

DECRETO NÚMERO 0992 DE 2026

(agosto 4)

por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Libro 2, Parte 2, Título 2 del Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se fijan requisitos para el depósito de los pactos colectivos con el fin de prevenir que sean utilizados para menoscabar el derecho de asociación sindical y de negociación colectiva.

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, y en especial de las conferidas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y en desarrollo de los artículos 481 del Código Sustantivo del Trabajo, 70 de la Ley 50 de 1990, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia señala que “*El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas*”.

Que el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo consagra la posibilidad de celebrar pactos colectivos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados y adicionalmente, dispone que “*Cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes*”.

Que el inciso primero del artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que “*Los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los Títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos*”.

Que el Convenio 154 de la OIT sobre el fomento de la negociación colectiva, aprobado por Colombia mediante la Ley 524 de 1999, estableció que, si bien se admite que la legislación nacional reconozca a representantes de los trabajadores distintos a las organizaciones sindicales para el ejercicio del derecho de negociación colectiva, es un mandato imperativo adoptar medidas que garanticen que su existencia no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos.

Que, no obstante lo anterior, los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, específicamente la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical, han cuestionado de manera persistente la aplicación de los pactos colectivos en Colombia, señalando que estos han sido utilizados para debilitar el poder de negociación de los sindicatos y desestimular la afiliación de los trabajadores.

Que la Corte Constitucional ha adoptado un concepto material y no formal de pacto colectivo, en el sentido que será pacto colectivo todo acuerdo celebrado con un grupo de trabajadores para fijar las condiciones de trabajo y empleo, cuya condición de aplicación sea no estar afiliado a un sindicato. Al respecto, en las Sentencias número SU-569 y SU570 de 1999, reiteradas en la T-069 de 2015, este Alto Tribunal señaló:

“*Frente a la realidad de que da cuenta el proceso considera la Corte que desde el punto de vista material la situación es la misma, porque unilateralmente la empresa, a través del Plan Voluntario de Servicios y Beneficios, ha producido unos efectos iguales a los de un pacto colectivo, suscrito con los trabajadores no sindicalizados; ello es así, porque como el Plan contiene una oferta dirigida por la empresa a los trabajadores de acogerse o no a unas determinadas condiciones económico-laborales, la aceptación de dicha oferta por cada trabajador produce unos efectos jurídicos en el campo de las obligaciones laborales y al ser aceptado por un número plural de trabajadores, jurídica y materialmente, produce los mismos efectos de un pacto colectivo de trabajo. Es obvio, que el establecerse en el Plan mejores condiciones laborales se revela el inocultable propósito de discriminar a los trabajadores sindicalizados, desestimular su afiliación al sindicato, o promover su deserción del mismo*”.

Que, en similar sentido, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia número CSJ SL3597-2020 expresó que “*la utilización de pactos colectivos de trabajo no puede menoscabar los derechos de los trabajadores, ni estar dirigidos a fomentar la desestimulación de la sindicalización o promover la desafiliación de los trabajadores ya sindicalizados*”. Que, de conformidad con la citada providencia, el carácter antisindical de un pacto colectivo “*es evidente cuando los beneficios pactados de forma individual son superiores a las conquistas logradas por vía de la negociación colectiva de trabajo*”.

Que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia incluso ha expuesto que los pactos colectivos no solo no deben ser superiores a las convenciones colectivas de trabajo, sino que tampoco deben ser iguales o equivalentes, teniendo en cuenta el pago de la cuota sindical, como elemento diferenciador. (CSJ SL1309-2022 y SL4348-2022). En particular, en esta última providencia refirió:

“*Sobre el particular, en la Sentencia CSJ SL1309-2022 la Sala puntualizó que los planes colectivos de beneficios o pactos colectivos no pueden ser en su conjunto ser iguales, equivalentes o superiores a los previstos en la convención colectiva de trabajo, pues “tal práctica empresarial desestimula la afiliación sindical y genera deserción de los sindicatos, lo cual vulnera el derecho de asociación sindical protegido en el Convenio 87 de la OIT y en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos*”.

“*[...] En efecto, la finalidad de las asociaciones sindicales es la de fomentar mejores condiciones sociales y económicas para sus afiliados. Esta función atribuida a los*

sindicatos se frustra cuando estar afiliado a una organización de trabajadores significa una desmejora en la situación laboral -porque el convenio o laudo es inferior a los beneficios preexistentes en la empresa- o cuando es irrelevante, porque el convenio o laudo es idéntico o equivalente en beneficios al pacto o plan empresarial.

