

BOLETÍN

NOVEDADES LABORALES

EL CONSEJO DE ESTADO DECRETÓ LA SUSPENSIÓN PROVISIONAL DEL DECRETO 234 DE 2026 POR MEDIO DEL CUAL SE BUSCABA REGULAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA MULTINIVEL

El Consejo de Estado decretó la suspensión provisional de los efectos del Decreto 234 de 2026, que regulaba la negociación colectiva por niveles superiores al de empresa (sector, rama, grupo de empresas, entre otros).

La decisión se fundamenta, de manera preliminar, en que el Gobierno habría excedido su potestad reglamentaria y desconocido la reserva de ley en materia laboral, al crear mediante decreto aspectos estructurales de un modelo de negociación colectiva que, según el despacho, deben ser definidos por el Congreso.

Para el Consejo de Estado, aunque el Código Sustantivo del Trabajo y los convenios de la OIT promueven y permiten formas de negociación en niveles superiores al de empresa, no contienen reglas previas suficientes de las cuales puedan derivarse elementos, tales como los niveles de negociación y su articulación, los criterios de representatividad, la unidad de pliego, mesa y comisión negociadora, los pisos mínimos entre convenciones de distinto nivel, sus efectos sobre los sujetos comprendidos en el respectivo ámbito y los mecanismos de adaptabilidad.

Por esta razón, el Consejo de Estado consideró que el Gobierno no se limitó a reglamentar una materia previamente regulada por la ley, sino que creó un modelo normativo nuevo cuya definición correspondería al Congreso de la República, lo que sustentó la suspensión provisional del decreto.

La suspensión tiene carácter cautelar y no implica una decisión definitiva sobre la legalidad del decreto, asunto que será resuelto en la sentencia de fondo.

Acciones de la ANDI:

- Participación en Subcomisiones Técnicas Tripartitas y en la Comisión de Concertación.

BOLETÍN

- Presentación de observaciones jurídicas y técnicas al proyecto de decreto.
- Se demandó el artículo 2.2.2.7.8 del Decreto 234 de 2026, relativo a los efectos de la negociación colectiva (Radicado 11001032500020260019200) y, adicionalmente, se presentó una segunda demanda, de manera conjunta con los gremios que integran la Comisión de Concertación (Radicado: 11001032500020260026900). En estas se solicitó la declaratoria de la medida cautelar de suspensión provisional de los efectos del Decreto.

Ambas demandas se acumularon al proceso en el cual se decretó la suspensión provisional del Decreto 234 de 2026.

RÉGIMEN DE TRANSICIÓN DEL CONTRATO SINDICAL

El Ministerio del Trabajo expidió el Decreto 1432 de 2026, mediante el cual estableció un régimen de transición aplicable a los contratos sindicales celebrados por entidades del sector salud.

Este decreto modifica el Decreto 661 de 2026, mediante el cual se estableció un listado de requisitos para el uso de la figura del contrato sindical en Colombia, con el objetivo de combatir su uso como fachada de intermediación laboral ilegal, es decir, casos en los que la organización sindical provee personal para que un tercero contratante ejerza subordinación directa sobre los partícipes, desnaturalizando la figura.

Entre las exigencias más relevantes del decreto 661 de 2026 están: que el sindicato exista al menos seis (6) meses antes de suscribir el contrato; que demuestre autonomía y capacidad administrativa, técnica y financiera reales para ejecutarlo (no ser una estructura nominal); que la afiliación de los partícipes no coincida con el inicio del contrato sindical; que la asamblea general autorice expresamente su celebración; y que el sindicato asuma la responsabilidad de afiliar y pagar los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral sobre el 100% de las compensaciones, sin que el ingreso base de cotización sea inferior a un salario mínimo.

Qué modifica el Decreto 1432 de 2026:

El Decreto 0661 de 2026 establecía, en su artículo 5, que los contratos sindicales ya vigentes se mantendrían solo hasta la fecha de terminación pactada, sin posibilidad de prórroga. Por su parte el Decreto 1432 de 2026, modificó el artículo 5 y creó un régimen de transición con fecha uniforme: las entidades públicas y los prestadores de servicios de salud (ESE, IPS y demás instituciones prestadoras de servicios de salud) que a la

BOLETÍN

fecha tengan contratos sindicales vigentes podrán prorrogarlos o celebrar nuevos contratos sindicales para atender las mismas necesidades de talento humano, sin que su vigencia pueda extenderse más allá del 30 de septiembre de 2028. A partir del 1° de octubre de 2028 regirá en forma estricta el régimen del Decreto 0661 de 2026, sin excepción.

