

MDN-SG-DAL

Bogotá, 24 SET. 2025

DE: MINISTRO DE DEFENSA NACIONAL

PARA: COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
COMANDO EJÉRCITO NACIONAL
COMANDO FUERZA AEROSPAZIAL
COMANDO ARMADA NACIONAL
DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL
SECRETARÍA GENERAL DEL MINISTERIO DE DEFENSA

ASUNTO: Implementación del acuerdo de la mesa de negociación singular del 5 de septiembre de 2024, celebrado entre la Nación - Ministerio de Defensa Nacional Fuerzas Militares y la Policía Nacional¹ con las asociaciones sindicales ASEMIL², ASODEFENSA³, SINSERGEN MINDEFENSA⁴ y UNALDEPSED⁵

I. OBJETO DE LA PRESENTE CIRCULAR

Con el propósito de honrar los acuerdos y compromisos adquiridos, el Ministro de Defensa Nacional, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial la que le confiere el artículo 2.2.2.4.17. del Decreto 1072 de 2015, profiere la presente circular para no solo adoptar los acuerdos celebrados con organizaciones sindicales ASEMIL, ASODEFENSA, UNALDEPSED y SINSERGEN, sino para impartir instrucciones para que los acuerdos se cumplan en el Ministerio de Defensa Nacional, la Unidad de Gestión General, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.

II. CONTEXTO GENERAL SOBRE EL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Conforme con el artículo 39 de la Constitución Política, los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado, cuyo reconocimiento

¹ Designados por la Resolución 1478 del 29 de abril de 2024.

² Asociación sindical de servidores públicos y demás trabajadores del ministerio de defensa y de las instituciones que conforman el sistema de salud de las fuerzas militares y de la policía nacional "ASEMIL".

³ Asociación Sindical de Servidores Públicos del Ministerio de Defensa, Fuerzas Militares, Policía Nacional y sus entidades adscritas "ASODEFENSA".

⁴ Sindicato de Servidores Públicos del Ministerio de Defensa, Fuerzas Militares, Policía Nacional y sus Entidades Adscritas y Vinculadas "SINSERGEN MINDEFENSA".

⁵ Sindicato Unión Nacional de Empleados Públicos del Sector de Defensa, Fuerzas Militares, Policía Nacional, Entidades Adscritas y Vinculadas. "UNALDEPSED".

jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución, y, en todo caso, la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos, organizaciones sociales y gremiales se sujetará al orden legal y a los principios democráticos. A su turno, el artículo 55 *ibidem* establece que se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley (como en el caso de los miembros de la Fuerza Pública). Por lo tanto, es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo, OIT, a través de los Convenios 87, 98, 151 y 154, adoptó disposiciones sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, garantizan la libertad sindical y el derecho de sindicación y, fomentan la negociación colectiva. Los convenios fueron aprobados por el Congreso de la República (Leyes 26 de 1976, 27 de 1976, 411 de 1997 y 524 de 1999), y declarados exequibles por la Corte Constitucional.

A su vez, el derecho de asociación sindical nace del derecho de libre asociación, pues consiste en la libre voluntad de los trabajadores o servidores públicos para constituir organizaciones que los identifiquen y los una sin autorización previa o injerencia, en defensa de los intereses profesionales comunes. En ese sentido, es un derecho subjetivo estructural, en la medida en que constituye una vía de realización y reafirmación del estado social y democrático de derecho, y permite la integración de los individuos a la pluralidad de grupos, fenómeno que es fundamental para una sociedad democrática⁶. Es un derecho del que subyace la idea de libertad sindical, como facultad autónoma para crear organizaciones sindicales, sin las restricciones, intromisiones o intervenciones del Estado, en las que se imponga algún obstáculo en su constitución o funcionamiento⁷.

La Corte Constitucional ha definido la libertad sindical bajo los siguientes términos:

- i) El derecho de todos los trabajadores, sin discriminación ni distinción alguna, para agruparse a través de la constitución de organizaciones permanentes que los identifican como grupos con intereses comunes, y cuya defensa propugnan. Este derecho implica la libertad tanto para afiliarse como para retirarse de dichas organizaciones; ii) la facultad de constituir y organizar estructural y funcionalmente las referidas organizaciones y conformarlas automáticamente como personas jurídicas, sin la injerencia, intervención o restricción del Estado; iii) el poder de las organizaciones de trabajadores de determinar: el objeto de la organización, condiciones de admisión, permanencia, retiro o exclusión de sus miembros, régimen disciplinario interno, órganos de gobierno y representación, constitución y manejo del patrimonio, causales de disolución y liquidación, procedimiento liquidatorio, y otros aspectos que atañen con su estructura, organización y funcionamiento, que deben ser, en principio, libremente convenidos por los miembros de las asociaciones sindicales al darse sus propios estatutos o reformarlos, salvo las limitaciones que válidamente pueda imponer el legislador conforme al inciso 2 del art. 39; iv) La facultad de las asociaciones sindicales para formular las reglas relativas a la organización de su administración, así como las políticas, planes y programas de acción que mejor convengan a sus intereses, con la señalada limitación; v) la garantía de que las organizaciones de trabajadores no están sujetas a que la cancelación o la suspensión de la personería jurídica sea ordenada por la autoridad administrativa, sino por vía judicial; vi) el derecho de las organizaciones sindicales para constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones nacionales e internacionales; vii) la inhibición, para las autoridades públicas, incluyendo al legislador, de adoptar regulaciones,

⁶ Sentencia T-441 de 1992.

⁷ Sentencia C-385 de 2000.

decisiones o adelantar acciones que tiendan a obstaculizar el disfrute del derecho a la libertad sindical⁸.

Por otro lado, el artículo 8 del Convenio 151 dispone que, en la solución de las controversias relacionadas con las condiciones del empleo *“se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje”*. Al referirse a la constitucionalidad del artículo 8, la Corte Constitucional, en la sentencia C-377 de 1998, señaló que:

(...) la facultad de las autoridades de fijar unilateralmente las condiciones de trabajo y los emolumentos de los empleados públicos en manera alguna excluye que existan procesos de consulta entre las autoridades y los trabajadores sobre esta materia, y que en caso de conflicto, se busquen, hasta donde sea posible, soluciones concertadas, tal y como lo establece el artículo 55 superior. Esto significa que nada en la Carta se opone a que los empleados públicos formulen peticiones a las autoridades sobre sus condiciones de empleo y las discutan con ellas con el fin de lograr un acuerdo en la materia, lo cual implica que el derecho de negociación colectiva no tiene por qué considerarse anulado. Sin embargo, y a diferencia de lo que sucede con los trabajadores oficiales, que tienen un derecho de negociación pleno, la búsqueda de soluciones concertadas y negociadas no puede llegar a afectar la facultad que la Carta confiere a las autoridades de fijar unilateralmente las condiciones de empleo. Esto significa que la creación de mecanismos que permitan a los empleados públicos, o sus representantes, participar en la determinación de sus condiciones de empleo es válida, siempre y cuando se entienda que en última instancia la decisión final corresponde a las autoridades señaladas en la Constitución, esto es, al Congreso y al Presidente en el plano nacional, y a las asambleas, a los concejos, a los gobernadores y a los alcaldes en los distintos órdenes territoriales, que para el efecto obran autónomamente. Con esa misma restricción, es igualmente legítimo que se desarrollen instancias para alcanzar una solución negociada y concertada entre las partes en caso de conflicto entre los empleados públicos y las autoridades.

