

SINDICATO DE TRABAJADORES DEFENSORES DEL MÉRITO NIT. 901307985-7  
REGISTRO N° 108 DEL 16/04/2019 sintramerito428@gmail.com

Villavicencio, Meta,  
11 de agosto 2026  
SR-002-2026

Doctora  
**RAFAELA CORTÉS ZAMBRANO**  
Governadora del Departamento del Meta  
gubernaciondelmeta@meta.gov.co

Doctora  
**MARILUZ BERNAL VARGAS**  
Secretaria Administrativa  
Gobernación del Departamento del Meta  
secretariaadministrativa@meta.gov.co

Doctora  
**LAURA JULIANA VELASQUEZ BERNAL**  
Gerente de Talento Humano  
Gobernación del Meta  
talentohumano@meta.gov.co  
E.S.D.

**Asunto:** Solicitud de adhesión al Acuerdo Colectivo de Trabajo vigente (2026-2027), extensión de sus efectos y aplicación general del salario emocional a la totalidad de los empleados públicos de la Gobernación del Meta.

Respetada Doctora;

En mi condición de Presidente y Representante Legal de la organización sindical **SINTRAMÉRITO SUBDIRECTIVA GOBERNACIÓN META**, con registro sindical vigente e integrada por servidores públicos de la Gobernación del Meta, me dirijo a su Despacho en uso del derecho fundamental de petición (Art. 23 C.P. y Ley 1755 de 2015), con el fin de formular la siguiente solicitud de carácter institucional y garantista:

## I. Peticiones

- 1. PRIMERA:** Solicitar formalmente a la Gobernación del Meta la **ADHESIÓN e INCLUSIÓN** de la organización sindical **SINTRAMÉRITO SUBDIRECTIVA GOBERNACIÓN META** al Acuerdo Colectivo de Trabajo vigente, suscrito entre la Entidad Departamental y las organizaciones sindicales de la entidad.

CHA: 11-AGOSTO-2026  
MITENTE: GUIDO ARMANDO RODRIGUEZ SUAREZ.  
SIGNADO A: DESPACHO DEL GOBERNADOR  
JUNTO: DERECHO DE PETICION  
UNICIPIO:

FOLIOS: 2  
ANEXOS: 0

RADICADO NO.: GOBM-ER-20260811-10000-000025401



1207999

2. **SEGUNDA:** Solicitar la **EXTENSIÓN Y APLICACIÓN GENERAL** de los beneficios concertados en dicho acuerdo colectivo, concretamente las medidas de **salario emocional (días libres y programas de bienestar)**, a la totalidad de la planta de empleados públicos de la Gobernación del Meta, independientemente de su afiliación a una organización sindical específica o de la fecha de constitución de esta.
3. **TERCERA:** Expedir el acto administrativo aclaratorio o de modificación reglamentaria a través del cual la Administración Departamental garantice el principio de igualdad y la no discriminación en la distribución de los descansos y beneficios de salario emocional.

## II. Fundamentos de Hecho y de Derecho

La procedencia jurídica de las peticiones elevadas encuentra su sustento en la naturaleza misma de la función pública y los límites constitucionales impuestos a la autonomía de la voluntad en la negociación colectiva. En el régimen de la carrera administrativa y del empleo público en Colombia, regulado marco del Decreto 243 de 2024 (*norma marco reguladora de la negociación colectiva en el sector público*) y la Ley 411 de 1997 (aprobatoria del Convenio 151 de la OIT), la concertación celebrada entre la administración departamental y los sindicatos no reviste la calidad de un contrato de derecho privado o de una convención reservada. Por el contrario, los acuerdos colectivos en el sector público se materializan necesariamente a través de actos administrativos de carácter general o reglamentario emitidos por la autoridad nombradora. En consecuencia, las condiciones relativas a la jornada, el descanso y el bienestar institucionales acordadas **no constituyen un patrimonio cerrado de las organizaciones firmantes**, sino regulaciones del servicio que impactan objetiva y directamente la condición funcional del servidor público.

Al limitar la aplicación de los beneficios de salario emocional —como los días libres acordados a fin de año o los días de descanso por antigüedad laboral— exclusivamente a los afiliados de los sindicatos suscribientes, la Administración Departamental incurre en un trato diferenciado injustificado que transgrede de manera ostensible el derecho fundamental a la igualdad consagrado en el Artículo 13 de la Carta Política. Dos servidores públicos pertenecientes a la misma entidad, sometidos a idénticas cargas laborales, responsabilidades y regímenes de carrera, no pueden recibir un tratamiento desigual respecto a sus descansos e incentivos de bienestar bajo el mero criterio de su filiación o no filiación a una determinada colectividad sindical. La jurisprudencia y la doctrina administrativa han sido enfáticas al señalar que las políticas de incentivos y el salario emocional responden al principio

de equidad y a la dignidad del trabajador público, por lo que su concesión no puede depender de factores ajenos al desempeño o a la pertenencia institucional.

