



PUBLICADO POR MIN TRABAJO

SUGERIDO CON COMENTARIOS

Nota: Se subraya el texto como se propone y se tacha el que se propone eliminar)

REPÚBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DEL TRABAJO DECRETO NÚMERO DE 2025 () 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 en lo relativo a la negociación colectiva unificada por niveles, con las organizaciones de trabajadores del sector privado y las de trabajadores oficiales” EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en particular las conferidas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y en desarrollo de los artículos 374 numeral 2, 432, 433, 434, 467 y 468 del Código Sustantivo del Trabajo y CONSIDERANDO:	REPÚBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DEL TRABAJO DECRETO NÚMERO DE 2025 () 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 en lo relativo a la negociación colectiva unificada por niveles, con las organizaciones de trabajadores del sector privado y las de trabajadores oficiales” EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en particular las conferidas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y en desarrollo de los artículos 374 numeral 2, 432, 433, 434, 467 y 468 del Código Sustantivo del Trabajo y <u>las Leyes 27 de 1976 y 524 de 1999, aprobatorias de los Convenios de la OIT 98 y 154 respectivamente</u> CONSIDERANDO: Que los artículos 55 y 56 de la Constitución Política garantizan el derecho de negociación colectiva y ordenan al Estado promover la concertación y los demás medios de solución pacífica de los conflictos colectivos de
---	---



Que los artículos 55 y 56 de la Constitución Política garantizan el derecho de negociación colectiva y ordenan al Estado promover la concertación y los demás medios de solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo; y, el artículo 39 reconoce la libertad de asociación sindical como presupuesto para el ejercicio efectivo de dicho derecho, lo cual hace necesario adoptar medidas que organicen y coordinen la negociación colectiva en condiciones de representatividad y eficacia.

Que los artículos 53 y 93 de la Constitución Política disponen que los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados integran el orden interno y orientan los principios mínimos fundamentales del trabajo, en particular favorabilidad, igualdad y progresividad, por lo cual el marco reglamentario debe armonizarse con tales obligaciones para fomentar y facilitar la negociación colectiva en sus distintos niveles.

Que el Convenio 98 de la OIT sobre "El Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva", ratificado por Colombia mediante la Ley 27 de 1976, señala en su artículo 4° que "deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuanto ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo".

Que el Convenio 154 de la OIT, ratificado por Colombia mediante Ley 524 de 1999, establece en su artículo 5° que "se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva", entre las que se encuentra "(a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente convenio" y "d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas".

Que la Recomendación 163 de la OIT, sobre la negociación colectiva, como norma internacional del trabajo, constituye una directriz para orientar la política y acciones nacionales y establece dentro de los Medios para Fomentar la Negociación Colectiva, que "(1) En caso necesario, 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

trabajo; y, el artículo 39 reconoce la libertad de asociación sindical como presupuesto para el ejercicio efectivo de dicho derecho, lo cual hace necesario adoptar medidas que organicen y coordinen la negociación colectiva en condiciones de representatividad y eficacia.

Que los artículos 53 y 93 de la Constitución Política disponen que los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados integran el orden interno y orientan los principios mínimos fundamentales del trabajo, en particular favorabilidad, igualdad y progresividad, por lo cual el marco reglamentario debe armonizarse con tales obligaciones para fomentar y facilitar la negociación colectiva en sus distintos niveles.

Que el Convenio 98 de la OIT sobre "El Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva", ratificado por Colombia mediante la Ley 27 de 1976, señala en su artículo 4° que "deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuanto ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo".

Que el Convenio 154 de la OIT, ratificado por Colombia mediante Ley 524 de 1999, establece en su artículo 5° que "se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva", entre las que se encuentra "(a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente convenio" y "d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas".

Que la Recomendación 163 de la OIT, sobre la negociación colectiva, como norma internacional del trabajo, constituye una directriz para orientar la política y acciones nacionales y establece dentro de los Medios para Fomentar la Negociación Colectiva, que "(1) En caso necesario, 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. (2) En los países en que la



empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional. (2) En los países en que la negociación colectiva se desarrolle en varios niveles, las partes negociadoras deberían velar por que exista coordinación entre ellos”.

Que los artículos 374 numeral 2, 432, 433 y 434 del Código Sustantivo del Trabajo regulan, respectivamente, la presentación del pliego de peticiones por parte de las organizaciones sindicales, la iniciación y trámite de la negociación colectiva, la obligación de recibir y atender a los delegados y el desarrollo de la etapa de arreglo directo, de modo que establecen el marco legal procedimental que el Gobierno Nacional puede ordenar y coordinar reglamentariamente para asegurar la efectividad de la negociación colectiva cuando concurren varias organizaciones sindicales o múltiples empleadores, sin alterar las etapas ni los términos fijados por la ley.

Que el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo define la convención colectiva de trabajo como el acuerdo que se celebra “entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores”; y que el artículo 468 del mismo estatuto dispone que en la convención “se establecerán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda”, lo cual viabiliza jurídicamente la negociación en distintos niveles y soporta la actualización del régimen reglamentario en materia de unidad de pliego, mesa y convención, respetando el marco legal vigente.