A partir del reconocimiento del derecho de asociación y de negociación colectiva (con ciertas limitaciones), el Gobierno nacional expidió el Decreto 160 de 2014, compilado en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, en los artículos 2.2.2.4.1 a 2.2.2.4.15 del capítulo 4 del título 2 de la parte 2 del libro 2, con el objeto de *“regular el procedimiento para la negociación exclusivamente de las condiciones de empleo, entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos”*. Dichos artículos incorporan la obligación no solo de garantizar el derecho de asociación sindical, sino de honrar, de buena fe, el cumplimiento de todos los acuerdos logrados entre las organizaciones sindicales y el estado colombiano.⁹

Recientemente, el Decreto 243 de 2024 modificó el capítulo 4 del título 2 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1072 de 2015, en lo relacionado con los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos. Del Decreto 243 de 2024 interesa destacar que reglamentó el derecho de negociación colectiva del sector estatal, en el caso de los empleados públicos de todos los órganos, organismos y entidades del Estado, con excepción de (i) los empleados públicos que desempeñen empleos en los niveles directivo y asesor; (ii) los

⁸ *Ibidem*.

⁹ En sentido similar se reglamenta en el artículo 83 de la Constitución Política, al establecer que: “Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas”.

trabajadores oficiales; (iii) los empleados públicos de elección popular y los directivos elegidos por el Congreso, asambleas departamentales, concejos municipales y distritales, y (iv) el personal uniformado de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.

El Decreto 243 de 2024 también se refirió a las materias de negociación: las condiciones del empleo y las relaciones entre las entidades y autoridades competentes, según el ámbito de negociación y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la determinación de las condiciones de empleo. En oposición, no son objeto de negociación: la estructura del Estado; la estructura orgánica y la estructura interna de sus entidades y organismos; las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado; el mérito como esencia y fundamento de la carrera; la atribución disciplinaria de las autoridades; la potestad subordinante de la autoridad pública, en la relación legal y reglamentaria, y las condiciones pensionales diferentes a las establecidas en el Sistema General de Pensiones, de conformidad con el artículo 48 de la Constitución Política de 1991, modificado por el Acto Legislativo 01 de 2005.

Para efectos de la presente circular, conviene resaltar que el Decreto 243 de 2024 regula el cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo que se llegare a aprobar, en el marco de la negociación colectiva. En ese sentido, dispone que las autoridades expedirán los respectivos actos administrativos a que haya lugar, de acuerdo con los compromisos pactados, con respeto a las competencias constitucionales y legales.

III. ANTECEDENTES DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN SINGULAR 2024 QUE JUSTIFICA ESTA CIRCULAR

Las organizaciones sindicales ASEMIL, ASODEFENSA, UNALDEPSED y SINSEGEN presentaron un pliego unificado de 151 peticiones, en vigencia del Decreto 243 de 2024, que modificó el Decreto 1072 de 2015.

Después de superadas algunas dificultades (principalmente, judiciales, dada la solicitud elevada por la asociación ASENDASPON, que, al final, logró que un juez de tutela ordenara una mesa de negociación individual), el Ministerio de Defensa Nacional dio cumplimiento a las normas sobre la negociación con asociaciones sindicales de empleados públicos, en la que se realizaron 21 sesiones de trabajo, en las siguientes fechas:

SESIÓN	FECHA DE LA SESIÓN	OBSERVACIONES
1	26 de junio de 2024	
2	3 de julio de 2024	Se instaló la mesa de negociación y se fijaron las reglas de negociación, conforme con el numeral 1 del artículo 2.2.2.4.15. del Decreto 1072 de 2015
3	9 de julio de 2024	Se acordó que el plazo de arreglo directo correría desde el 9 de julio de 2024 y venció el 5 de agosto de 2024
4	11 de julio de 2024	
5	16 de julio de 2024	
6	18 de julio de 2024	
7	23 de julio de 2024	
8	25 de julio de 2024	
9	30 de julio de 2024	
10	1 de agosto de 2024	

11	6 de agosto de 2024	Se acordó, por mutuo acuerdo, prorrogar el término de arreglo directo por 20 días hábiles más, que iniciaron a correr el 8 de agosto, y venció el 5 de septiembre de 2024.
12	8 de agosto de 2024	
13	13 de agosto de 2024	
14	15 de agosto de 2024	
15	21 de agosto de 2024	
16	22 de agosto de 2024	
17	27 de agosto de 2024	
18	29 de agosto de 2024	
19	3 de septiembre de 2024	
20	4 de septiembre de 2024	
21	5 de septiembre de 2024	Finalizó la mesa de negociación singular 2024

Vencido tanto el plazo de arreglo directo como la prórroga, el 5 de septiembre de 2024, se suscribió el acta 22, en el proceso de negociación que llevó a cabo la Nación-Ministerio de Defensa Nacional, sus unidades ejecutoras, la Policía Nacional y las organizaciones sindicales ASEMIL, ASODEFENSA, UNALDEPSED y SINserGEN. El resultado general de la negociación es el siguiente:

Total de solicitudes del pliego	Retiradas por las asociaciones	Acuerdo pleno	Acuerdo parcial	Desacuerdo
151	11	60	4	76

Según el punto 150 de los acuerdos de la mesa de negociación y de acuerdo con el párrafo del artículo 2.2.2.4.16. del Decreto 1072 de 2015, el acuerdo sindical tiene una vigencia de 2 años, contados desde el día siguiente a la firma del acta final, y vencerá el 6 de septiembre de 2026. Si no se denunciare, continuará rigiendo las relaciones laborales hasta cuando sea modificada o sustituida por otra que mejore las condiciones de trabajo aquí contenidas.

IV. CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS LOGRADOS

La presente circular tiene por objeto implementar los acuerdos sindicales logrados con las asociaciones ASEMIL, ASODEFENSA, SINserGEN MINDEFENSA y UNALDEPSED. En ese sentido, se presentará la organización temática, según el acta del 5 de septiembre de 2024, así:

- a) Partes del acuerdo sindical celebrado el 5 de septiembre de 2024 (puntos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 149 de la negociación singular 2024)
- b) Compromiso de respetar el derecho de la asociación sindical y los acuerdos sindicales anteriores (puntos 11, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 56, 92, 150 y 151 de la negociación singular 2024)
- c) Garantías de la comisión negociadora (puntos 16, 17, 30, 31 y 32 de la negociación singular 2024)
- d) Compromiso de conformar las mesas trimestrales (puntos 9, 19 y 24 de la negociación singular 2024)
- e) Medidas contra el acoso laboral (punto 24 de la negociación singular 2024)
- f) Permisos sindicales (punto 13 de la negociación singular 2024)
- g) Acuerdos sobre permisos remunerados (puntos 43, 81, 121, 124 y 125 de la negociación singular 2024)

- h) Divulgación de los acuerdos sindicales (puntos 9, 19, 20, 64 y 123 de la negociación singular 2024)
 - i) Aplicación del debido proceso frente a una falta disciplinaria (punto 35 de la negociación singular 2024)
 - j) Sobre la jornada laboral (puntos 41, 46, 49, 53, 79, 80 y 120 de la negociación singular 2024)
 - k) Traslados de personal civil o no uniformado (punto 78 de la negociación singular 2024)
 - l) Capacitación y bienestar (puntos 27, 29, 42, 67, 71, 84, 99, 102 y 106 de la negociación singular 2024)
 - m) Valor de la familia (punto 105 de la negociación singular 2024)
 - n) Sedes para los sindicatos (puntos 25, 26, 28 y 65 de la negociación singular 2024)
 - o) Rutas Comando Aéreo de Transporte Militar (CATAM) (punto 89 de la negociación singular 2024)
 - p) Dotación (puntos 100, 101, 142 de la negociación singular 2024)
 - q) Expedición de ficheros por primera vez (punto 90 de la negociación singular 2024)
- a) Partes del acuerdo sindical celebrado el 5 de septiembre de 2024 (puntos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 149 de la negociación singular 2024)**