Obligaciones durante el período de transición

Las entidades cobijadas quedan obligadas a adoptar un plan de adaptación y formalización que debe incluir, como mínimo:

1. Un inventario completo de los contratos sindicales vigentes
2. El diagnóstico de la planta de personal actual
3. Las alternativas de vinculación laboral que se evaluarán para sustituir la figura
4. El cronograma de los estudios técnicos requeridos
5. La estimación de los costos asociados a la transición
6. Las medidas para garantizar la continuidad del servicio.

Durante todo este período las prohibiciones de intermediación laboral ilegal de los artículos 34 y 35 del Código Sustantivo del Trabajo siguen plenamente vigentes, y las autoridades de inspección, vigilancia y control conservan intactas sus facultades.

MERCADO LABORAL COLOMBIANO — BOLETÍN TÉCNICO DANE, JULIO DE 2026

El DANE publicó el 31 de agosto de 2026 el boletín técnico de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) correspondiente a julio de 2026. A continuación, los indicadores más relevantes para el sector empresarial.

Indicadores nacionales

La tasa de desocupación nacional se ubicó en **8,1%** en julio de 2026, una disminución de 0,7 puntos porcentuales frente al 8,8% registrado en julio de 2025. La Tasa Global de Participación (TGP) fue de 64,8% y la Tasa de Ocupación (TO) de 59,5%. La población ocupada llegó a 24.547 mil personas, 578 mil más que en julio de 2025.

13 ciudades y áreas metropolitanas

En contraste con la lectura nacional, el desempleo urbano (13 ciudades y áreas metropolitanas) subió levemente, de 8,4% en julio de 2025 a 8,5% en julio de 2026, con una TGP de 66,7% y una TO de 61,0%. En el trimestre móvil mayo-julio de 2026, las ciudades con mayor desocupación fueron Quibdó (23,0%), Cartagena (13,6%) y

BOLETÍN

Sincelejo (13,0%); las de menor desocupación fueron Medellín A.M. (7,0%), Bucaramanga A.M. (7,2%) y Pereira A.M. (7,5%).

Por posición ocupacional, los nuevos empleos se concentraron en: el empleo público (+124 mil personas) y en el empleo particular (+75 mil personas). En contraste, se observa una disminución en los trabajadores por cuenta propia (-56 mil personas), el empleo de jornalero o peón (-154 mil personas) y empleado doméstico (-118 mil personas).

Para la ANDI, son varias las consecuencias derivadas de las decisiones de política pública que fueron tomadas durante el último año en materia laboral. En ese sentido, desde la ANDI se considera importante impulsar sectores que generan dinamismo económico a través de encadenamientos productivos y, a su vez, sean altos generadores de empleo como lo son la industria manufacturera y el sector agropecuario.

ANÁLISIS CESLA — IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

El Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA) de ANDI publicó un análisis sobre los efectos iniciales de la Ley 2466 de 2025 en el funcionamiento del contrato de aprendizaje en Colombia, examinando tres dimensiones: la evolución de la contratación directa, el número de aprendices monetizados y los recaudos por monetización.

Qué cambió con la reforma

La Ley 2466 de 2025 transformó la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje: dejó de ser una relación sin carácter laboral bajo el régimen de la Ley 789 de 2002 para convertirse en una relación laboral especial y a término fijo, regida por el Código Sustantivo del Trabajo. El apoyo de sostenimiento subió a un mínimo de 75% de un salario mínimo en la fase lectiva y 100% en la fase práctica (en la modalidad tradicional), con cobertura integral en salud, pensiones y riesgos laborales; y el valor de la monetización para las empresas que no contratan aprendices directamente subió a 1,5 salarios mínimos mensuales vigentes por cada aprendiz no vinculado.

