

CIRCULAR N° 024

PARA: SUBSECRETARIOS(AS), JEFES(AS) DE OFICINA CONSEJERÍA DISTRITAL, DIRECTORES(AS), SUBDIRECTORES(AS), JEFES(AS) DE OFICINA, JEFES(AS) DE OFICINA ASESORA Y DEMÁS SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS) DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.

DE: SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.

ASUNTO: CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 11 DEL ACUERDO COLECTIVO LABORAL DE ÁMBITO SINGULAR 2026 – 2027 - GARANTÍA DE LA LIBERTAD SINDICAL Y EL DERECHO DE ASOCIACIÓN, Y PROHIBICIÓN DE TODA FORMA DE ESTIGMATIZACIÓN, PERSECUCIÓN, SEÑALAMIENTO, DISCRIMINACIÓN O REPRESALIA POR RAZONES SINDICALES.

Respetados(as), reciban un cordial saludo.

En cumplimiento del punto 11 del Acuerdo Colectivo Laboral de Ámbito Singular 2026 – 2027, suscrito el 5 de agosto de 2026 con las organizaciones sindicales firmantes, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. recuerda y reafirma a todos los niveles jerárquicos de la Entidad la prohibición expresa de incurrir en conductas de estigmatización, persecución, señalamiento, discriminación o represalia por razones sindicales, y reitera su compromiso con la protección efectiva de la libertad sindical, el derecho de asociación y la no discriminación, reconociendo que el ejercicio de la actividad sindical legítima constituye una manifestación de derechos constitucionalmente protegidos y no puede ser utilizado como fundamento para generar tratos adversos, restricciones injustificadas o consecuencias desfavorables para los(as) servidores(as) públicos(as).

La presente Circular tiene como finalidad garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de libertad sindical, asociación, negociación colectiva y participación, así como prevenir cualquier actuación que pueda afectar, directa o indirectamente, el ejercicio legítimo de la actividad sindical, de conformidad con la Constitución Política de Colombia, en particular los artículos 13, 25, 38, 39, 53, 55 y 93, que reconocen, entre otros, los derechos a la igualdad, al trabajo en condiciones dignas y justas, a la libre asociación, a la libertad sindical y a la negociación colectiva, así como la incorporación a la legislación interna de los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados y la prevalencia en el orden interno de los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

En particular, mediante las Leyes 26 y 27 de 1976, 411 de 1997 y 524 de 1999 se aprobaron los Convenios 87, 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por Colombia, relativos a la libertad sindical, la protección del derecho de sindicación, la negociación colectiva, las relaciones de trabajo y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, y el fomento de la negociación colectiva. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, los Convenios 87 y

98 integran el bloque de constitucionalidad (Corte Constitucional, Sentencia C-401 de 2005).

Así mismo, el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo prohíbe a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical; el artículo 200 del Código Penal tipifica como delito impedir o perturbar el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tomar represalias con motivo de la asociación legítima; el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, modificado por el Decreto 243 de 2024, regula la negociación colectiva con las organizaciones sindicales de empleados públicos, y el numeral 1 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, impone a todo servidor público el deber de cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados ratificados por Colombia, las leyes y los reglamentos.

En consecuencia, ningún(a) servidor(a) público(a), en particular del nivel directivo, podrá realizar, ordenar, promover, inducir, tolerar o encubrir actuaciones que tengan por objeto o efecto afectar a una persona por razón de:

- Su afiliación o no afiliación a una organización sindical.
- Su participación legítima en actividades sindicales.
- Su condición de dirigente, representante, miembro o afiliado de una organización sindical.
- El ejercicio de los derechos de asociación sindical, negociación colectiva o participación en actividades propias de la organización sindical.
- La presentación de solicitudes, reclamaciones, denuncias o actuaciones relacionadas con derechos laborales o sindicales.
- La defensa o promoción de derechos e intereses colectivos de los(as) servidores(as) públicos(as).

Adicionalmente, sin perjuicio de otras conductas que puedan configurar vulneraciones de derechos, se recuerda que se encuentran prohibidas, y por tanto deberán prevenirse y rechazarse, las actuaciones consistentes en:

- Descalificar, estigmatizar o atribuir características negativas a una persona por su pertenencia o actividad sindical.
- Efectuar señalamientos públicos o privados que pretendan desacreditar a servidores(as) públicos(as) o dirigentes sindicales por razón de su actividad legítima.
- Amenazar, intimidar, hostigar o ejercer presiones con motivo de la afiliación o participación sindical.
- Adoptar medidas laborales o administrativas desfavorables como consecuencia del ejercicio de derechos sindicales.
- Obstaculizar injustificadamente la actividad sindical legítima.
- Discriminar en materia de ingreso, permanencia, asignación de funciones, condiciones de trabajo, evaluación, oportunidades, beneficios o cualquier otro aspecto de la relación laboral por razones sindicales.
- Promover directa o indirectamente la desafiliación sindical mediante amenazas, incentivos indebidos, presiones o cualquier otro mecanismo de coacción.
- Tomar represalias contra quienes participen legítimamente en actividades sindicales, presenten reclamaciones o denuncien posibles vulneraciones de derechos.