El acuerdo sindical celebrado el 5 de septiembre de 2024 se alcanzó entre los negociadores de la Nación -Ministerio de Defensa Nacional, Fuerzas Militares y la Policía Nacional¹⁰ y los negociadores designados por las asambleas generales de las asociaciones sindicales ASEMIL, ASODEFENSA, SINSERGEN MINDEFENSA y UNALDEPSED. Este acuerdo se logró a partir del pliego unificado de solicitudes presentado en favor de los empleados civiles no uniformados del Ministerio de Defensa, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.

- b) Compromiso de respetar el derecho de la asociación sindical y los acuerdos sindicales anteriores (puntos 11, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 56, 92, 150 y 151 de la negociación singular 2024)**

Como se anunció previamente, a través de la presente circular se adoptan los acuerdos celebrados con las organizaciones sindicales ASEMIL, ASODEFENSA, UNALDEPSED y SINSERGEN y, además, se imparten instrucciones para que los acuerdos se cumplan en el Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, según los acuerdos plenos y parciales logrados en la mesa de negociación singular y que están incorporados en el acta del 5 de septiembre de 2024.

De conformidad con los puntos 11, 14, 15, 18, 21, 22, 23, 56, 92, 150 y 151 del acta de 5 de septiembre de 2024, los representantes de la Nación -Ministerio de Defensa, sus unidades ejecutoras y la Policía Nacional, junto a las organizaciones sindicales acordaron que lo pactado en acuerdos sindicales anteriores a la negociación singular 2024¹¹, debía ser respetado en su integridad. Por lo tanto, la Nación -Ministerio de Defensa Nacional, Fuerzas Militares y la Policía Nacional se comprometen a cumplir no solo los acuerdos de la negociación singular 2024 (elevados en el acta del 5 de septiembre de 2024), sino lo pactado en acuerdos sindicales anteriores, conforme

¹⁰ Designados por la Resolución 1478 del 29 de abril de 2024.

¹¹ Entre otros, el Acuerdo Nacional 2019, Acuerdo Singular 2019, Acuerdo Nacional 2021, Acuerdo Singular 2022, Acuerdo Nacional 2023, Acuerdo del año 1996 y Acuerdo del año 1997.

con los lineamientos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo OIT, la Constitución Política de Colombia, a la normatividad aplicable y los principios rectores de buena fe, confianza legítima, trabajo decente, favorabilidad, mínimo de derechos y garantías, progresividad y no regresividad, obligatoriedad de lo pactado, irrenunciabilidad de los beneficios y no discriminación, de conformidad con el artículo 2.2.2.4.16. del Decreto 1072 de 2015.

Con el fin de asegurar la protección del derecho de asociación sindical, conviene destacar los principios de progresividad y no regresividad, que obligan a honrar los derechos adquiridos por los empleados públicos como resultado de los acuerdos colectivos suscritos entre las organizaciones sindicales y la administración, así como los reconocidos en actos administrativos, expedidos de conformidad con la Constitución y la ley. Sobre el particular, la Corte Constitucional ha precisado que *“el principio de progresividad es separable de la regla de no regresividad y que son categorías jurídicas diferenciables aunque interrelacionadas. Así, ha dicho que entre las mismas existe una relación de género y especie, en la que la regla, es decir, la no regresividad es una manifestación del principio e implica una obligación de no hacer para el Estado, pero sobre todo se desprende del principio de interdicción de la arbitrariedad. Por otro lado, el principio de progresividad supone obligaciones de hacer con miras a garantizar, gradual y sucesivamente la plena efectividad de los derechos, en el contexto de las capacidades económicas e institucionales del Estado”*¹². En ese sentido, también la Corte Constitucional¹³ ha explicado que la no regresividad en materia de derechos sociales no es absoluta ni petrifica la legislación, lo cual implica que la administración pueda evaluar el mantenimiento de las condiciones en que se concede una solicitud en el marco de un acuerdo.

En consecuencia, la Nación - Ministerio de Defensa Nacional, Fuerzas Militares y la Policía Nacional se compromete a respetar y garantizar el derecho de asociación sindical de los empleados públicos a su servicio, conforme con los artículos 39 y 55 de la Constitución Política; los Convenios 98, 151 y 154 de la OIT (antes mencionados); las leyes que lo aprueban y los decretos que los reglamentan; el Código Sustantivo del Trabajo (en lo que sea aplicable) y el Decreto 243 de 2024, que modificó el capítulo 4 del título 2 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015 sobre “sindicatos de empleados públicos”.

c) Garantías de la comisión negociadora (puntos 16,17, 30, 31 y 32 de la negociación singular 2024)

De acuerdo con los puntos 16 y 17 del acta del 5 de septiembre del 2024, la Nación - Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional también respetarán y garantizarán las diferentes garantías con las que cuenta la comisión negociadora en el ámbito de negociación singular, en especial frente a la protección de los fueros circunstancial y sindical.

Se destaca que el artículo 8 del Decreto 303 de 2024 establece que las *“entidades a las que les aplica el presente decreto podrán reconocer los gastos de desplazamiento, alojamiento y alimentación para los dirigentes sindicales de las organizaciones sindicales de servidores públicos elegidos para*

¹² Sentencia C-046 de 2018.

¹³ Sentencia C-428 de 2009.

que los representen en la mesa de negociación que se adelante con el Gobierno nacional o territorial, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestal para el efecto”.

En ese sentido, el Ministerio de Defensa Nacional, las unidades ejecutoras y la Policía Nacional podrán comprometerse, previa existencia de disponibilidad presupuestal y atendiendo el plan anual de austeridad del gasto, a reconocer y pagar viáticos y gastos de transporte a dos empleados públicos dirigentes sindicales de las organizaciones, elegidos para que los representen en la mesa de negociación singular, de conformidad con los lineamientos internos de cada unidad ejecutora o de la Policía. Para su cumplimiento, cada una de las direcciones de planeación del Ministerio de Defensa, las unidades ejecutoras y la Policía Nacional emitirán los lineamientos necesarios para que dicho costo sea previsto en el plan de necesidades.

Por otro lado, la Nación -Ministerio de Defensa Nacional, Fuerzas Militares y la Policía Nacional se compromete a permitir el desarrollo de sus actividades sindicales, sin represalia alguna, siempre que no se afecte la prestación del servicio. En aras de asegurar el cumplimiento del acuerdo sindical de 2024, las organizaciones sindicales deberán informar a la administración de todos aquellos actos que atenten contra el derecho de asociación sindical para que se tomen las medidas pertinentes.

