008). Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/c-063-08.htm>
- Corte Constitucional, Sentencia C-466 de 2008 (14 de mayo de 2008). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34170>
- Corte Constitucional, Sentencia C-288 de 2024 (17 de julio de 2024). Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/c-288-24.htm>
- Corte Suprema de Justicia, Aclaración conjunta de voto, Sentencia SL462 de 2021 (10 de febrero de 2021). Obtenido de <https://consultaprovidencias.cortesuprema.gov.co/#/visualizador/L3Zhci93d3cvaHRtbC9JbmRleC9MQUJPUkFML1BFUk1BTkVOVEUvMjAyMS9EcmEuIENsYXJhIENiY2lsaWEgRHVI8WFZlFF1ZXZlZG8vU2VudGVuY2lhcY9TTDQ2Mi0yMDIxLnBkZg==/Laboral/%22La%20ausencia%20de%20una%20alusi%C3%B3n>

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2025). *Gran Encuesta Integrada De Hogares (GEIH) 2025*. [Conjunto de datos]. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/gran-encuesta-integrada-de-hogares-geih>
- Escuela Nacional Sindical. (2025). *Consulta nuestra base de datos SISLAB*. Recuperado de <https://www.ens.org.co/lee-y-aprende/consulta-nuestra-base-datos-sislab/>
- Ministerio del Trabajo. (2018). *Equipo de Censo Sindical y Capacitación a Líderes*. Ministerio del Trabajo de Colombia. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/equipo-de-censo-sindical-y-capacitacion-a-lideres>
- Ministerio del Trabajo. (2025). *Archivo Sindical*. Ministerio del Trabajo de Colombia. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/archivo-sindical>
- Ministerio del Trabajo. (6 de marzo de 2026). Decrto 234 de 2026. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=272876>
- Ministerio del Trabajo. (18 de julio de 2025). Proyecto de Resolución sobre la negociación colectiva del trabajo doméstico. Colombia. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/P.R+NEGOCIACI%C3%93N+COLECTIVA+PARA+EL+TRABAJO+DOM%C3%89STICO+-+MARCA+BORRADOR.pdf/cbb32b98-6897-154f-33bc-53bf1d52cf6c?t=1757974893467>
- Ministerio del Trabajo y Ministerio de Minas y Energía. (21 de julio de 2025). Resolución 40324 de 2025. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://acmineria.com.co/wp-content/uploads/2025/07/Resolucion-40324-21-07-2025.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2011). *Promoción de la negociación colectiva Convenio núm. 154. Ginebra*. Recuperado de <https://www.ilo.org/es/media/345861/download>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2017). *Principios y derechos fundamentales en el trabajo: retos y oportunidades*. Recuperado de https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/ILO_ILC/2017_ILC/ES/CIT_de_2017_-_Informe_VI_-_Principios_y_derechos_fundamentales_en_el_trabajo_Retos_y_oportunidades.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1949). *Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*. Recuperado de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1948). *Convenio núm. 87 sobre sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*. Recuperado de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312232

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). *Convenio núm. 154 sobre la negociación colectiva*. Recuperado de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=normlexpub:12100:0::no::p12100_instrument_id:312299
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1978). *Convenio núm. 1541 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública*. Recuperado de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312296
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical (CLS). Sexta. Ginebra*. Recuperado de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40normes/documents/publication/wcms_635185.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2025). *Negociación colectiva multinivel: representatividad, mecanismos de extensión tratamientos de las MIPYMES*. Recuperado de <https://www.ilo.org/es/publications/negociacion-colectiva-multinivel-representatividad-mecanismos-de-extension>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2025). *Modelos de negociación colectiva en Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay*. Recuperado de https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/Modelos_Negociacion_Collectiva_Cono_Sur_OIT_2025.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2025). *ILOSTAT database*. Recuperado de <https://ilostat.ilo.org/data/>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2025). *OECD.Stat*. [Conjunto de datos]. Recuperado de <https://stats.oecd.org/>
- Ostau De Lafont De León, F. R., & Niño Chavarro, L. A. (2010). *Aplicación de los convenios de la OIT en materia de derecho de asociación. Prolegómenos Derechos y Valores, XIII (26)*, 163-178. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/876/87617274010.pdf>
- Presidencia de la República. (19 de diciembre de 2024). Decreto 1527 de 2024. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=257776>
- Presidencia de la República. (29 de febrero de 2024). Decreto 243 de 2024. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=234370>
- Sentencia del Consejo de Estado, 11001-03-24-000-2013-00128-00 (Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Primera 16 de abril de 2015). Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=ConsejoEstado/30019489>
- Sentencia SL1680-2020, 81296 (Corte Suprema de Justicia 24 de junio de 2020). Obtenido de <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2020/07/SL1680-2020-81296.pdf>

CESLA

Centro de Estudios Sociales y Laborales

WWW.ANDI.COM.CO

Medellín, junio 2026.