- Utilizar información sobre la afiliación o actividad sindical para adoptar decisiones discriminatorias o en represalia.
- Tolerar, o no atender oportunamente, conductas de terceros que tengan como finalidad o efecto menoscabar la libertad sindical.

Así las cosas, las personas que tengan responsabilidades de dirección, administración, coordinación o supervisión deberán actuar con imparcialidad, respeto y garantía de los derechos fundamentales, absteniéndose de cualquier comportamiento que pueda interpretarse como persecución, discriminación o represalia antisindical.

Cuando tengan conocimiento de hechos que puedan constituir una vulneración de la libertad sindical o de los derechos asociados a ella, deberán ponerlos oportunamente en conocimiento de las instancias competentes, en particular de la Oficina de Control Disciplinario Interno, de la Dirección de Talento Humano y, cuando los hechos puedan constituir acoso laboral, del Comité de Convivencia Laboral, sin perjuicio de las competencias del Ministerio del Trabajo, la Personería de Bogotá, D.C., la Procuraduría General de la Nación y la Fiscalía General de la Nación, de conformidad con los procedimientos internos y las disposiciones legales aplicables.

La existencia de diferencias, controversias o desacuerdos entre la administración y una organización sindical no habilita ni justifica actuaciones de hostigamiento, estigmatización, discriminación o represalia contra sus integrantes. Por ello, ninguna persona podrá ser objeto de consecuencias adversas por ejercer legítimamente sus derechos de asociación sindical, participar en actividades sindicales, formular reclamaciones, acudir a las autoridades competentes o colaborar de buena fe en el esclarecimiento de hechos relacionados con posibles vulneraciones de derechos laborales o sindicales.

Toda actuación administrativa, incluidas las relacionadas con la asignación de funciones, la evaluación del desempeño, la concesión de permisos, las situaciones administrativas y el ejercicio de la potestad disciplinaria, deberá estar sustentada en razones objetivas, legítimas, verificables y ajenas a la afiliación o actividad sindical, y deberá respetar las garantías constitucionales, legales y reglamentarias aplicables. Lo anterior no limita el ejercicio legítimo de las facultades de dirección, coordinación, supervisión, evaluación y control respecto de quienes ostenten la condición de afiliados(as) o dirigentes sindicales, siempre que se ejerzan en condiciones de igualdad y con sujeción al debido proceso.

La Dirección de Talento Humano divulgará la presente Circular a todos(as) los(as) servidores(as) públicos(as) de la Entidad a través de los canales institucionales disponibles y la remitirá a las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo; así mismo, adoptará las medidas necesarias para prevenir conductas contrarias a su contenido y, cuando corresponda, activará los mecanismos institucionales de atención y protección y dará traslado a la Oficina de Control Disciplinario Interno. Lo anterior, sin perjuicio de las actividades de capacitación, sensibilización o divulgación y de la comunicación institucional previstas en el mismo punto 11 del Acuerdo.

Las conductas contrarias a los deberes y prohibiciones constitucionales y legales aquí recordados podrán dar lugar a las actuaciones disciplinarias, penales, administrativas o de



otra índole que correspondan, adelantadas por las autoridades competentes con observancia del debido proceso.

Finalmente, se reitera que el respeto por la libertad sindical y la prohibición de toda forma de discriminación o represalia antisindical constituyen un deber institucional y una condición indispensable para el desarrollo de relaciones laborales en la administración pública respetuosas de la Constitución, la ley y los compromisos internacionales adquiridos por el Estado colombiano.

Atentamente,



MIGUEL ANDRÉS SILVA MOYANO
Secretario General
Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

Proyectó: Germán Dario Castañeda Agudelo - Profesional Especializado Oficina Jurídica
Revisó: Camilo Andrés Portillo Pico - Contratista Dirección de Talento Humano
Yeimy Natalia Peraza Moreno - Asesora Dirección de Talento Humano
Aprobó: Sergio Felipe Galeano Gómez - Director de Talento Humano
Gabriel Ernesto Figueroa Bastidas - Jefe Oficina Jurídica
Henry Humberto Villamarín Serrano - Subsecretario Corporativo