“*[...] Por lo demás, no hay que olvidar que el Estado colombiano y sus autoridades tienen el deber promover y fomentar los derechos de sindicalización y negociación colectiva que resultan del ejercicio del principio fundamental de libertad sindical. Dicha obligación está contemplada en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos que, además, tienen jerarquía constitucional por virtud del artículo 93 de la Constitución Nacional*”.

Que, a diferencia de los sindicatos, las juntas directivas y las convenciones colectivas, los pactos colectivos no constituyen una expresión directa del derecho humano a la libertad sindical en su dimensión positiva y, por tanto, su celebración y depósito deben ser objeto de control y regulación, bajo el entendido ordenado por la Corte Constitucional en Sentencia número C-288 de 2024.

Que la Corte Constitucional en Sentencia número C-288 de 2024 declaró la exequibilidad del artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo bajo el entendido de que los pactos colectivos no pueden menoscabar el derecho de asociación sindical ni de negociación colectiva, precisando que la celebración de estos acuerdos con trabajadores no sindicalizados resulta constitucionalmente admisible siempre que no se utilicen como mecanismo para debilitar a las organizaciones sindicales existentes en la empresa.

Que la evidencia empírica y los informes de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo han advertido sobre el uso abusivo de los pactos colectivos por parte de algunos empleadores para desestimular la afiliación sindical, mediante el otorgamiento de beneficios que buscan igualar o superar injustificadamente lo pactado en las convenciones colectivas, práctica que la jurisprudencia constitucional ha calificado como contraria a los derechos fundamentales de los trabajadores y de las organizaciones sindicales.

Que el artículo 70 de la Ley 50 de 1990 establece un límite legal expreso al prohibir la celebración o prórroga de pactos colectivos cuando el sindicato o sindicatos de la empresa agrupen a más de la tercera parte de los trabajadores, disposición que la Sentencia número C-288 de 2024 declaró exequible por cuanto constituye una manifestación legítima del margen de configuración del legislador para proteger el derecho de asociación sindical en su faz positiva.

Que la jurisprudencia constitucional ha señalado que el ejercicio de la libertad patronal para celebrar pactos colectivos no es absoluto y está condicionado al respeto de los principios de igualdad, razonabilidad y proporcionalidad, prohibiendo expresamente cualquier trato diferencial que carezca de justificación fáctica y que tenga por objeto o efecto la deserción de los miembros del sindicato, pues ello vulnera el núcleo esencial del derecho de asociación sindical.

Que la Corte Constitucional habilitó a la autoridad administrativa del trabajo, esto es, al Ministerio del Trabajo y sus Direcciones Territoriales, para ejercer control sobre la celebración y depósito de los pactos colectivos, verificando el cumplimiento de los límites constitucionales y legales, a fin de prevenir que esta figura sea utilizada en detrimento de las organizaciones sindicales y del derecho de negociación colectiva. Que existe una necesidad jurídica de reglamentar los límites y condiciones para la suscripción de pactos colectivos, con el fin de dotar de eficacia social a las garantías constitucionales, prevenir conductas antisindicales y asegurar que la coexistencia de pactos y convenciones colectivas se ajuste al mandato de priorizar y fomentar la negociación con las organizaciones de trabajadores, en los términos de los artículos 39 y 55 de la Constitución Política, de los Convenios 98 y 154 de la OIT, integrados al bloque de constitucionalidad y del condicionamiento dispuesto en la Sentencia número C-288 de 2024 según el cual “*los pactos colectivos no pueden menoscabar el derecho de negociación colectiva ni de asociación sindical*”.

Que este condicionamiento otorga una base jurídica vinculante para que las autoridades, en su ejercicio reglamentario, intervengan cuando un pacto colectivo sea utilizado para debilitar a un sindicato, por cuanto el Estado tiene la obligación de adoptar medidas adecuadas para la protección de los derechos laborales colectivos, lo cual también implica contrarrestar las prácticas que atentan contra estos.

Que, en consecuencia, cuando el pacto colectivo tenga por objeto o efecto real menoscabar el derecho de asociación sindical o de negociación colectiva - circunstancias que la Corte ha identificado como “*uso abusivo*” y que han sido objeto de reiterados llamados de atención por parte del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos de la OIT-, el Ministerio del Trabajo no debe proceder al depósito del pacto, ya que resultaría incompatible con el mandato constitucional de protección de la libertad sindical y con el deber estatal de estimular y fomentar la negociación colectiva con las organizaciones de trabajadores, consagrado en el artículo 4° del Convenio número 98 de la OIT.

Que, en mérito de lo expuesto,

DECRETA:

Artículo 1°. *Objeto.* El presente decreto tiene por objeto adicionar el Capítulo 12 al Libro 2, Parte 2, Título 2 del Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan normas orientadas a prevenir que los pactos colectivos sean utilizados para menoscabar el derecho de asociación y de negociación colectiva.