Adicionalmente, dicho condicionamiento vulnera gravemente el derecho a la libre asociación sindical instituido en el Artículo 39 Constitucional, leído en consonancia con los Convenios 87 y 151 de la OIT que integran el bloque de constitucionalidad. Configurar un esquema donde el disfrute de derechos y garantías de descanso queda supeditado a la pertenencia a ciertos sindicatos específicos genera una indebida coacción e injerencia indirecta sobre la voluntad del servidor. Ello constriñe la dimensión negativa de la libertad sindical (el derecho a no afiliarse o a desafiliarse) y asfixia su dimensión positiva (la libertad de fundar y afiliarse a nuevas organizaciones sindicales con representatividad), al imponer una suerte de sanción o exclusión indirecta a quien decida constituir o integrar un sindicato distinto. Por lo tanto, resulta jurídicamente imperioso que la Gobernación del Meta restablezca la legalidad mediante la adhesión de nuestra organización y la extensión *erga omnes* de los efectos del salario emocional a toda la planta de personal.

### III. Soportes de Apoyo y Jurisprudencia

El ordenamiento jurídico colombiano y la jurisprudencia constitucional han consolidado una clara doctrina sobre el alcance de las condiciones colectivas en el empleo público y la prohibición de cláusulas discriminatorias. Desde la Sentencia **C-377 de 1998**, la Corte Constitucional fijó la pauta según la cual la negociación colectiva de los empleados públicos deriva su validez de la expedición de actos reglamentarios que deben estar supeditados estrictamente a los principios mínimos del trabajo, la equidad laboral y el interés general, impidiendo que la concertación sea utilizada para crear privilegios o segregaciones entre la planta de personal. En la misma línea garantista, la Sentencia **T-287 de 2025** amparó los derechos de las organizaciones sindicales de alta representatividad frente a esquemas de exclusión concertados en mesas institucionales, determinando que ni la administración ni los sindicatos mayoritarios pueden imponer o mantener reglas que atenten contra la libre asociación y cercenen los derechos de representación de los nuevos sindicatos.

Aunado a lo anterior, el pronunciamiento formulado por el Consejo de Estado en el **Concepto 2339 de 2017** por parte de su Sala de Consulta y Servicio Civil, en consonancia con el **Concepto 142771 de 2023** expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, reitera que las medidas y acuerdos sobre condiciones de trabajo, programas de bienestar y estímulos institucionales en el sector público **tienen una vocación de aplicación general** que cubija la condición intrínseca del servidor en la entidad. La doctrina oficial de la Función Pública ha mantenido que los incentivos no pecuniarios y las herramientas de salario emocional buscan optimizar el clima organizacional y el cumplimiento de los fines del Estado,

de modo que no resulta jurídicamente procedente fraccionar la aplicación de los planes de bienestar con base en la afiliación sindical. Todos estos precedentes obligan a la administración a adecuar el acuerdo suscrito, haciendo viable y procedente la solicitud de inclusión planteada.

#### **IV. Anexos y Notificaciones**

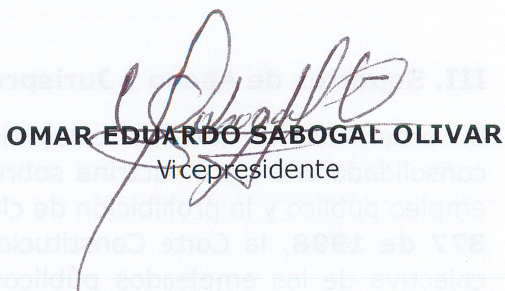
Para los fines pertinentes, adjunto copia del auto de inscripción en el registro sindical de **SINTRAMÉRITO SUBDIRECTIVA GOBERNACIÓN META** y acta de posesión de la Directiva.

Atentamente,

*Por la defensa del mérito, la carrera administrativa y la dignidad laboral;*



**GUIDO ARMANDO RODRÍGUEZ SUÁREZ**  
Presidente



**OMAR EDDARDO SABOGAL OLIVAR**  
Vicepresidente