Que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha señalado respecto de Colombia que: “la Comisión lamenta observar que, a pesar del nivel muy bajo de la cobertura de la negociación colectiva en el sector privado, el Gobierno no indica haber tomado nuevas medidas o iniciativas específicas para remediar esta situación. La Comisión observa especialmente con preocupación la ausencia de acciones tendientes a facilitar la negociación en niveles superiores al de la empresa en un contexto en el cual: i) la negociación colectiva sectorial, a diferencia de la negociación de empresa, no dispone de un marco legislativo específico (con la excepción de las disposiciones del Código Sustantivo de Trabajo que se refieren a la posible extensión de las convenciones colectivas) y es casi inexistente en la práctica (con la excepción del sector del banano en Urabá), y ii) los trabajadores de pequeñas empresas podrían tener un acceso difícil a la negociación colectiva de empresa al no disponer de sindicatos de empresa cuya creación requiere un mínimo de 25 afiliados. (...) Recordando nuevamente que, en virtud del artículo 4 del Convenio, la negociación colectiva debería ser posible

negociación colectiva se desarrolle en varios niveles, las partes negociadoras deberían velar por que exista coordinación entre ellos”.

Que los artículos 374 numeral 2, 432, 433 y 434 del Código Sustantivo del Trabajo regulan, respectivamente, la presentación del pliego de peticiones por parte de las organizaciones sindicales, la iniciación y trámite de la negociación colectiva, la obligación de recibir y atender a los delegados y el desarrollo de la etapa de arreglo directo, de modo que establecen el marco legal procedimental que el Gobierno Nacional puede ordenar y coordinar reglamentariamente para asegurar la efectividad de la negociación colectiva cuando concurren varias organizaciones sindicales o múltiples empleadores, sin alterar las etapas ni los términos fijados por la ley.

Que el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo define la convención colectiva de trabajo como el acuerdo que se celebra “entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores”; y que el artículo 468 del mismo estatuto dispone que en la convención “se establecerán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda”, lo cual viabiliza jurídicamente la negociación en distintos niveles y soporta la actualización del régimen reglamentario en materia de unidad de pliego, mesa y convención, ~~respetando~~ desarrollando el marco legal vigente.

Que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha señalado respecto de Colombia que: “la Comisión lamenta observar que, a pesar del nivel muy bajo de la cobertura de la negociación colectiva en el sector privado, el Gobierno no indica haber tomado nuevas medidas o iniciativas específicas para remediar esta situación. La Comisión observa especialmente con preocupación la ausencia de acciones tendientes a facilitar la negociación en niveles superiores al de la empresa en un contexto en el cual: i) la negociación colectiva sectorial, a diferencia de la negociación de empresa, no dispone de un marco legislativo específico (con la excepción de las disposiciones del Código Sustantivo de Trabajo que se refieren a la posible extensión de las convenciones colectivas) y es casi inexistente en la práctica (con la excepción del sector del banano en Urabá), y ii) los trabajadores de pequeñas empresas podrían tener un acceso difícil a la negociación colectiva de empresa al no disponer de sindicatos de empresa cuya creación



en todos los niveles y ser promovida de una manera adecuada a las condiciones nacionales y que, según el artículo 5, 2), d) del Convenio núm. 154, ratificado por Colombia”.

Que en la Opinión Consultiva 027 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, “sobre derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género” el tribunal considera que el derecho a la negociación colectiva constituye un componente esencial de la libertad sindical, en tanto comprende los medios necesarios para que los trabajadores y las trabajadoras se encuentren en condiciones de defender y promover sus intereses y en el mismo reconoce la validez del criterio de representatividad para efectos de la negociación colectiva así “92. Este Tribunal encuentra que son compatibles con la libertad sindical tanto los sistemas de negociación colectiva con derechos exclusivos para el sindicato más representativo como aquellos en los que son posibles varios convenios colectivos concluidos por varios sindicatos dentro de una empresa. En esa medida, no resultan contrarias a la libertad sindical las legislaciones que autorizan de manera exclusiva a los sindicatos representativos a firmar convenios colectivos, formar parte de comités paritarios y participar en eventos internacionales, si bien en estos casos las organizaciones sindicales minoritarias, a las cuales se niegan los derechos de negociación colectiva, deben poder desempeñarse y tener por lo menos el derecho de actuar como portavoces de sus miembros y de representarlos en caso de reclamación individual”.

Que la Corte Constitucional en sentencia C – 009 de 1994 ha considerado que el derecho de negociación colectiva “es consustancial con el derecho de asociación sindical; su ejercicio potencializa y vivifica la actividad de la organización sindical, en cuanto le permite a ésta cumplir la misión que le es propia de representar y defender los intereses económicos comunes de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad, si se tiene en cuenta, que dicha organización, por su peso específico, queda colocada en un plano de igualdad frente al patrono. Se busca cumplir así la finalidad de ‘lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social’”.

Que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia señaló en la sentencia SL3127 de 2023 que: “(...) La atomización sindical producto de la creación de múltiples organizaciones sindicales y la ejecución de varias y diversas negociaciones

requiere un mínimo de 25 afiliados. (...) Recordando nuevamente que, en virtud del artículo 4 del Convenio, la negociación colectiva debería ser posible en todos los niveles y ser promovida de una manera adecuada a las condiciones nacionales y que, según el artículo 5, 2), d) del Convenio núm. 154, ratificado por Colombia”.

