**“Negociación multinivel: un decreto con potencial transformador, pero grandes retos de representatividad”**

**Fecha:**[12/09/2025](https://ail.ens.org.co/mundo-sindical/negociacion-multinivel-un-decreto-con-potencial-transformador-pero-grandes-retos-de-representatividad/)**Categoría:**[Mundo sindical](https://ail.ens.org.co/mundo-sindical/)**Autor:**[Andrés Ríos](https://ail.ens.org.co/autor/andres-rios/)

La discusión sobre el borrador del nuevo decreto de negociación colectiva multinivel para trabajadores con contrato laboral, principalmente del sector privado, se apoya en la buena experiencia en el sector público. Esta se encuentra regulada, en el día de hoy, por el Decreto 243 de 2024, que permitió establecer una mesa de negociación unificada entre sindicatos y el Gobierno, con un solo pliego de peticiones. Este modelo, respaldado históricamente por el movimiento sindical, busca extenderse al sector privado y a diferentes ramas de la economía.

Según el ministro de Trabajo, Antonio Sanguino, la reciente experiencia servirá para ajustar el decreto y consolidar la negociación multinivel como una política permanente dentro de los cambios que acompañan la reforma laboral aprobada por el Congreso que incluyen 9 nuevos decretos para consolidar la nueva ley laboral.

En la Escuela Nacional Sindical conversamos con el exdirector de nuestra institución, **Carlos Julio Díaz**, quien aseguró que el nuevo borrador de decreto sobre la negociación multinivel representa una oportunidad histórica para modernizar las relaciones laborales en Colombia y alinear el derecho interno con los estándares internacionales. Sin embargo, advirtió que persisten dificultades estructurales en el sindicalismo que podrían obstaculizar su implementación.

Díaz recordó que este mecanismo de negociación fue parte de la reforma laboral impulsada por el Gobierno Petro, pero que fue eliminado en la Cámara de Representantes. “El decreto intenta subsanar esa mutilación. Tiene toda la rigurosidad jurídica y constitucional, y busca acercarnos a prácticas internacionales donde existen negociaciones sectoriales o de rama”, señaló

**El mayor desafío: la representatividad**

Según el análisis de Carlos Julio Díaz, el principal obstáculo está en la **representatividad**, debido a la alta fragmentación del sindicalismo, la baja tasa de afiliación y la multiafiliación. “No sabemos cuántos somos realmente ni cuáles sindicatos son los más representativos en cada sector. Es urgente un censo sindical nacional que permita claridad y transparencia en este panorama”, afirmó.

También planteó que las centrales obreras deben comprometerse con una transformación estructural, reduciendo el número de sindicatos y aumentando la afiliación. “Hay que avanzar hacia menos sindicatos y más afiliados, tal como lo propuso el V Congreso de la CUT”, señaló.

**Avances y limitaciones**

Entre los aspectos positivos, Díaz destacó que el decreto unifica las convenciones colectivas en empresas con múltiples sindicatos. Además, incorpora cláusulas de adaptabilidad para ajustar los acuerdos a la capacidad económica de las empresas y de adhesión para ampliar la cobertura de la negociación colectiva.

No obstante, alertó sobre la fragilidad interna del sindicalismo colombiano, marcado por divisiones y en ocasiones poca transparencia. “Los sindicatos deben hacer un examen de conciencia, reorganizarse y fortalecer su estructura organizativa para incidir en las políticas públicas y laborales del país”, puntualizó.

**Cultura de legalidad y retos estructurales**

El exdirector de la ENS también advirtió que el éxito del decreto dependerá de superar la cultura de ilegalidad que atraviesa la vida económica y laboral del país. “En Colombia, cerca del 95 % de las empresas registradas en las Cámaras de Comercio son microempresas con baja productividad. A esto se suman más de cinco millones de unidades informales, en su mayoría micronegocios de escasa generación de valor agregado. Mientras no se avance productividad, en formalización, transparencia y cultura de legalidad, cualquier norma corre el riesgo de convertirse en letra muerta.”, afirmó.

Por otra parte, señaló “Así como los sindicatos tienen una baja tasa de afiliación (inferior al 2% en el sector privado), lo que se suma a la alta fragmentación y multiafiliación que dificultan su representatividad, los gremios empresariales como la ANDI, ACOPI y FENALCO también enfrentan una baja afiliación de empresas, lo que afecta de igual manera su representatividad”.

Finalmente, llamó al diálogo social amplio que involucre a empresarios, sindicatos y gobierno: “Se requiere generosidad y desprendimiento para poner por encima de los intereses particulares lo que más le convenga al país y al movimiento sindical”. De igual manera considera que “El sindicalismo debe llevar a cabo un amplio proceso de diálogo social interno para consensuar criterios sobre el decreto, ya que actualmente no se percibe una posición unificada”.

**Propuestas de implementación del decreto**

El analista laboral **Carlos Díaz**, exdirector de la ENS, considera que la negociación sectorial y multinivel no puede implementarse de manera generalizada debido a las falencias de representatividad tanto sindical como empresarial. Propone, en cambio, avanzar de forma gradual, iniciando en sectores con alta formalización como el bancario, el energético, el comercio de grandes superficies, y el agroindustrial, aprovechando la experiencia de **SINTRAINAGRO** en el sector bananero de Urabá para extenderla al resto del país, con la posibilidad de incluir también al sector azucarero.

En el plano estructural, plantea que, además del crecimiento en afiliados, debe priorizarse el fortalecimiento de los sindicatos de rama o sector económico, complementado con el fortalecimiento de las federaciones por ramas de actividad para articular a la multiplicidad de sindicatos, a fin de superar la alta fragmentación que hoy existe entre sindicatos de empresa y gremiales en las pocas compañías donde operan.

**En Conclusión**

El decreto tiene un gran reto: mientras que el **70% del sector público está sindicalizado**, excluyendo a las fuerzas militares y de policía, en el **sector privado apenas alcanza un 2%**, con un **promedio nacional del 5% a 2024**. En el sector público no existe una cultura antisindical tan consolidada, pero en el privado sí, por lo que hay persecución, **obstrucción y resistencia**, lo que hace muy difícil la sindicalización. A su vez, los contratos laborales inestables y temporales dificultan el ejercicio de los derechos sindicales.

Otro aspecto crítico es que en Colombia **nunca se ha realizado un censo sindical** que permita saber con claridad quiénes conforman el gremio sindical, cuántos son y cómo están organizados; lo cual limita la posibilidad de un diagnóstico integral.

La estructura empresarial también refleja la precariedad: existen cerca de **1 millón 600 mil empresas formales;**mientras que, por el contrario, hay otra cantidad de empresas pequeñas con menos de 10 trabajadores que son parte de la informalidad con **más de 5 millones de empresas**, muchas de ellas, incluso, bordeando la ilegalidad.

Finalmente, la implementación de la negociación sectorial multinivel debe hacerse de manera gradual, iniciando en aquellos sectores más formales y organizados, tanto en el ámbito empresarial como sindical.