Artículo 2°. Adición del Capítulo 12 al Título 2, de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo. Adiciónese el Capítulo 12

al Título 2, de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedará así:

CAPÍTULO XII.

Requisitos para el depósito de los pactos colectivos con el fin de prevenir que sean utilizados para menoscabar el derecho a la libertad sindical, el derecho de asociación sindical y de negociación colectiva

Artículo 2.2.2.12.1. Definición de Pacto Colectivo. Pacto Colectivo es todo acuerdo que se celebre entre el empleador y un grupo de trabajadores no sindicalizados para fijar las condiciones de empleo y de trabajo, independientemente de la denominación que formalmente reciba este acuerdo plurisubjetivo, o que esté consignado en uno o varios instrumentos.

Artículo 2.2.2.12.2. Requisitos para efectuar el depósito del pacto colectivo. El pacto colectivo debe celebrarse por escrito y extenderse en tantos ejemplares cuantas sean las partes firmantes y uno más, que se depositará en la respectiva Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes a su firma.

El depósito del pacto colectivo requiere como documentos necesarios los siguientes:

1. Acta de asamblea convocada por los trabajadores no sindicalizados, que contenga, la aprobación del pliego de peticiones elaborado y propuesto por los trabajadores no sindicalizados de la empresa, en esta misma acta de asamblea debe constar los datos de las personas elegidas para integrar la comisión negociadora de trabajadores no sindicalizados investidos de plenos poderes que negociarán el pliego de peticiones con el empleador.
2. Lista de asistencia en la que se identifique los datos y firmas de las personas que asistieron a la asamblea de trabajadores no sindicalizados en la que se aprueba pliego de peticiones y se elige comisión negociadora.
3. Actas de instalación de la mesa de negociación entre la comisión negociadora de los trabajadores no sindicalizados y la empresa, debidamente firmada por las partes, en la cual debe constar como mínimo la metodología de negociación y el cronograma de reuniones para negociar el pliego de peticiones propuesto.
4. Acta de finalización de la etapa de arreglo directo entre la comisión negociadora de los trabajadores no sindicalizados y la empresa, debidamente firmada por las partes en el que conste como mínimo los acuerdos y desacuerdos que se dieron en la negociación.
5. Certificación firmada por la empresa mediante su representante legal o quien esté facultado legalmente para ello, la cual debe:

- a) Certificar que los beneficios otorgados en el pacto colectivo no son iguales, equivalentes o superiores a los otorgados en la convención colectiva o cada una de las convenciones colectivas de trabajo vigentes en la empresa.
 - b) Certificar el número de afiliados en cada una de las organizaciones sindicales que tienen presencia en la empresa, según el descuento de cuotas sindicales en nómina.
 - c) Certificar el número total de trabajadores de la empresa a la fecha en la que fue suscrito el pacto colectivo respectivo.
6. La empresa deberá anexar el comparativo entre los beneficios no económicos y económicos del pacto colectivo y de cada una de las convenciones colectivas existentes en la empresa, por cada período de vigencia de éstos, en los que coexista o haya coexistido pacto con convención o convenciones colectivas, incluyendo en el análisis del costo de las convenciones colectivas el costo total de lo que lo que representa el pago de cuota sindical.
- Sin el cumplimiento de todos estos requisitos el pacto colectivo no produce ningún efecto.

Artículo 2.2.2.12.3. Términos y participación sindical. El Inspector del Trabajo dispondrá de un término máximo de quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha de radicación de la solicitud en el Ministerio de Trabajo, para depositar o negar el depósito del pacto colectivo. Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la radicación de la solicitud, el Inspector notificará de la existencia de dicha solicitud a las organizaciones sindicales con presencia en la empresa, quienes contarán con un término de tres (3) días hábiles para presentar las observaciones que consideren pertinentes. La presentación de observaciones por parte de los sindicatos no suspenderá ni ampliará el término de quince (15) días hábiles con que cuenta el Inspector para decidir sobre el depósito, el cual continuará su curso. El Inspector valorará las observaciones recibidas al momento de adoptar su decisión.

Artículo 2.2.2.12.4. Decisión del funcionario. El Inspector del Trabajo, a través de la verificación de los documentos señalados en el artículo 2.2.2.12.2 del presente decreto determinará:

1. La existencia de sindicato(s) que agrupen más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa.
2. El pacto colectivo sea el resultado de un verdadero conflicto de trabajo, para lo cual deberá constatar la existencia de un pliego de peticiones aprobado en asamblea de trabajadores citada a iniciativa de estos; la designación de negociadores investidos de plenos poderes y que se haya agotado la etapa de arreglo directo con sus respectivas actas.
3. Que el pacto colectivo no contiene beneficios que en su conjunto sean iguales, equivalentes o superiores a los consignados en la convención colectiva o las convenciones colectivas de trabajo vigentes en la empresa. Para tales efectos, se tendrá en consideración el cálculo total por descuento de cuota sindical, para establecer si con el descuento de esta a los afiliados sindicales, los beneficios del pacto colectivo terminan siendo un incentivo que menoscaba el ejercicio de la libertad sindical por considerarse en su conjunto más beneficioso que beneficiarse de la o las convenciones colectivas.