Que en la Opinión Consultiva 027 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, “sobre derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género” el tribunal considera que el derecho a la negociación colectiva constituye un componente esencial de la libertad sindical, en tanto comprende los medios necesarios para que los trabajadores y las trabajadoras se encuentren en condiciones de defender y promover sus intereses y en el mismo reconoce la validez del criterio de representatividad para efectos de la negociación colectiva así “92. Este Tribunal encuentra que son compatibles con la libertad sindical tanto los sistemas de negociación colectiva con derechos exclusivos para el sindicato más representativo como aquellos en los que son posibles varios convenios colectivos concluidos por varios sindicatos dentro de una empresa. En esa medida, no resultan contrarias a la libertad sindical las legislaciones que autorizan de manera exclusiva a los sindicatos representativos a firmar convenios colectivos, formar parte de comités paritarios y participar en eventos internacionales, si bien en estos casos las organizaciones sindicales minoritarias, a las cuales se niegan los derechos de negociación colectiva, deben poder desempeñarse y tener por lo menos el derecho de actuar como portavoces de sus miembros y de representarlos en caso de reclamación individual”.

Que la Corte Constitucional en sentencia C – 009 de 1994 ha considerado que el derecho de negociación colectiva “es consustancial con el derecho de asociación sindical; su ejercicio potencializa y vivifica la actividad de la organización sindical, en cuanto le permite a ésta cumplir la misión que le es propia de representar y defender los intereses económicos comunes de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad, si se tiene en cuenta, que dicha organización, por su peso específico, queda colocada en un plano de igualdad frente al patrono. Se busca cumplir así la finalidad de ‘lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio



colectivas en una sola empresa, en la práctica ha evidenciado resultados negativos que terminan socavando la libertad sindical, pues generan condiciones de trabajo inequitativas y desiguales, exacerba la debilidad de los trabajadores frente al empresario y mengua las posibilidades de resolver directamente o por autocomposición el conflicto colectivo de intereses. (...) La Corte ha defendido que la unidad sindical y de negociación podría permitir una concertación más solidaria y equitativa de las condiciones de trabajo de cara a las variaciones del mercado, los cambios tecnológicos y las crisis económicas que hoy son una realidad innegable, de modo que requieren actores sindicales con estructuras fuertes, amplia representatividad y poder de negociación. En general, la Corte ha considerado que la unidad sindical y de negociación colectiva genera «las condiciones necesarias para fomentar procesos de diálogo social más racionales y eficientes, con negociaciones colectivas armónicas y concertadas»". (CSJ SL7032017).

Que, el derecho colectivo del trabajo ha venido transformándose, actualizándose y modernizándose en los últimos tiempos, nutriéndose con normas internacionales del trabajo que han sido adoptadas por la jurisprudencia y que reconocen los derechos de asociación y de negociación colectiva como derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, por lo que es necesario que se definan criterios de orden legal y reglamentario dirigidos a desarrollar la negociación colectiva unificada y en más niveles, como un mecanismo imprescindible para organizar los procesos de negociación colectiva en el sector privado.

Que, el presente decreto desarrolla la negociación colectiva unificada, como un mecanismo imprescindible para organizar los procesos de negociación colectiva en el sector privado, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 55 de la Constitución Política de Colombia, que dispone "se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley".

Que, en virtud de lo anterior, es necesario subrogar el Capítulo 7 del Libro 2, Título 2 del Decreto 1072 de 2015, el cual dejaba a potestad de los sindicatos, comparecer a la negociación colectiva con un solo pliego de peticiones, e integrar conjuntamente la comisión negociadora sindical, para en su lugar, implementar el mecanismo de unidad de negociación fue básicamente inútil porque el verbo rector utilizado no fue el apropiado.

Que se hace necesario para cumplir la Constitución del Trabajo y los compromisos

social".

Que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia señaló en la sentencia SL3127 de 2023 que: "(...) La atomización sindical producto de la creación de múltiples organizaciones sindicales y la ejecución de varias y diversas negociaciones colectivas en una sola empresa, en la práctica ha evidenciado resultados negativos que terminan socavando la libertad sindical, pues generan condiciones de trabajo inequitativas y desiguales, exacerba la debilidad de los trabajadores frente al empresario y mengua las posibilidades de resolver directamente o por autocomposición el conflicto colectivo de intereses. (...) La Corte ha defendido que la unidad sindical y de negociación podría permitir una concertación más solidaria y equitativa de las condiciones de trabajo de cara a las variaciones del mercado, los cambios tecnológicos y las crisis económicas que hoy son una realidad innegable, de modo que requieren actores sindicales con estructuras fuertes, amplia representatividad y poder de negociación. En general, la Corte ha considerado que la unidad sindical y de negociación colectiva genera «las condiciones necesarias para fomentar procesos de diálogo social más racionales y eficientes, con negociaciones colectivas armónicas y concertadas»". (CSJ SL703- 2017).

Que la sentencia C- 063 de 2008 que declaró la inconstitucionalidad de la norma que permitía el derecho a la negociación colectiva exclusivamente a la organización sindical mayoritaria consideró: "La Corte (...) 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". (negrillas fuera del original)

Que, el derecho colectivo del trabajo ha venido transformándose, actualizándose y modernizándose en los últimos tiempos, nutriéndose con normas internacionales del trabajo que han sido adoptadas por la jurisprudencia y que reconocen los derechos de asociación y de negociación colectiva como derechos fundamentales de los trabajadores y las



internacionales tanto como con la OIT como con la OCDE ampliar a distintos niveles la negociación colectiva para garantizar la democracia, el derecho a participar en las decisiones que les afectan a los trabajadores y trabajadoras y combatir la desigualdad económica y social, al tiempo en que se organizan los procesos de negociación colectiva en el sector privado y se reducen los tiempos y los costos administrativos derivados de negociaciones colectivas confusas y que pueden extenderse a lo largo del tiempo, lo que incidirá de manera favorable en la paz social, en la disminución de la conflictividad, en la desjudicialización de los conflictos y en consecuencia, en la productividad de la empresas.

