



Trabajo



Presidencia

Bogotá D.C., 25 MAR 2026

CIRCULAR EXTERNA No. 0032

DE: MINISTERIO DEL TRABAJO

PARA: GOBERNADORES, ALCALDES, SECRETARIOS DE DESPACHO, JEFES DE OFICINA, ENTIDADES DESCENTRALIZADAS, EMPRESAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES DEL ESTADO, Y ORGANIZACIONES SINDICALES

ASUNTO: LINEAMIENTOS SOBRE EL RESPETO AL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL, OTORGAMIENTO DE PERMISOS SINDICALES Y CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS Y CONVENCIONES COLECTIVAS

La presente circular tiene por objeto impartir lineamientos interpretativos y de obligatorio referente técnico para las autoridades administrativas y empleadores descritos en el alcance de esta circular, en relación con el respeto a la libertad sindical, el otorgamiento de permisos sindicales y el cumplimiento de acuerdos y convenciones colectivas, conforme a la Constitución, la ley y los estándares internacionales del trabajo.

En este sentido, el Ministerio del Trabajo, en ejercicio de sus funciones conferidas por el artículo 3.1 en sus literales a y b del Convenio 81 de la OIT y el artículo 2 del Decreto 4108 de 2011, actúa comprometido con la protección de los derechos fundamentales en el trabajo y promueve el cumplimiento efectivo de las disposiciones sobre libertad sindical y negociación colectiva, facilitando información técnica para asesorar a las autoridades territoriales, especialmente en lo relativo al otorgamiento de permisos sindicales y a la implementación de los acuerdos y convenciones colectivas.

Este mandato se fundamenta en los estándares internacionales del trabajo, como el Convenio 87 de la OIT, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y el Convenio 98 de la OIT sobre sindicación y negociación colectiva, así como el Convenio 154 de la OIT, que fomenta la negociación colectiva libre y voluntaria como medio para determinar condiciones de trabajo y el Convenio 151 de la OIT sobre las relaciones de trabajo en la administración pública.

Así las cosas, desde esta Cartera Ministerial es imperativo dejar en claro que la libertad sindical es un principio fundamental que garantiza a las y los

trabajadores su derecho a organizar libremente sus actividades y de formular sus programas de acción, de igual forma la Recomendación núm. 91 sobre los contratos colectivos, que guía a los gobiernos, reconoce explícitamente en su párrafo 3 que «todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato».

De conformidad con los artículos 39, 53 y 93 de la Constitución Política, los derechos de libertad sindical y negociación colectiva hacen parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto y deben interpretarse a la luz de los convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia.

Las autoridades administrativas tienen la obligación de abstenerse de toda actuación que tienda a limitar este derecho fundamental o a entorpecer su ejercicio legal, lo que implica de suyo el otorgamiento de determinadas garantías para su ejercicio, ya que la libertad sindical y la negociación colectiva sin garantías concretas que posibiliten su gestión, se tornan en simples postulados abstractos carentes de efectividad.

En este sentido el permiso sindical es una actividad laboral que permite cumplir los deberes de representación y defensa de las organizaciones sindicales, los cuales deben concederse sin afectación a su estabilidad laboral o su remuneración.

Aunado a ello, se debe precisar que el permiso sindical no es una dádiva de la administración, sino una garantía constitucional establecida en el artículo 39 de la Carta Política, necesaria para que los representantes sindicales cumplan su gestión.

En el sector público, este derecho se rige por el artículo 416-A del Código Sustantivo del Trabajo y se encuentra reglamentado por el Decreto 1072 de 2015 (Único Reglamentario del Sector Trabajo), modificado y adicionado por el Decreto 344 de 2021, así como por el Decreto 1083 de 2015 y, de manera particular, el Decreto 720 de 2024, el cual fortalece su aplicación adecuándola a los criterios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad.

Por otro lado, el artículo 15° de la ley 2466 de 2025 se refiere a las “licencias remuneradas necesarias”, mientras que en el artículo 4° reconoce los principios del equilibrio dinámico y armónico entre derechos y deberes de empleadores y trabajadores, el fomento al dialogo, como el objetivo de lograr la paz laboral y bienestar de todos.