Cuando el Inspector del Trabajo constate que el pacto colectivo no está incurso en alguna de las situaciones mencionadas anteriormente y que se suministra la información solicitada en este Decreto, procederá a efectuar su depósito. En caso contrario, se abstendrá de efectuar el depósito y será inoponible a los trabajadores por considerarse que el mismo no cumple con los requisitos legales y constitucionales para garantizar que con este no se restrinja y menoscabe el ejercicio de la libertad sindical.

Artículo 2.2.2.12.5. Informe. El funcionario competente, remitirá todas las actuaciones relacionadas a pactos colectivos no depositados al Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de su respectiva Dirección Territorial o quien haga sus veces, para que se efectúen las respectivas investigaciones dentro del procedimiento administrativo sancionatorio por la presunta violación al derecho de libertad sindical, asociación sindical y negociación colectiva.

Artículo 2.2.2.12.6. Pactos colectivos nuevos o prorrogados. Lo dispuesto en este decreto aplicará a los pactos colectivos que se celebren o que se renueven o prorroguen con posterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto.

Artículo 2.2.2.12.7. Control de figuras asimilables a pacto colectivo. Cuando el Ministerio del Trabajo advierta mediante las labores de inspección vigilancia y control, de oficio o a solicitud de parte, que un empleador ha implementado planes, programas, beneficios unilaterales u otra figura, cualquiera sea su denominación, que por su naturaleza, contenido o efectos materiales sea asimilable a un pacto colectivo celebrado con trabajadores no sindicalizados, podrá requerir al empleador para que, en un plazo no superior a quince (15) días, presente dichos instrumentos. El Inspector del Trabajo verificará si el instrumento cumple con los requisitos establecidos en los literales e y f del artículo 2.2.2.12.2 del presente decreto para el depósito de pactos colectivos y en caso de no acreditarse su cumplimiento, dará aplicación al artículo 2.2.2.12.5. de este decreto.

Artículo 2.2.2.12.8. Compulsa de Copias. Cuando el Inspector del Trabajo advierta que el empleador implementó el pacto con el propósito de impedir o dificultar el ejercicio del derecho de asociación sindical, deberá compulsar copias a la Fiscalía General de la Nación para la investigación de la conducta prevista en el inciso segundo del artículo 200 del Código Penal y/o norma que modifique o sustituya.

Artículo 3°. Vigencia y derogatorias. El presente Decreto rige a partir de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Publíquese y cúmplase

Dado en Bogotá, D. C., a 4 de agosto de 2026.

GUSTAVO PETRO URREGO

El Ministro del Trabajo,

Antonio Eresmid Sanguino Páez.

DECRETO NÚMERO 0993 DE 2026

(agosto 4)

Por el cual se adiciona el Capítulo 10 al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 y se reglamenta el sector del trabajo doméstico remunerado.

El Presidente de la República, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales y en especial las conferidas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, el artículo 2° y el artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, el artículo 33 de la Ley 2466 de 2025, y

CONSIDERANDO:

Que la República de Colombia es un Estado Social de Derecho en el que el trabajo goza de especial protección del Estado y toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, independientemente de la modalidad o sector en que se preste, conforme a lo dispuesto en los artículos 1° y 25 de la Constitución Política.

Que el artículo 13 de la Constitución Política impone al Estado el deber de adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados y de personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, así como promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, lo que resulta especialmente relevante para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, dada su histórica situación de vulnerabilidad, informalidad y exclusión.

Que el artículo 25 de la Constitución Política reconoce el trabajo como un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, y que el artículo 53 constitucional establece como principios mínimos fundamentales del trabajo la igualdad de oportunidades, la remuneración mínima vital y móvil, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, la primacía de la realidad sobre las formalidades, y la garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesarios.

Que los artículos 48 y 53 de la Constitución Política determinan que la seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, con sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, y que el Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales, principios que deben hacerse efectivos también en el sector del trabajo doméstico remunerado.

Que el artículo 55 de la Constitución Política reconoce el derecho de negociación colectiva como un derecho fundamental de las trabajadoras y los trabajadores y empleadores para regular las relaciones laborales, e impone al Estado el deber de promover