Que, en cumplimiento de los principios de publicidad, participación ciudadana y transparencia, el proyecto de decreto fue publicado el día XXX del mes XXXX de 2025 en el Sistema Unico de Consulta Pública – SUCOP, para efectos de recibir comentarios y observaciones de la ciudadanía y de los grupos de interés, los cuales fueron recaudados y analizados por esta Cartera en el marco del proceso de mejora regulatoria.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA:

Artículo 1. Subrogación del Capítulo 7 del Título 2, de la Parte 2 del Libro 2 del

Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo. Subróguese el Capítulo 7 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedará así:

"CAPÍTULO VII.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA UNIFICADA POR NIVELES

Artículo 2.2.2.7.1. Objeto. Objeto y ámbito de aplicación. Este capítulo tiene por objeto establecer reglas de coordinación y ordenación para el ejercicio de la negociación colectiva en los niveles de empresa, grupo de empresas, rama o

trabajadoras, por lo que es necesario que se definan criterios de orden legal y reglamentario dirigidos a desarrollar la negociación colectiva unificada y en más niveles, como un mecanismo imprescindible para organizar los procesos de negociación colectiva en el sector privado.

Que, el presente decreto desarrolla la negociación colectiva unificada, como un mecanismo imprescindible para organizar los procesos de negociación colectiva en el sector privado, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 55 de la Constitución Política de Colombia, que dispone "se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley".

Que, en virtud de lo anterior, es necesario subrogar el Capítulo 7 del Libro 2, Título 2 del Decreto 1072 de 2015, el cual dejaba a potestad de los sindicatos, comparecer a la negociación colectiva con un solo pliego de peticiones, e integrar conjuntamente la comisión negociadora sindical, para en su lugar, implementar el mecanismo de unidad de negociación fue básicamente inútil porque el verbo rector utilizado no fue el apropiado.

Que se hace necesario para cumplir la Constitución del Trabajo y los compromisos internacionales tanto como con la OIT como con la OCDE ampliar a distintos niveles la negociación colectiva para garantizar la democracia, el derecho a participar en las decisiones que les afectan a los trabajadores y trabajadoras y combatir la desigualdad económica y social, al tiempo en que se organizan los procesos de negociación colectiva en el sector privado y se reducen los tiempos y los costos administrativos derivados de negociaciones colectivas confusas y que pueden extenderse a lo largo del tiempo, lo que incidirá de manera favorable en la paz social, en la disminución de la conflictividad, en la desjudicialización de los conflictos y en consecuencia, en la productividad de la empresas.

Que, en cumplimiento de los principios de publicidad, participación ciudadana y transparencia, el proyecto de decreto fue publicado el día XXX del mes XXXX de 2025 en el Sistema Único de Consulta Pública – SUCOP, para efectos de recibir comentarios y observaciones de la ciudadanía y de los grupos de interés, los cuales fueron recaudados y analizados por esta Cartera en el marco del proceso de mejora regulatoria.



sector de actividad y ámbito regional, aplicables al sector privado y a los trabajadores oficiales, con sujeción a los principios de representatividad, buena fe, favorabilidad, progresividad y autocomposición, y sin alterar las etapas y términos previstos en la ley.

Parágrafo. Como regla general, cuando concurren varias organizaciones sindicales o múltiples empleadores dentro del mismo ámbito, la negociación se desarrollará en una única mesa y con un único pliego, con integración proporcional de la representación y con cláusulas de adaptabilidad que acuerden las partes, sin perjuicio de las excepciones legalmente justificadas.

Artículo 2.2.2.7.2. Niveles de negociación, coordinación inter niveles y cláusulas de adaptabilidad. La negociación colectiva podrá desarrollarse en los niveles de empresa, grupo de empresas, rama o sector de actividad y ámbito geográfico (municipal, distrital, departamental o regional), según acuerden las partes conforme a su representatividad. Para efectos de este capítulo, se entiende por rama o sector de actividad el conjunto de actividades económicas afines conforme a las clasificaciones oficialmente adoptadas; y, por grupo de empresas, el conjunto bajo dirección o control común reconocido por la normativa vigente.

Las convenciones de ámbito sectorial o geográfico deberán incluir cláusulas de ordenación, coordinación y adaptabilidad, destinadas a: Evitar contradicciones entre los distintos niveles; fijar un piso mínimo de protección aplicable a los convenios de nivel inferior; y, prever mecanismos de seguimiento y actualización.

Parágrafo 1. Parágrafo 1. 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, indicando (i) 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

Parágrafo 2. La suscripción de convenciones colectivas en niveles superiores no

En mérito de lo expuesto,

DECRETA:

Artículo 1. *Subrogación del Capítulo 7 del Título 2, de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo con el fin de reglamentar artículos 374 numeral 2, 432, 433, 434, 467 y 468 del Código Sustantivo del Trabajo y las Leyes 27 de 1976 y 524 de 1999, aprobatorias de los Convenios de la OIT 98 y 154 respectivamente.* Subróguese el Capítulo 7 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedará así:

"CAPÍTULO VII. NEGOCIACIÓN COLECTIVA UNIFICADA POR NIVELES

Artículo 2.2.2.7.1. Objeto. Objeto y ámbito de aplicación. Este capítulo tiene por objeto establecer reglas de coordinación y ordenación para el ejercicio de la negociación colectiva en los niveles ~~de superiores al de~~ empresa, tales como grupo de empresas, rama o sector de actividad y ~~ámbito regional~~, aplicables al sector privado y a los trabajadores oficiales, con sujeción a los principios de representatividad, buena fe, favorabilidad, progresividad y autocomposición, y sin alterar las etapas y términos previstos en la ley.