Cifras: contratación a la baja, monetización al alza

El hallazgo central del CESLA es una **desaceleración marcada de la contratación directa** que coincide en el tiempo con la entrada en vigor de la reforma: los contratos de aprendizaje iniciados cayeron 44%, de 16.813 en abril de 2025 a 9.465 en abril de 2026, y el promedio mensual del primer cuatrimestre de 2026 fue 18% inferior al de 2025. En el sentido contrario, el número de aprendices monetizados aumentó 69% (de 17.775 a

BOLETÍN

29.955 entre marzo de 2025 y marzo de 2026), con un incremento de 73% en el promedio mensual comparando los períodos pre y post-reforma. El recaudo por monetización creció 127% en términos nominales (de \$28.428 a \$64.626 millones de pesos) y 115% en términos reales descontando inflación; en los primeros cuatro meses de 2026 ya se había recaudado el 61% de todo lo recaudado en 2025.

El dilema económico detrás de la sustitución

El costo integral mensual de un aprendiz pasó de aproximadamente \$1.252.993 (fase lectiva) y \$2.268.879 (fase práctica) en 2025, a \$1.541.322 y \$2.790.721 respectivamente en 2026, a lo que se suma el Decreto 223 de 2026, que impuso exigencias administrativas más densas (certificación de fases, seguimiento académico, exámenes ocupacionales, protocolos de seguridad y reportes al SENA). El punto crítico: en fase práctica, el costo integral de contratar directamente a un aprendiz supera el valor de la monetización en aproximadamente \$164.363 mensuales.

Empleo juvenil

El documento enmarca estas cifras en un panorama de empleo juvenil ya adverso: la tasa de desocupación de los menores de 21 años es de 23,6%, más del doble del promedio nacional (8,8%); solo 23 de cada 100 jóvenes menores de 21 años están ocupados; y el 43% del total de personas desempleadas en el país son trabajadores jóvenes. Bajo esa lectura, cualquier freno a la contratación de aprendices tiene un costo social que va más allá del cumplimiento normativo.

Fuente: CESLA — ANDI, "Impacto de la Reforma Laboral en el Contrato de Aprendizaje" (MDL-JURID-07093) — [ver documento](#)

BOLETÍN

5° ENCUENTRO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

RESERVE SU
AGENDA

**Octubre
22 y 23
2026**

Hotel Santamar Estelar
Santa Marta, Colombia







5.º Encuentro Nacional
**Seguridad y salud
en el trabajo**



Más información para su registro

☎ (57-601) 326 8500 / (57-604) 326 5100

☎ (57) 316 431 2680

✉ eventos@andi.com.co

Para gestionar su patrocinio comercial

☎ 318 3513963 / 318 3306522 / 3182389586

✉ Lbedoya@andi.com.co

✉ Jrua@andi.com.co

✉ Nrojas@andi.com.co

El 22 y 23 de octubre de 2026 se desarrollará el **5° Encuentro Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo** con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo OIT, en el Hotel Estelar en Santa Marta. En su quinta edición, el Encuentro reunirá a expertos nacionales e internacionales, organizaciones sindicales y líderes empresariales, para analizar los principales desafíos que enfrenta el mundo del trabajo y las estrategias que marcarán el futuro de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el país.



BOLETÍN

El Encuentro está diseñado para empleadores, gerentes y directivos, responsables de Seguridad y Salud en el Trabajo, profesionales de Gestión Humana, consultores y asesores, y demás actores estratégicos del Sistema de Riesgos Laborales.

Temas destacados de la agenda

La agenda académica combina conferencias, paneles de discusión y casos empresariales sobre, entre otros temas: la gestión del riesgo y los planes de continuidad del negocio, propósito del reciente terremoto; un análisis sobre los pilares para la prevención e intervención en salud mental; cómo enfrentar una visita de inspección laboral con enfoque preventivo y de mejora; pertinencia de las recomendaciones y restricciones médicas;; liderazgo visible como elemento clave para fortalecer la cultura de seguridad; la gestión de la SST como parte de la estrategia del negocio; seguridad de procesos y gestión del riesgo tecnológico; la SST como motor de sostenibilidad empresarial; aplicación y obligatoriedad del Programa de Prevención de Accidentes Mayores (PPAM); entre otros temas de actualidad.

Inscripciones e información

Las inscripciones están abiertas a través de la página oficial del evento.

Fuente: ANDI — página oficial del 5° Encuentro Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo — [ver documento](#)

Fuente: ANDI — agenda oficial del evento (PDF) — [ver documento](#)

Esperamos que esta información sea de utilidad.

Cordialmente,

Juliana Manrique Sierra
Directora Laboral