Particularmente, se protegerá la garantía denominada "fuero circunstancial", en el sentido de que se protejan las garantías laborales de los integrantes de la comisión negociadora, elegida por la asamblea general de las asociaciones sindicales, mientras dure el proceso de negociación sindical. Por igual, se observará la garantía del "fuero sindical", que está en favor de los miembros de la junta directiva y subdirectivas de la asociación sindical.

d) Compromiso de conformar las mesas trimestrales (puntos 9, 19 y 24 de la negociación singular 2024)

Según lo acordado en los puntos 9, 19 y 24 del acuerdo de la negociación singular 2024, la Nación -Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional mantendrán el compromiso pactado en la negociación singular 2022 y, por tanto, se reactivarán las mesas de trabajo trimestrales, que se llevarán a cabo, en los términos del acuerdo sindical, cuyo propósito es que se examinen situaciones particulares y concretas entorno al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo o aquellas que afecten los derechos de los empleados civiles y personal no uniformado del Ministerio de Defensa Nacional, Fuerzas Militares y la Policía Nacional, como las situaciones de acoso laboral. Según el acuerdo singular 2022, se institucionalizará un canal de comunicación directo entre la administración y las organizaciones sindicales, que corresponderá a un correo electrónico, en el que se reciba, con un mes de anterioridad a cada mesa de trabajo, los casos particulares que se estudiarán en las mesas de trabajo¹⁴.

Por otra parte, se dará cumplimiento al artículo 2.2.2.4.18 del Decreto 243 de 2024, que establece la existencia de un comité bipartito para el seguimiento en la implementación o ejecución y cumplimiento del acuerdo colectivo. Para este fin, al inicio de cada sesión de trabajo, el comité suscribirá actas breves y precisas y evaluará el desarrollo del cronograma de cumplimiento. En el caso que se evidencie un incumplimiento, se convocará personalmente a las entidades y servidores

¹⁴ Acta 13 Negociación Sectorial del Ministerio de Defensa Nacional, MESA SINGULAR, Acta Final de Acuerdos del 7 de julio de 2022. Compromiso 1, Comunicación con los sindicatos firmantes del acuerdo y mesa trimestral.

responsables para convenir plazos de cumplimiento, aclarando las causas que originaron la situación. Es de aclarar que, durante la ejecución de cada una de las sesiones, los representantes de los empleados públicos gozarán de las garantías de permiso sindical para atender las actividades de seguimiento.

Las mesas trimestrales y el comité bipartito contarán con la participación de la Secretaría General del Ministerio de Defensa, la Dirección de Asuntos Legales, los representantes de las unidades ejecutares y los representantes de las asociaciones sindicales que suscribieron el acuerdo del 5 de septiembre de 2024, designados mediante resolución ministerial (para el presente caso, quedó conformada por la Resolución 4481 del 11 de octubre de 2024)¹⁵.

e) Medidas contra el acoso laboral (punto 24 de la negociación singular 2024)

De acuerdo con el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006¹⁶, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia.

En los casos de acoso laboral, la Nación -Ministerio de Defensa Nacional, Fuerzas Militares y la Policía Nacional deben dar aplicación a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, en cumplimiento del punto 24 del acuerdo de la negociación singular 2024, que adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar estos casos, y para prevenir la persecución laboral, discriminación, entorpecimiento laboral, inequidad y desprotección en el ámbito laboral¹⁷. Para tal efecto, es necesario que el Comité de Convivencia Laboral actúe como instancia de prevención de las conductas de acoso laboral, mediante un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo¹⁸.

El Comité de Convivencia Laboral debe estar compuesto por representantes del empleador y de las y los trabajadores por un periodo de 2 años. Deberá contar con un reglamento que prevea las condiciones de su funcionamiento, atendiendo principalmente lo dispuesto por la Resolución 3461

¹⁵ Por la cual se designan los representantes del Ministerio de Defensa Nacional y las organizaciones sindicales ASEMIL, ASDEFENSA, UNALDEPSED y SINserGEN para integrar el comité bipartito de seguimiento a los acuerdos sindicales de la mesa singular 2024.

¹⁶ Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

¹⁷ Para los efectos del artículo 1 de la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: 1. Maltrato laboral: todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. 2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral. 3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. 4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos. 5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador. 6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

¹⁸ Conforme con el artículo 9 de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006.

del 1 de septiembre de 2025¹⁹ del Ministerio del Trabajo, que tiene por objeto la definición, conformación y funcionamiento de dicho comité.

Por último, los casos de acoso laboral que se pongan en conocimiento de la administración, en desarrollo de las mesas trimestrales, serán trasladados al respectivo comité de convivencia laboral de la unidad ejecutora o de la Policía Nacional.

f) Permisos sindicales (punto 13 de la negociación singular 2024)

Es de precisar que el permiso sindical materializa el mandato constitucional del artículo 39 de la Constitución Política sobre el derecho sindical como principio fundamental de carácter universal, así como, los mandatos de los artículos 6.1 y 6.2 del Convenio 151 de la OIT. Por su parte, en el artículo 2.2.2.5.1 del Decreto 1072 de 2015²⁰, se reconoce que los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas de todas las Ramas del Estado, sus órganos autónomos, entre otros, les otorguen permisos sindicales de forma temporal, razonable, proporcional, remunerado y necesario para el cumplimiento de su gestión, siempre que no se afecte la debida prestación del servicio, sin perjuicio de los permisos ya concedidos para los dirigentes de las organizaciones sindicales.

El decreto también acoge el concepto de necesidad, apuntando a que el permiso se otorgue para el funcionario sindicalizado en sus actividades y gestiones asociadas a la labor sindical y, en todo caso, debe concederse en condiciones de razonabilidad y proporcionalidad para evitar que se afecte la prestación del servicio o que se haga uso abusivo de esta garantía.

El Consejo de Estado²¹ se ha pronunciado sobre la improcedencia del otorgamiento de permisos sindicales permanentes, y ha señalado que el: *“otorgamiento de permisos sindicales, -especialmente los transitorios o temporales-, no quebranta el principio constitucional según el cual no habrá en Colombia empleo que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento. El directivo sindical tiene que cumplir, normal y habitualmente, las funciones propias del empleo oficial que desempeña; los permisos sindicales no lo liberan de esa obligación, aunque en ocasiones sólo deba atender su tarea de manera parcial, para poder ejercitar en forma cabal su calidad de líder o directivo sindical. (...) No se ajustan a la filosofía de esta figura -en el sector público- las prórrogas indefinidas o continuas que, sin soporte alguno, convierten esta clase de permisos en permanentes”*.

Los criterios de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad fueron acogidos por el Decreto 720 de 2024, sobre los cuales, la Corte Constitucional ha explicado que²² *“(i) la necesidad del beneficio alude a las circunstancias -ordinarias y/o extraordinarias- que se exponen como justificatorias (sic) de la intervención de los representantes y afiliados de las organizaciones que deban atender la gestión del mismo; (ii) la razonabilidad exige considerar la condición de quien se beneficiaría del permiso, por ejemplo, si es un directivo o un afiliado que por la actividad de que se trate interviene en la gestión ordinaria o extraordinaria del mismo, el número de personas que lo requieren, su duración, entre otros aspectos, estimados frente a las circunstancias de que trata el anterior criterio;*

¹⁹ Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del comité de Convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

²⁰ Modificado y adicionado por el Decreto 344 de 2021.

²¹ Consejo de Estado, Sección Segunda, radicado 3840, sentencia del 17 de febrero de 1994.

²² Sentencia C-172 de 2021.

y, (iii) la proporcionalidad tiene que ver con el impacto que tendrá el beneficio solicitado en la prestación adecuada del servicio público (...), en el marco de las posibilidades materiales de la entidad de enfrentar la situación, por ejemplo, a través de medidas de administración de personal que permitan suplir las ausencias, si ello se requiere, generadas a raíz del permiso sindical”.