Parágrafo. Como regla general, cuando concurren varias organizaciones sindicales o múltiples empleadores dentro del mismo ámbito superior a la empresa, la negociación se desarrollará en una única mesa y con un único pliego, con integración proporcional de la representación para la suscripción de la correspondiente Convención Colectiva de Trabajo en cada nivel y con cláusulas de adaptabilidad que acuerden las partes, ~~sin perjuicio de las excepciones legalmente justificadas.~~

Artículo 2.2.2.7.2. Niveles de negociación, coordinación inter niveles y cláusulas de adaptabilidad. La negociación colectiva podrá desarrollarse en los niveles de empresa, grupo de empresas, rama o sector de actividad y ~~ámbito geográfico (municipal, distrital, departamental o~~



deroga ni modifica las convenciones vigentes de nivel empresa. No obstante, en aplicación del principio de favorabilidad y de las cláusulas de ordenación y coordinación previstas en la convención de nivel superior, prevalecerán respecto de las materias homogéneas en las que establezcan condiciones más favorables, las cuales se aplicarán de manera integral y armónica, sin que ello habilite la acumulación de beneficios incompatibles ni la fragmentación de cláusulas. La determinación de la mayor favorabilidad se realizará con criterios objetivos y mediante seguimiento, conforme a lo previsto en la convención de ámbito superior. En todo caso, se respetarán el piso mínimo sectorial o geográfico y los principios de progresividad y no regresividad.

Parágrafo 3. En todo caso, las convenciones colectivas de trabajo deben respetar el principio de progresividad y no regresividad de los derechos laborales y las libertades sindicales.

Artículo 2.2.2.7.3. Fomento de negociaciones bajo el principio de la buena fe. Las partes tienen el deber de desarrollar negociaciones de buena fe, conforme las siguientes obligaciones:

1. Abstenerse injustificadamente de negociar o instalar mesa de negociaciones;
2. Instalar y sostener negociaciones genuinas y constructivas, celebrando reuniones conforme al cronograma y en horarios razonables acordados.
3. Designar representantes con facultades suficientes para deliberar y adoptar acuerdos.
4. Examinar de buena fe las propuestas de la otra parte y fundamentar las objeciones cuando así se solicite.
5. Responder oportunamente a las propuestas conforme al cronograma y a los mecanismos acordados.
6. Intercambiar la información pertinente y necesaria para la negociación, garantizando las reservas legales.
7. Abstenerse de dilaciones injustificadas y de cualquier maniobra obstruccionista.

~~regional) cualquier otro que las partes estimen oportuno, según acuerden las partes conforme a su representatividad. Para efectos de este capítulo, se entiende por rama o sector de actividad el conjunto de actividades económicas afines conforme a las clasificaciones oficialmente adoptadas; y, por grupo de empresas, el conjunto bajo dirección o control común reconocido por la normativa vigente.~~

Las convenciones de ámbito sectorial ~~o geográfico~~ deberán incluir cláusulas de ordenación, coordinación y adaptabilidad, destinadas a: Evitar contradicciones entre los distintos niveles; fijar un piso mínimo de protección aplicable a los convenios de nivel inferior; y, prever mecanismos de seguimiento y actualización.

Parágrafo 1. Parágrafo 1. 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, indicando (i) 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

Parágrafo 2. La suscripción de convenciones colectivas en niveles superiores no deroga ni modifica las convenciones vigentes de nivel empresa. No obstante, en aplicación del principio de favorabilidad y de las cláusulas de ordenación y coordinación previstas en la convención de nivel superior, prevalecerán respecto de las materias homogéneas en las que establezcan condiciones más favorables, las cuales se aplicarán de manera integral y armónica, sin que ello habilite la acumulación de beneficios incompatibles ni la fragmentación de cláusulas. La determinación de la mayor favorabilidad se realizará con criterios objetivos y mediante seguimiento, conforme a lo previsto en la convención de ámbito superior. En todo caso, se respetarán el piso mínimo sectorial ~~o geográfico~~ y los principios de progresividad y no regresividad.



8. Gestionar el calendario de la etapa de arreglo directo para abordar la totalidad de los temas.
9. Respetar y cumplir los compromisos asumidos y aplicar los acuerdos y la convención colectiva una vez suscritos.
10. Conformar y participar en una comisión paritaria de interpretación y seguimiento de la convención colectiva, según lo que en ella se prevea.

Parágrafo. Lo dispuesto en este artículo no altera las etapas ni los términos previstos en la ley para la negociación colectiva.

Artículo 2.2.2.7.4. Fomento de negociaciones fundamentadas e informadas. Las partes deberán facilitar el intercambio de información pertinente, necesaria y proporcional para negociar con conocimiento de causa, para entablar una discusión fundada con sujeción a las reservas legales aplicables. Con este objeto:

1. A petición motivada de cualquiera de las partes, el empleador pondrá a disposición información agregada o anonimizada, cuando sea del caso, sobre la situación económica y social de la unidad de negociación y, de requerirse, de la empresa en su conjunto, en la medida estrictamente necesaria para la negociación. Cuando la divulgación pueda perjudicar intereses estratégicos o comprometer secretos empresariales o datos protegidos, 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.
2. Las autoridades competentes pondrán a disposición de las partes, por medios públicos y de acceso abierto, la información estadística y documentos que obren en su poder sobre la situación económica y social del país, la rama o sector de actividad, la región o el grupo empresarial, en lo no sometido a reserva legal.