Trabajo



Presidencia

0032

Ningún trabajador podrá ser objeto de represalia, sanción o trato discriminatorio por hacer uso de permisos sindicales, y toda práctica contraria podrá constituir violación de la libertad sindical y dar lugar a sanciones administrativas y judiciales.

La aplicación de este derecho debe interpretarse bajo el principio de buena fe y de promoción del diálogo social, reconociendo que los permisos sindicales no son una concesión discrecional del empleador, sino una garantía fundamental para el ejercicio democrático de la actividad sindical.

La honorable Corte Constitucional ha robustecido este derecho mediante una sólida línea jurisprudencial. En la sentencia T-502 de 1998, la Corte señaló que el permiso sindical forma parte del núcleo esencial del derecho de asociación sindical, por lo que cualquier conducta tendiente a desconocerlo requiere protección judicial. Según la sentencia T-464 de 2010, los permisos deben ser concedidos, y su negativa solo es lícita si se motiva de manera suficiente bajo criterios de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad.

Por su parte, la sentencia T-063 de 2014 y el artículo 2.2.2.5.4 del Decreto 1072 de 2015 establecen que la única razón para negar un permiso es demostrar, mediante acto administrativo debidamente motivado, que la ausencia del servidor afectará irremediablemente la prestación del servicio sin que sea posible superar dicha ausencia por otros medios. Asimismo, el Alto Tribunal Constitucional consideró en la sentencia C-172 de 2021:

"El permiso sindical concreta el mandato constitucional de conceder a las asociaciones sindicales 'las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión', por lo cual, su protección es necesaria como instrumento para la garantía plena del derecho de asociación sindical. El permiso sindical, además, materializa el mandato de autonomía conferido a las organizaciones para decidir sobre quiénes son sus representantes o delegados para atender la variedad de situaciones que comprometen la actividad y gestión de los intereses de la colectividad".

Es imperativo recordar que, durante el permiso sindical, el empleado mantiene la plenitud de sus derechos salariales, prestacionales y de carrera. De igual manera, la evaluación del desempeño de los directivos sindicales debe armonizar el ejercicio de sus derechos con sus deberes laborales bajo criterios de proporcionalidad.



Trabajo



Presidencia

0032

Basado en lo hasta ahora expuesto, esta cartera ministerial rechaza categóricamente cualquier práctica administrativa o patronal que limite, condicione, entorpezca o impida el libre ejercicio de estos derechos.

Ahora bien, en lo relacionado con la obligatoriedad de cumplimiento de los acuerdos colectivos y las convenciones colectivas, el marco jurídico colombiano y los compromisos internacionales establecen un mandato ineludible de protección a la negociación colectiva y la libertad sindical. Estas disposiciones garantizan a los representantes sindicales las condiciones necesarias para su gestión, materializando el diálogo social a través del cumplimiento estricto de los acuerdos alcanzados en las mesas de negociación.

En el sector privado y para trabajadores oficiales, el Código Sustantivo del Trabajo instituye la convención colectiva como una norma imperativa. Lo pactado no es una sugerencia, sino un acuerdo vinculante que determina las condiciones laborales (artículos 467, 469 y 474). Para garantizar su eficacia, la legislación reconoce el derecho a exigir su estricto acatamiento tanto a la organización sindical como a cualquier trabajador que demuestre un perjuicio personal y directo por su incumplimiento.

Para el sector público, el Decreto 1072 de 2015, modificado por el Decreto 243 de 2024, establece una obligatoriedad reforzada. Las autoridades tienen el deber imperativo de implementar lo pactado, presumiendo los plenos poderes de los negociadores. Por ello, deben expedir los actos administrativos necesarios dentro del mes siguiente a la firma, garantizando bajo el principio de buena fe que solo un nuevo acuerdo consensuado entre las partes puede alterar o sustituir lo consagrado inicialmente.

La negativa a conceder permisos, la obstrucción de la actividad o la vulneración a la negociación constituyen conductas antisindicales. Todo acto que perjudique a un trabajador por su participación sindical es contrario a la normativa internacional y acarrea severas responsabilidades de índole laboral, administrativa e incluso penal.