En conclusión, la garantía del permiso sindical no es absoluta y, por tanto, la decisión sobre su concesión debe sopesar la necesidad del servicio, de cara a los principios de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad. La jurisprudencia ha determinado que no es procedente conceder permisos sindicales permanentes, dado que afectarían notablemente la prestación del servicio y desconocería el principio de prevalencia del interés general (que está inmerso en el ejercicio de la función pública).

Ahora bien, el Ministerio de Defensa Nacional emitió la Circular RS20230130006767 del 30 de enero de 2023²³, que regula el debido proceso para otorgar los permisos sindicales, atendiendo al decreto 1072 de 2015 y teniendo en cuenta que la competencia en este trámite recae sobre la Dirección de Asuntos Legales del Ministerio de Defensa, según la Resolución 28 de 2022²⁴. De todas maneras, para más claridad frente a la garantía de permisos sindicales, se precisan las reglas de procedimiento, así:

1. La solicitud de permiso debe radicarse en el correo permisosindical@mindefensa.gov.co
2. Una vez recibida la solicitud del permiso sindical por parte de los presidentes o secretarios generales de las organizaciones sindicales, con mínimo 8 días (cuando se trate de delegados previstos en los estatutos sindicales) o 4 días (cuando se trate de directivos) de antelación a la fecha para la cual fue solicitada²⁵, la Dirección de Asuntos Legales, a través del grupo procesos ordinarios, deberá remitirlo a la oficina de talento humano de la unidad ejecutora o de la Policía Nacional (o quien haga sus veces) a la que esté vinculado el funcionario sindicalizado y sobre el que recae el permiso, para que, dentro de las 48 horas, informe si la concesión del permiso afectaría la debida prestación del servicio, atendiendo a los principios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad.
3. En los casos en que, por circunstancias excepcionales debidamente acreditadas, no pueda solicitarse el permiso en los plazos mencionados, la solicitud de permiso sindical podrá presentarse, por lo menos con 3 días de anticipación, caso en el cual el concepto de la oficina de talento humano de las Fuerzas Militares (o quien cumpla sus funciones) o de la Policía Nacional (o quien haga sus veces) deberá rendirse en el plazo de 24 horas.
4. El concepto que emita la oficina de talento humano de las Fuerzas Militares (o quien cumpla sus funciones) o de la Policía Nacional (o quien haga sus veces) no es vinculante y, en todo caso, se utilizará como un criterio de valoración para que la Dirección de Asuntos Legales, mediante acto administrativo, decida de fondo la solicitud de permiso sindical, conforme con los artículos 2.2.2.5.3. y 2.2.2.5.4 del Decreto 1072 de 2015 y con los lineamientos del sector.
5. La falta de concepto o la expedición extemporánea no impedirán que la Dirección de Asuntos Legales ejerza la competencia delegada para que, bajo criterios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad, decida sobre el permiso sindical.

²³ Ministerio de Defensa Nacional, Circular RS20230130006767 del 30 de enero de 2023.

²⁴ Por la cual se crean y organizan Grupos Internos de trabajo en el Ministerio de Defensa Nacional- Unidad de Gestión General

²⁵ Artículo 2.2.2.5.4. del decreto 1072 de 2015.

6. El acto administrativo que decida sobre el permiso sindical será notificado o comunicado, mediante correo electrónico, a través del Grupo de Procesos Ordinarios de la dirección de asuntos legales, dentro de los 3 días anteriores a la fecha de inicio del permiso solicitado, tanto a la asociación sindical como a la dependencia a la que se encuentre vinculado el funcionario.
7. Una vez notificado, el acto deberá ser acatado, sin la imposición de trámites adicionales, por las dependencias del Ministerio de Defensa, de las unidades ejecutoras, las Fuerzas Militares o de la Policía Nacional. Cualquier limitación indebida al disfrute del permiso sindical será informada a la Dirección de Asuntos Legales, a través del correo permisosindical@mindefensa.gov.co

Por último, y para dar pleno cumplimiento al punto 13 del acuerdo sindical 2024, la Nación - Ministerio de Defensa Nacional, Fuerzas Militares y la Policía Nacional mantendrán los derechos salariales y prestacionales durante el transcurso del permiso sindical, en concordancia con el artículo 2.2.2.5.6 del Decreto 1072 de 2015 y el artículo 2.2.5.5.18 del Decreto 1083 de 2015.

g) Acuerdos sobre permisos remunerados (puntos 43, 81, 121, 124 y 125 de la negociación singular 2024)

Frente a los permisos remunerados acordados en el punto 125 del acta de 5 de septiembre de 2024, en la presente circular se emitirán lineamientos y criterios generales para conceder a los cuidadores cierta flexibilidad laboral, para que así puedan responder al cuidado de su familiar, conforme a la normativa legal.

En esta oportunidad se presentan dos situaciones particulares, la primera para el caso de cuidadores de menores de edad con una enfermedad terminal o en situación de discapacidad por hospitalización, enfermedad grave o accidente, Ley 2174 de 2021. En la segunda se encuentran los cuidadores de un familiar en primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad con discapacidad, Ley 2297 de 2023.

- Otorgamiento de permisos para el cuidado de los menores de edad que padezcan una enfermedad o condición terminal

En el caso de los permisos para el cuidado de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas, se regirá por la Ley 2174 de 2021²⁶. En esos casos, se permite el reconocimiento de una licencia remunerada de 10 días hábiles, una vez por año, para el cuidado de los menores de edad, a uno de los padres trabajadores o quien detente la custodia y el cuidado personal en caso de enfermedad o condición terminal. La licencia para el cuidado de los menores de edad que padezcan una enfermedad o condición terminal será un mecanismo para proteger no solo los derechos de los menores, sino que permitirá al funcionario (que es cuidador o padre) cuidar al menor, sin que se vea afectada su situación laboral.

²⁶ Por medio de la cual se establecen parámetros para la protección y cuidado de la niñez en estado de vulnerabilidad especial.

La licencia en cuestión deberá solicitarse por escrito a las oficinas de talento humano adscrita al ministerio, las unidades ejecutoras, las fuerzas o la Policía Nacional, según sea el caso, con una antelación de diez días, excepto en casos de fuerza mayor. Para conceder la autorización, es necesario que el funcionario presente las recomendaciones médicas debidamente certificadas o transcritas por la EPS a la que se encuentra afiliado en las que conste la necesidad de acompañamiento, el diagnóstico clínico y atendiendo las circunstancias particulares del menor, conforme con los artículos 3 y 5 de la Ley 2174 de 2021.

De conformidad con lo indicado en el mencionado artículo 3, los diez días hábiles definidos para esta licencia remunerada, se otorgarán de manera continua o discontinua, según acuerden la unidad ejecutora y el servidor público. En todo caso, el servidor público que ostente la custodia y cuidado personal del menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal, de común acuerdo con el empleador, podrá solicitar ejecutar su labor bajo la modalidad de teletrabajo o en su defecto trabajo en casa, siempre que su labor o funciones puedan ser desempeñadas, bajo alguna de estas modalidades mediante el uso de las tecnologías de la información y telecomunicaciones, sin perjuicio del otorgamiento y reconocimiento de la licencia.