Parágrafo 1. La información se entregará en formato razonable dentro de los plazos acordados en el cronograma de negociación, sin que ello altere las etapas ni términos previstos en la ley.

Parágrafo 3. En todo caso, las convenciones colectivas de trabajo deben respetar el principio de progresividad y no regresividad de los derechos laborales y las libertades sindicales.

Artículo 2.2.2.7.3. Fomento de negociaciones bajo el principio de la buena fe. Las partes tienen el deber de desarrollar negociaciones de buena fe, conforme las siguientes obligaciones:

1. Abstenerse injustificadamente de negociar o instalar mesa de negociaciones;
2. Instalar y sostener negociaciones genuinas y constructivas, celebrando reuniones conforme al cronograma y en horarios razonables acordados.
3. Designar representantes con facultades suficientes para deliberar y adoptar acuerdos.
4. Examinar de buena fe las propuestas de la otra parte y fundamentar las objeciones cuando así se solicite.
5. Responder oportunamente a las propuestas conforme al cronograma y a los mecanismos acordados.
6. Intercambiar la información pertinente y necesaria para la negociación, garantizando las reservas legales.
7. Abstenerse de dilaciones injustificadas y de cualquier maniobra obstruccionista.
8. Gestionar el calendario de la etapa de arreglo directo para abordar la totalidad de los temas.
9. Respetar y cumplir los compromisos asumidos y aplicar los acuerdos y la convención colectiva una vez suscritos.
10. Conformar y participar en una comisión paritaria de interpretación y seguimiento de la convención colectiva, según lo que en ella se prevea.



Parágrafo 2. Las diferencias sobre alcance, pertinencia o confidencialidad de la información serán conocidas por una comisión paritaria de interpretación y seguimiento, sin suspender los términos legales del arreglo directo.

Artículo 2.2.2.7.5. Partes en la negociación. Son partes en la negociación colectiva:

1. Por un lado, una o varias organizaciones de trabajadores representativas. Cuando exista pluralidad de organizaciones sindicales 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. De no llegar a un acuerdo para la representación, la conformación de la comisión negociadora de los trabajadores será directamente proporcional al número de afiliados, sin que dicha comisión exceda de diez (10) negociadores en el nivel de empresa, de veinte (20) si se tratare del nivel sectorial o territorial, o de quince (15) en otro nivel de negociación, salvo que una convención colectiva de trabajo vigente al momento de expedición de esta norma disponga algo más favorable.

La comisión negociadora podrá contar con tres asesores de las federaciones y confederaciones sindicales directamente proporcional al número de afiliados.

2. Por el otro, uno o varios empleadores o asociaciones de empleadores representativos del respectivo nivel.

En las negociaciones de ámbito sectorial o geográfico, el pliego deberá ser entregado por la organización u organizaciones sindicales legitimadas a los empleadores más representativos con presencia en el respectivo nivel o a la organización patronal que les represente.

Parágrafo 1. Los pliegos solo podrán ser presentados en el primer trimestre del año.

Parágrafo 2. El Ministerio de Trabajo apoyará la convocatoria de las

Parágrafo. Lo dispuesto en este artículo no altera las etapas ni los términos previstos en la ley para la negociación colectiva.

Artículo 2.2.2.7.4. Fomento de negociaciones fundamentadas e informadas. Las partes deberán facilitar el intercambio de información pertinente, necesaria y proporcional para negociar con conocimiento de causa, para entablar una discusión fundada con sujeción a las reservas legales aplicables. Con este objeto:

1. A petición motivada de cualquiera de las partes, el empleador pondrá a disposición información agregada o anonimizada, cuando sea del caso, sobre la situación económica y social de la unidad de negociación y, de requerirse, de la empresa en su conjunto, en la medida estrictamente necesaria para la negociación. Cuando la divulgación pueda perjudicar intereses estratégicos o comprometer secretos empresariales o datos protegidos, 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.
2. Las autoridades competentes pondrán a disposición de las partes, por medios públicos y de acceso abierto, la información estadística y documentos que obren en su poder sobre la situación económica y social del país, la rama o sector de actividad, la región o el grupo empresarial, en lo no sometido a reserva legal.

Parágrafo 1. La información se entregará en formato razonable dentro de los plazos acordados en el cronograma de negociación, sin que ello altere las etapas ni términos previstos en la ley.

Parágrafo 2. Las diferencias sobre alcance, pertinencia o confidencialidad de la información serán conocidas por una comisión paritaria de interpretación y seguimiento, sin suspender los términos legales del arreglo directo.

Artículo 2.2.2.7.5. Partes en la negociación. Son partes en la negociación colectiva **en los niveles superiores a la empresa:**



organizaciones sindicales y de empleadores para la conformación de la mesa de negociación, instruirá a las partes en sus obligaciones y derechos, dispondrá de información y metodologías que puedan ser usadas por las partes.

Parágrafo 3. En negociaciones de ámbito sectorial o geográfico se garantizarán mecanismos de participación de micro, pequeñas y medianas empresas. La falta de participación no hará inaplicable la convención; en tal caso, las partes definirán cláusulas de adhesión o acomodación para MIPYMES en la convención de ámbito superior.