En consecuencia, se imparten los siguientes lineamientos:

1. Otorgamiento de Permisos Sindicales

Se advierte a las autoridades administrativas y empleadores descritos en el alcance de esta circular, que el permiso sindical no es una dádiva discrecional, sino una garantía constitucional indispensable para la gestión de los

representantes de las y los trabajadores. La regla general es su concesión, y su denegación es la excepción.

Así las cosas, constituyen conductas antisindicales acciones como:

- Negar o limitar permisos basándose en presunciones, rechazando solicitudes utilizando argumentos generales, abstractos o simples suposiciones sobre la afectación del servicio.
- Omitir la debida motivación técnica de la negativa del permiso sin un acto administrativo que demuestre que la ausencia del servidor afectará el servicio sin posibilidad de suplirlo. En esa línea, se recuerda que la carga de la prueba en que se funda el acto, recae exclusivamente sobre la administración y no sobre la organización sindical.
- Entorpecer o dilatar la respuesta a solicitudes que cumplan con la antelación debida.

2. Cumplimiento de Acuerdos y Convenciones Colectivas

Lo pactado en una convención o acuerdo colectivo no constituye una mera sugerencia, sino una norma vinculante de carácter imperativo. Frente a su aplicación:

- **Implementación inmediata:** Las autoridades tienen el deber ineludible de expedir los actos administrativos necesarios para implementar lo pactado dentro del mes siguiente a la firma.
- **Prohibición de alteración unilateral:** Los acuerdos son bilaterales y se rigen por el principio de la buena fe, solo un nuevo acuerdo entre las partes puede modificar o sustituir las condiciones previas.
- **Prevalencia normativa:** Ante divergencias entre la ley general y la convención colectiva, prevalecerá lo acordado en esta última, siempre que mejore las garantías mínimas legales.

3. Sanciones y Remisión a Autoridades Competentes

Instamos, exhortamos y requerimos a todas las autoridades y empleadores descritos en esta circular a garantizar un ambiente de pleno respeto a la actividad sindical.

El Ministerio del Trabajo advierte que desplegará acciones sancionatorias permitidas por la ley ante la obstrucción de estos derechos. Esto incluye la imposición de multas de hasta cien (100) salarios mínimos por atentados contra

el derecho de asociación, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 354 del CST, y de hasta cinco mil (5.000) salarios mínimos por incumplimiento de acuerdos en el sector público, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.2.4.20 del Decreto 1072 de 2015, modificado por el Decreto 243 de 2024.

Asimismo, ante la inobservancia de estas directrices, se compulsarán copias de manera inmediata a la Procuraduría General de la Nación para la respectiva investigación disciplinaria, y a la Fiscalía General de la Nación, dado que estas conductas pueden configurar el delito tipificado en el artículo 200 del Código Penal, el cual conlleva penas de prisión.

Las disposiciones contenidas en la presente circular deberán interpretarse conforme a los principios de favorabilidad y pro homine, privilegiando la interpretación más favorable al ejercicio de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

4. Canales de Denuncia

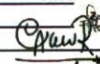


Se insta a la población trabajadora y a las organizaciones sindicales a no ceder ante presiones, interferencias o incumplimientos, y a utilizar de inmediato los canales institucionales para la radicación de sus quejas (incluso de forma anónima):

- **Línea nacional gratuita:** 018000 112518
- **Conmutador Bogotá:** (601) 518 5830
- **Sitio web:** www.mintrabajo.gov.co (Módulo PQRS)
- **Atención presencial:** En las Direcciones Territoriales e Inspecciones Municipales del Trabajo a nivel nacional.

Atentamente


ANTONIO ERÉSMID SANGUINO PAEZ
Ministro del Trabajo

25 MAR 2026

| Funcionario/contratista | Nombre | Cargo | Firma |
|-------------------------|---------------------------------|---|---|
| Proyectado por | Daniel Felipe Mantilla Avendaño | Contratista | |
| Revisado por | Camila Andrea Bohórquez Rueda | Jefe Oficina Asesora Jurídica |  |
| Aprobado por | Sandra Milena Muñoz Cañas | Viceministra de relaciones laborales e inspección |  |
| | Daniel Mauricio Quiceno Arcila | Asesor del Despacho del Ministro |  |

Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.