- Los cuidadores de un familiar en primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad con discapacidad

Para el segundo caso, esto es, para el caso de los cuidadores de un familiar en primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad con discapacidad, es necesario que las unidades ejecutoras y la Policía Nacional apliquen la Ley 2297 de 2023²⁷ y los criterios jurisprudenciales pertinentes.

En este sentido, de acuerdo con el artículo 7, cuando el empleado público sea el cuidador de un familiar en primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad con discapacidad, tiene derecho a la flexibilidad en la jornada laboral, otorgándole trabajo en casa u horario flexible, sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar sus actividades de cuidado o asistencia personal no remunerado, luego de que sean presentadas las certificaciones médicas correspondientes²⁸.

En este caso, el empleado público que sea el cuidador, de conformidad con Ley 2297 de 2023, de un familiar con discapacidad deberá informar por escrito de esta situación a la unidad ejecutora a la que esté vinculado, para que, de común acuerdo, se establezca la modalidad en que se llevarán a cabo las funciones, esto es, trabajo en casa u horario flexible. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita, estableciendo la forma y plazos en que se realizarán las entregas de cada una de las actividades a su cargo, que lo permita la ley y el manual de funciones y, garantizando la seguridad y confidencialidad de la información del Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.

²⁷ Por medio de la cual se establecen medidas efectivas y oportunas en beneficio de la autonomía de las personas con discapacidad y los cuidadores o asistentes personales bajo un enfoque de derechos humanos, biopsicosocial, se incentiva su formación, acceso al empleo, emprendimiento, generación de ingresos y atención en salud y se dictan otras disposiciones.

²⁸ Artículo 7 "Flexibilidad en el horario laboral. Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita."

Además, es necesario que el empleado público allegue a la entidad evidencia de encontrarse registrado en el Sistema de Registro de Caracterización e Identificación de los Cuidadores o Asistentes Personales de Personas con Discapacidad al que se refiere el artículo 6 de la Ley 2297 de 2023²⁹.

- Permisos remunerados

Por otro lado, en atención a los puntos 43 y 121 del acuerdo de la negociación singular 2024, la Nación - Ministerio de Defensa Nacional, Fuerzas Militares y la Policía Nacional concederán permisos remunerados, con el fin de atender citas médicas, para estudio, capacitación, calamidad familiar y otras necesidades personales o familiares comprobadas, conforme con la normativa vigente y a los Decretos 1792 de 2000 y 1083 de 2015³⁰, siempre y cuando la situación que justifica el permiso esté acreditada y no se afecte la prestación del servicio.

Para el caso del permiso remunerado por calamidad familiar, según lo acordado en los puntos 81 y 124 del acta de 5 de septiembre de 2024, la Dirección de Asuntos Legales del Ministerio de Defensa emitirá los lineamientos y criterios generales que delimiten la forma de conceder dicho permiso para que sean observados por las diferentes unidades ejecutoras y la Policía Nacional.

h) Divulgación de los acuerdos sindicales (puntos 9, 19, 20, 64 y 123 de la negociación singular 2024)

En cumplimiento de los puntos 9, 19, 20, 64 y 123 del acuerdo de la negociación singular 2024, las Direcciones de comunicaciones y de gestión del talento humano del Ministerio de Defensa Nacional, las unidades ejecutoras y la Policía Nacional, divulgarán, a través de cada uno de los correos institucionales, el resultado de la negociación singular 2024, reflejada en el acta del 5 de septiembre del mismo año, para que los empleados públicos conozcan su contenido y para que las dependencias de cada una de las fuerzas, tengan presente y cumplan con lo acordado, sin perjuicio de la debida divulgación de la presente circular, para efectos del acatamiento y debido cumplimiento de los compromisos sindicales.

Mediante una pieza gráfica, a cargo de las oficinas de talento humano, darán a conocer la invitación para que los empleados públicos, de manera voluntaria, decidan si autorizan de manera libre, por una única vez, el descuento del 3% del salario básico con destino a la organización sindical de su elección por los beneficios que se logren en las negociaciones, conforme con el artículo 2.2.2.3.1 del Decreto 1072 de 2015, sobre las cuotas sindicales.

Además, la Nación - Ministerio de Defensa Nacional, Fuerzas Militares y la Policía Nacional, en las jornadas de inducción, garantizará la difusión de una pieza gráfica, concertada con las organizaciones sindicales ASEMIL, ASODEFENSA, UNALDEPSED y SINSEGEN, en la que los funcionarios conozcan de la existencia y actividad de dichas asociaciones sindicales.

²⁹ Reglamentado por el Ministerio de Salud y Protección Social mediante la Resolución 2646 de 2024

³⁰ En el artículo 21 del Decreto Ley 2400 de 1968 dispone que "Los empleados, cuando medie justa causa, pueden obtener permisos con goce de sueldo hasta por tres (3) días." Por su parte, el artículo 2.2.5.5.17 del Decreto 1083 de 2015 establece que "El empleado puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días, cuando medie justa causa. Corresponde al jefe del organismo respectivo, o a quien haya delegado la facultad, el autorizar o negar los permisos."

i) Aplicación del debido proceso en las actuaciones disciplinarias (punto 35 de la negociación singular 2024)

En aras de asegurar el cumplimiento del debido proceso en materia disciplinaria (artículo 29 de la Constitución) y según lo pactado en el punto 35 de negociación singular 2024, la Nación - Ministerio de Defensa Nacional, Fuerzas Militares y la Policía Nacional, a través de la Oficina Control Disciplinario Interno del Ministerio de Defensa Nacional, divulgará una pieza gráfica o cápsula gráfica trimestralmente, reiterando que toda falta disciplinaria se investiga y resuelve por esta oficina, previo cumplimiento de las exigencias y procedimientos previstos en el Código General Disciplinario. La pieza gráfica deberá ser compartida y, a su vez, difundida por cada unidad ejecutora, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.

j) Sobre la jornada laboral (puntos 41, 46, 49, 53, 79, 80 y 120 de la negociación singular 2024)

Para el cumplimiento de los puntos 41, 49, 53, 79, 80 y 120 de la negociación singular 2024, previo el cumplimiento de la obligación de las asociaciones sindicales³¹, las diferentes áreas de talento humano de las unidades ejecutoras y la Policía Nacional, bajo la coordinación de la Dirección de Gestión del Talento Humano y la Dirección de Asuntos Legales de la Unidad de Gestión General del Ministerio de Defensa, recomendarán al ministro de Defensa Nacional los lineamientos y criterios generales para definir alternativas sobre el cumplimiento de la jornada laboral, horarios de trabajo, trabajo nocturno, dominical, festivo, trabajo complementario, disponibilidad presencial y no presencial y el reconocimiento de descansos compensatorios del personal civil y no uniformado de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.

Por otro lado, para el cumplimiento del punto 46 de la negociación singular 2024, se autoriza que pueda unirse los turnos de descanso con las vacaciones, de acuerdo con la programación vigente, sin que se afecte la debida prestación del servicio. Para asegurar el cumplimiento de esta autorización, las diferentes áreas de talento humano de las unidades ejecutoras y la Policía Nacional, bajo la coordinación de la Dirección de Gestión del Talento Humano, Unidad de Gestión General del Ministerio de Defensa, definirán los lineamientos generales, de acuerdo con las necesidades de cada unidad ejecutora y la Policía Nacional.

k) Traslados de personal civil o no uniformado (punto 78 de la negociación singular 2024)

Conforme con el artículo 34 del Decreto Ley 91 de 2007³², el traslado es el acto por el cual se transfiere a un servidor público del Ministerio de Defensa Nacional, sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, pertenezca o no al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, a un empleo vacante en forma definitiva con funciones y requisitos iguales o similares y condiciones salariales iguales, a otras dependencias, estando el empleado obligado a cumplirlo. Asimismo, hay traslado cuando la administración autoriza el intercambio de empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, con

³¹ Presentar y sustentar propuesta unificada.

³² Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal

igual asignación básica y para los cuales se exijan requisitos mínimos iguales o similares para su desempeño. En uno u otro caso, el traslado deberá cumplirse dentro de los diez días hábiles siguientes a su comunicación, previa entrega del cargo.

Por su parte, el artículo 35 ibidem dispone que el traslado de un servidor público del Ministerio de Defensa Nacional, de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, pertenezca o no al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, es viable dentro de una misma planta global de personal, de conformidad con lo establecido en el artículo 32 de dicho decreto.

A su vez, el artículo 36 del Decreto 091 del 2007 establece que es procedente la reubicación física del empleo, esto es, el cambio de la ubicación física de un empleo en otra dependencia de la planta global, en los términos del artículo 32 ibidem. La reubicación física debe realizarse de acuerdo con la naturaleza de las funciones del empleo y las del área donde será reubicado. Además, para la reubicación física, deberá observarse la necesidad del servicio.

Además de los artículos mencionados, los trámites de reubicación y/o planes de traslados del personal civil y no uniformado deberán observar la jurisprudencia de las altas cortes, en especial la sentencia T-192 de 2024, en la que la Corte Constitucional destacó que la prerrogativa del traslado no es completamente discrecional de la administración, sino que debe respetar el marco constitucional y los derechos fundamentales de los funcionarios. En efecto, la jurisprudencia ha considerado que para definir sobre el traslado del personal deben observarse circunstancias particulares para evitar que se vulnere el derecho a la salud y el derecho a la unidad familiar y, por lo tanto, es necesario tener en cuenta: (i) las condiciones de salud del funcionario, del cónyuge o hijos menores; (ii) el peligro o el riesgo para la integridad de los servidores, y (iii) circunstancias probadas de unidad familiar.

En los casos particulares de traslados, por necesidades del servicio del personal civil de las bases ubicadas en Tres Esquinas (Caquetá), La Uribe (Meta), Puerto Carreño (Vichada), Puerto Leguízamo y Puerto Asís (Putumayo), Inírida (Guainía), Mitú (Vaupés), San José del Guaviare (Guaviare), Leticia (Amazonas), GAORI (Marandúa, Vichada) y Bahía Málaga (Valle del Cauca), el Ejército Nacional, la Armada Nacional y la Fuerza Aeroespacial de Colombia, según corresponda, atenderán las necesidades del servicio y, en todo caso, tendrán en cuenta las situaciones médicas y de unidad familiar particulares, conforme con la normativa y jurisprudencia aplicable.

l) Capacitación y bienestar (puntos 27, 29, 42, 67, 71, 84, 99, 102 y 106 de la negociación singular 2024)

Para el cumplimiento de los puntos 27, 29, 67, 71 y 106 del acuerdo de la negociación singular 2024, el Ministerio de Defensa Nacional, Fuerzas Militares y la Policía Nacional incluirán en cada Plan Anual de Capacitación las solicitudes de las organizaciones sindicales, disponiendo de los medios logísticos que se requieran, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y atendiendo las recomendaciones de las asociaciones sindicales bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Lo anterior, sin importar que la capacitación se brinde a través de personal contratado, empleados públicos del Ministerio u otras organizaciones estatales o por los líderes sindicales. De todas maneras, el Ministerio, las unidades ejecutoras, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional

continuarán difundiendo los diferentes convenios educativos que se encuentran vigentes para el personal civil y no uniformado. Así como, propenderán por ampliar las alianzas institucionales con más establecimientos de educación superior.

En cuanto a los acuerdos para aspectos de bienestar 67, 71 y 106 del acuerdo de la negociación singular 2024, los empleados públicos civiles y no uniformados podrán presentar solicitudes o sugerencias, a través de un instrumento tipo encuesta, dentro del plan anual de bienestar, para que sean revisadas y, si es del caso, consideradas en el plan anual de bienestar de cada unidad ejecutora y la Policía Nacional.

Por otro lado, respecto al punto 42 del acuerdo de la negociación singular 2024, la Nación - Ministerio de Defensa Nacional, Fuerzas Militares y la Policía Nacional, a través de las direcciones de talento humano de cada unidad ejecutora, cumplirá el artículo 2.2.4.6.4 del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, que establecen las obligaciones del empleador dentro del Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), con el propósito de garantizar un ambiente de trabajo seguro y adecuado. Adicionalmente, las unidades ejecutoras continuarán realizando las inspecciones a los sitios de trabajo, de acuerdo con cronograma anualmente establecido y se realizarán las adecuaciones, mantenimiento y provisión de elementos de trabajo en el sitio donde requiera, según disponibilidad presupuestal.

En orden a cumplir con el punto 99, se continuará fortaleciendo el clima laboral de los empleados, mediante la programación de exámenes médicos ocupacionales, de conformidad con la normativa vigente³³, con el fin de verificar la aptitud del empleado público. En caso de que los resultados emitan alguna restricción, se deberá realizar el respectivo seguimiento por las unidades de talento humano o direcciones de personal de cada unidad ejecutora, en aras de mejorar las condiciones de trabajo y el cuidado del empleado público.

Por último, la Nación - Ministerio de Defensa Nacional, Fuerzas Militares y la Policía Nacional - gestionará con las cajas de compensación contratadas por la administración, para que todos los empleados civiles y no uniformados sean beneficiarios de sus servicios, en especial aquellos empleados que están ubicados en las zonas donde no cuentan con sede en la que puedan ofrecerse alternativas para el bienestar laboral.

Lo anterior, con la finalidad de garantizar la cobertura a la que tienen derecho todos sus afiliados, conforme con el punto 84 del acta del 5 de septiembre de 2024.

m) Valor de la familia (punto 105 de la negociación singular 2024)

Atendiendo que la institución de la familia está reconocida y protegida por el artículo 42 de la Constitución Política, definida como el núcleo fundamental de la sociedad, ya que, según la Corte Constitucional, es el *“ámbito natural y propicio para el desarrollo del ser humano, merece la protección especial y la atención prioritaria del Estado, en cuanto de su adecuada organización depende en gran medida la estable y armónica convivencia en el seno de la sociedad”*³⁴. En la misma línea, la Corte explicó que la familia representa un valor esencial para la sociedad, pues *“lo*

³³ Resolución 2346 de 2007.

³⁴ Sentencia C-371 de 1994.

aprendido en el hogar se proyecta necesariamente en las etapas posteriores de la vida del individuo, cuyos comportamientos y actitudes serán siempre el reflejo del conjunto de influencias por él recibidas desde la más tierna infancia. El ambiente en medio del cual se levanta el ser humano incide de modo determinante en la estructuración de su personalidad y en la formación de su carácter”³⁵. Debido a ese reconocimiento, surge la necesidad de que el Estado proteja y dignifique la familia, en especial, en los entornos laborales.

Por su parte, la Ley 1857 de 2017³⁶ se expidió con el objeto de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad, contemplando que las acciones estatales deben estar encaminadas a proteger a las familias y sus miembros, en especial las de la administración pública.