Parágrafo 4. Si no hay acuerdo sobre el contenido del pliego unificado, la comisión negociadora sindical elaborará una matriz de compatibilización, integrará propuestas coincidentes, priorizará las divergentes mediante mayoría calificada definida en el acta de instalación y depurará redundancias, dejando acta motivada de las decisiones.

Artículo 2.2.2.7.6. Convenciones colectivas de trabajo. Las partes gozan de libertad de regular mediante convenciones colectivas cualquier tema relativo a las condiciones de trabajo y de empleo y las relaciones entre ellas dentro del orden público laboral y con sujeción a la Constitución, la ley y los convenios internacionales del trabajo ratificados. En ningún caso podrán pactarse cláusulas discriminatorias, ni disposiciones que desconozcan la libertad sindical, el fuero sindical u otros derechos fundamentales, ni que contraríen el piso mínimo de protección fijado por la ley o por una convención colectiva de ámbito superior aplicable.

Parágrafo 1. Las partes en la negociación colectiva podrán suscribir convenciones, capítulos o incorporar normas especiales para las micro, pequeñas o medianas empresas, que atiendan sus realidades sociales y económicas. Para tal fin, pueden también incorporar cláusulas de adaptabilidad.

Parágrafo 2. En las convenciones colectivas de ámbito sectorial o geográfico las partes se esforzarán por incluir cláusulas relacionadas con la formalización laboral, oportunidades de empleo, productividad y transición justa.

Artículo 2.2.2.7.7. Efectos. Las convenciones colectivas de ámbito sectorial y geográfico son de aplicación obligatoria para todos los empleadores, empresas, unidades productivas y trabajadores del nivel de negociación respectivo. En

1. Por un lado, una o varias organizaciones de trabajadores representativas. Cuando exista pluralidad de organizaciones sindicales legitimadas para negociar en el mismo nivel o unidad de negociación superiores a la empresa, 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. De no llegar a un acuerdo para la representación, la conformación de la comisión negociadora de los trabajadores será directamente proporcional al número de afiliados, sin que dicha comisión exceda ~~de diez (10) negociadores en el nivel de empresa~~, de veinte (20) si se tratare del nivel sectorial ~~o territorial~~, o de quince (15) en otro nivel de negociación, salvo que una convención colectiva de trabajo vigente al momento de expedición de esta norma disponga algo más favorable. **En todo caso se garantizará que la o las organizaciones minoritarias participen con al menos un representante que elijan para integrar la comisión negociadora, si en razón al número de afiliados no tuvieron más.**

La comisión negociadora podrá contar con tres asesores de las federaciones y confederaciones sindicales directamente proporcional al número de afiliados.

2. Por el otro, uno o varios empleadores o asociaciones de empleadores representativos del respectivo nivel.

En las negociaciones de ámbito sectorial ~~o geográfico~~, el pliego deberá ser entregado por la organización u organizaciones sindicales legitimadas a los empleadores más representativos con presencia en el respectivo nivel o a la organización patronal que les represente.

Parágrafo 1. ~~Los pliegos solo podrán ser presentados en el primer trimestre del año.~~

La representatividad de los sindicatos para negociar, se determina por el número de afiliados en el nivel respectivo.

La prueba de la calidad de afiliado/a a uno o a varios sindicatos, se determinará aplicando las reglas contenidas en los artículos 2.2.2.3.1. a 2.2.2.3.4 del decreto 1072 de 2017, Único del Sector Trabajo.



consecuencia, no podrán celebrarse acuerdos pluri-subjetivos o pluri-individuales con trabajadores no sindicalizados.

Parágrafo. Sin perjuicio del régimen legal aplicable en la empresa, no podrán celebrarse acuerdos cuya finalidad o efecto sea desconocer, neutralizar o eludir la convención colectiva sectorial o geográfica aplicable, o afectar la libertad sindical. Los acuerdos de empresa solo podrán desarrollar materias no reguladas o mejorar condiciones, con sujeción a las cláusulas de coordinación y a los principios de favorabilidad, progresividad y no regresividad.

Artículo 2.2.2.7.8. Vigencia de la convención colectiva de trabajo por empresa. Salvo que exista un acuerdo entre las partes y con respeto el principio de autocomposición, a partir de la vigencia del presente decreto, en aquellas empresas donde coexisten varias convenciones colectivas o laudos arbitrales, se tendrá como fecha de vigencia la de la primera convención colectiva suscrita y las posteriores serán integradas a ésta como capítulos. En ninguna circunstancia se podrá presentar pliego de peticiones durante la vigencia de la convención colectiva, en los términos de este artículo independientemente que la organización sindical sea o no suscriptora del acuerdo colectivo vigente, o se constituya legalmente durante ese tiempo.

Artículo 2.2.2.7.9. Cuota por beneficio convencional. En aplicación del artículo 68 de la Ley 50 de 1990, los trabajadores y las trabajadoras no sindicalizadas beneficiarias de la convención colectiva de trabajo en cada nivel, deberán pagar en favor del sindicato o sindicatos titulares de la misma, una suma equivalente a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato o sindicatos sin que sea posible renunciar a dichos beneficios extralegales.

Artículo 2.2.2.7.10. Norma general. Los demás aspectos de los conflictos colectivos de trabajo, no estipulados de manera especial en el presente capítulo, se rigen por las disposiciones establecidas en los Títulos II y Capítulo I del Título III, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo”.

Artículo 2º. Vigencia y derogatorias. El presente Decreto rige a partir de su publicación.

Parágrafo 2. El Ministerio de Trabajo apoyará la convocatoria de las organizaciones sindicales y de empleadores para la conformación de la mesa de negociación, instruirá a las partes en sus obligaciones y derechos, dispondrá de información y metodologías que puedan ser usadas por las partes.

Parágrafo 3. En negociaciones de ámbito sectorial o geográfico se ~~propenderá~~ garantizarán mecanismos de ~~por~~ la participación o representación de micro, pequeñas y medianas empresas. ~~La falta de participación no hará inaplicable la convención; en tal caso, las partes definirán cláusulas de adhesión o acomodación para MIPYMES en la convención de ámbito superior.~~

Parágrafo 4. Si no hay acuerdo sobre el contenido del pliego unificado, la comisión negociadora sindical elaborará una matriz de compatibilización, donde integrará propuestas coincidentes, priorizará las divergentes mediante mayoría calificada definida en el acta de instalación, y depurará redundancias, ~~dejando acta motivada de las decisiones y agregará las peticiones de las organizaciones minoritarias.~~

Parágrafo 5. Si varios sindicatos que concurren en el mismo nivel de negociación, en razón al número de afiliados de cada uno, no pudiere contar con representantes en la comisión negociadora, podrán coaligarse para que sumado el número de sus afiliados, tuvieren el derecho a un mayor número de integrantes de la comisión negociadora.

Artículo 2.2.2.7.6. Convenciones colectivas de trabajo. Las partes gozan de libertad de regular mediante convenciones colectivas de niveles superiores a la empresa, cualquier tema relativo a las condiciones de trabajo y de empleo y las relaciones entre ellas, ~~dentro del orden público laboral y con sujeción a la Constitución, la ley y los convenios internacionales del trabajo ratificados.~~ En ningún caso podrán pactarse cláusulas discriminatorias, ni disposiciones que desconozcan la libertad sindical, el fuero sindical u otros derechos fundamentales, ni que contraríen el piso mínimo de protección fijado por la ley o por una convención colectiva de ámbito superior aplicable.



PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los

EL MINISTRO DEL TRABAJO,

Parágrafo 1. Las partes en la negociación colectiva podrán suscribir convenciones, capítulos o incorporar normas especiales para las micro, pequeñas o medianas empresas, que atiendan sus realidades sociales y económicas. Para tal fin, pueden también incorporar cláusulas de adaptabilidad.

Parágrafo 2. En las convenciones colectivas de ámbito sectorial o geográfico las partes se esforzarán por incluir cláusulas relacionadas con la formalización laboral, oportunidades de empleo, productividad y transición justa.

Artículo 2.2.2.7.7. Efectos. Las convenciones colectivas de ámbito sectorial y geográfico son de aplicación obligatoria para todos los empleadores, empresas, unidades productivas y trabajadores del nivel de negociación respectivo. En consecuencia, no podrán celebrarse acuerdos pluri-subjetivos o pluri-individuales con trabajadores no sindicalizados.

Parágrafo. Sin perjuicio del régimen legal aplicable en la empresa, no podrán celebrarse acuerdos cuya finalidad o efecto sea desconocer, neutralizar o eludir la convención colectiva sectorial o geográfica del nivel inferior aplicable, o afectar la libertad sindical. Los acuerdos de empresa solo podrán desarrollar materias no reguladas o mejorar condiciones, con sujeción a las cláusulas de coordinación y a los principios de favorabilidad, progresividad y no regresividad.

Artículo 2.2.2.7.8. Vigencia de la convención colectiva de trabajo por empresa. Salvo que exista un acuerdo entre las partes y con respeto al principio de autocomposición, a partir de la vigencia del presente decreto, en aquellas empresas donde coexisten varias convenciones colectivas o laudos arbitrales, se tendrá como fecha de vigencia la de la primera convención colectiva suscrita y las posteriores serán integradas a ésta como capítulos. En ninguna circunstancia se podrá presentar pliego de peticiones durante la vigencia de la convención colectiva, en los términos de este artículo independientemente que la organización sindical sea o no suscriptora del acuerdo colectivo vigente, o se constituya legalmente durante ese tiempo.



Artículo 2.2.2.7.9. Cuota por beneficio convencional. En aplicación del artículo 68 de la Ley 50 de 1990, los trabajadores y las trabajadoras no sindicalizadas beneficiarias de la convención colectiva de trabajo en cada nivel, deberán pagar en favor del sindicato o sindicatos titulares de la misma, una suma equivalente a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato o sindicatos sin que sea posible renunciar a dichos beneficios extralegales.

Artículo 2.2.2.7.10. Norma general. Los demás aspectos de los conflictos colectivos de trabajo, no estipulados de manera especial en el presente capítulo, se rigen por las disposiciones establecidas en los Títulos II y Capítulo I del Título III, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo **y el artículo 25 del decreto 2351 de 1965”.**

Artículo 2º. Vigencia y derogatorias. El presente Decreto rige a partir de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los

EL MINISTRO DEL TRABAJO,

**ANTONIO ERESMID
SANGUINO PÁEZ**



FABIO ARIAS GIRALDO
Presidente CUT

PERCY OYOLA PALOMA
Presidente CGT

OVER DORADO CARDONA
Secretario General CUT

WILLIAM MILLAN M.
Secretario general CGT

ANSELMO GOMEZ ELGUEDO
Presidente CDP

CESAR JULIO CARRILLO AMAYA
Presidente CPC