En ese orden, para asegurar el cumplimiento del punto 105 del acuerdo de la negociación singular 2024, la Nación - Ministerio de Defensa Nacional, Fuerzas Militares y la Policía Nacional reitera su compromiso para enaltecer y resaltar el valor de la familia en la sociedad para lo cual continuará desarrollando campañas pedagógicas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática.

n) Sedes para los sindicatos (puntos 25, 26, 28 y 65 de la negociación singular 2024)

Para el cumplimiento de los puntos 25, 26, 28 y 65 de la negociación singular 2024, previo el cumplimiento de la obligación de las asociaciones sindicales³⁷, las diferentes unidades ejecutoras y la Policía Nacional áreas de las direcciones administrativas o recursos físicos que manejan los espacios físicos de las unidades eje de las unidades ejecutoras y la Policía Nacional examinarán la posibilidad de facilitar el uso de espacios físicos para que se pueda ejercer la actividad sindical. En todo caso, se determinará la disponibilidad de bienes y las asociaciones sindicales deberán observar las reglas y protocolos de seguridad y accesibilidad a unidades militares y de Policía.

En el caso de que no sea posible asignar espacios físicos permanentes para la actividad sindical, las unidades ejecutoras y la Policía Nacional asegurarán que los comandantes de unidad militar o policial autoricen el uso de instalaciones, dos veces al año, a las asociaciones ASEMIL, ASODEFENSA, UNALDEPSED y SINSEGEN. De todas maneras, las asociaciones sindicales solicitarán, como mínimo con un mes de anterioridad, la solicitud del espacio para la realización del evento sindicales en los que puedan interactuar con sus directivos, afiliados o invitados, previa coordinación y disponibilidad logística, cumpliendo con los protocolos de seguridad y demás disposiciones reglamentarias.

³⁵ Ibidem.

³⁶ Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

³⁷ Informar de manera unificada las ciudades y municipios en las que, teniendo subdirectivas, solicitan un lugar para que puedan reunirse y llevar a cabo sus actividades sindicales.

o) Rutas Comando Aéreo de Transporte Militar (CATAM) (punto 89 de la negociación singular 2024)

Para asegurar que el personal civil y no uniformado pueda ingresar a los lugares de trabajo ubicados en el Comando Aéreo de Transporte Militar (CATAM), el Comando General de las Fuerzas Militares, a través de la Dirección de Personal, adelantará gestiones ante OPAIN para que se definan nuevas rutas o se continúe prestando las rutas de transporte, en el horario de 7:00 a.m. a 8:00 a.m. de 12:00 m. a 2:00 p.m. y de 4:30 p.m. a 5:00 p.m.

p) Dotación (puntos 100, 101, 142 de la negociación singular 2024)

Para asegurar la entrega oportuna y de calidad de la dotación al personal civil y no uniformado que tiene derecho a recibirla, es necesario que las unidades ejecutoras y la Policía Nacional permitan la participación de, por lo menos dos representantes de los empleados públicos, en el comité estructurador del contrato de dotación. Asimismo, analizarán la posibilidad de implementar la adquisición de bonos, cuando sea pertinente para asegurar el disfrute al derecho a la dotación de los civiles que no porten uniformes. Lo anterior, para dar estricto cumplimiento a los puntos 100 y 142 de la negociación singular 2024.

Las Unidades ejecutoras y la Policía nacional deberán implementar estrategias para mejorar los tiempos de entrega y la calidad de la dotación, en los términos del punto 101 de la negociación singular 2024 y de conformidad con la Ley 70 de 1988 y el Decreto 1978 de 1989³⁸. Al momento de la entrega de la dotación, se permitirá diligenciar un formato en el que, entre otras cosas, se consignen observaciones sobre la calidad y tallaje.

q) Expedición de ficheros por primera vez (punto 90 de la negociación singular 2024)

La Nación - Ministerio de Defensa Nacional, Fuerzas Militares y la Policía Nacional, en cumplimiento del punto 90 del acuerdo de la negociación singular 2024, no cobrarán la expedición inicial de carnés personales o vehiculares a los servidores públicos. En caso de pérdida o deterioro, habrá costo para solicitar uno nuevo.

V. EJECUCIÓN

Con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los acuerdos consignados en el acta del 5 de septiembre de 2024, que se incorpora como anexo a la presente circular, el Comando General Fuerzas Militares, el Comando Ejército Nacional, el Comando Fuerza Aeroespacial Colombiana, el Comando Armada Nacional, la Dirección General de la Policía Nacional deberán impartir las órdenes correspondientes. Además, divulgarán y socializarán en todas las unidades militares y policiales el contenido de la presente circular para que sea de obligatorio acatamiento.

³⁸ Circular Permanente RS20230130006793 del 30 de enero del 2023 que dio cumplimiento a los acuerdos y compromisos de la Mesa Singular del Ministerio de Defensa Nacional 2022.

Para asegurar el acatamiento de la presente circular, los Comandantes de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, a través de las oficinas de personal o de talento humano, rendirán, cada 3 meses, informes al Ministro de Defensa Nacional para que la Secretaría General, por conducto de las direcciones de Asuntos Legales³⁹ y Gestión del Talento Humano, en el ámbito de sus competencias y de acuerdo con las responsabilidades fijadas en esta circular, lleve a cabo el seguimiento al cumplimiento de los acuerdos de la mesa singular 2024.

VI. VIGENCIA Y DIVULGACIÓN

El acuerdo sindical de la negociación singular 2024 tiene vigencia de 2 años, contados desde el día siguiente a la firma del acta final, y vencerá el 6 de septiembre de 2026. Si no se denunciare, continuará rigiendo las relaciones laborales hasta cuando sea modificada o sustituida por otra que mejore las condiciones de trabajo aquí contenidas. Siendo así, la presente circular regirá mientras esté vigente el acuerdo de la negociación singular 2024.

Esta circular será divulgada a cada una de las unidades ejecutoras, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional para que, a su vez, lo socialicen con los empleados públicos civiles y no uniformados, de cada una de las plantas de personal.

Por último, a través de la Dirección de Asuntos Legales, comuníquese la presente circular a las asociaciones sindicales ASEMIL, ASODEFENSA, UNALDEPSED y SIN SERGEN.

Anexos

Para el objeto de esta circular, se incorpora el Acta Final del 5 de septiembre de 2024 y los documentos que la integran.



PEDRO ARNULFO SÁNCHEZ SUÁREZ
Ministro de Defensa Nacional

Revisó: Raúl Alfonso Gutiérrez Romero, Secretario General (E) del Ministerio de Defensa Nacional

Visto bueno: Luis Hernán Tatalchá Ruiz, Director de Asuntos Legales

Visto bueno: Luisa Fernanda Parra Norato, Directora de Gestión del Talento Humano

Distribución:

Original: Despacho del Ministerio Defensa Nacional

Copia 1: Secretaría General del Ministerio de Defensa Nacional

Copia 2: Comando General Fuerzas Militares

Copia 3: Comando Ejército Nacional

Copia 4: Comando Fuerza Aeroespacial Colombiana

Copia 5: Comando Armada Nacional

Copia 6: Director General de la Policía Nacional

³⁹ Conforme con el artículo 2, numeral 4.4. de la Resolución 028 del 2022, la Dirección de Asuntos Legales, a través del Grupo procesos Ordinarios, le corresponde atender jurídicamente los asuntos relacionados con el derecho laboral colectivo.