

**ANÁLISIS SOBRE LA LEGALIDAD DE LA CIRCULAR No. 20260030650078553 DE LA ARMADA
NACIONAL DEL 05 DE AGOSTO DE 2026****PARA:** Afiliados al Sindicato SINSERGEN MINDEFENSA**DE:** CARLOS ALBERTO SÁNCHEZ GRASS, Presidente**FECHA:** Bogotá D.C. 20 de agosto de 2026**I. OBJETO Y ALCANCE DEL PRESENTE CONCEPTO.**

El presente concepto tiene como finalidad analizar, de manera integral y pedagógica, la legalidad de la Circular No. 20260030650078553, emitida el 5 de agosto de 2026 por el señor Comandante de la Armada Nacional, Almirante Juan Ricardo Rozo Obregón, mediante la cual se establecen lineamientos para los procesos de nombramientos, posesión y retiro del personal civil del Ministerio de Defensa Nacional al servicio de la Armada Nacional.

Este documento se dirige a los afiliados del Sindicato SINSERGEN MINDEFENSA con el propósito de que conozcan:

- El fundamento normativo que soporta o limita cada uno de los siete lineamientos de la circular.
- Los riesgos jurídicos que se derivan de la redacción actual de la circular.
- Las normas que deben ser observadas por la administración para garantizar el principio del mérito y el derecho a la igualdad.
- Las acciones que el sindicato puede emprender para proteger los derechos de sus afiliados.

El análisis se efectúa a la luz del marco normativo general de la función pública y del marco normativo especial del sector defensa.

II. MARCO NORMATIVO APLICABLE.**A. Normas de rango constitucional.**

Artículo 13 de la Constitución Política:

"Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica."

Este artículo consagra el derecho fundamental a la igualdad, que debe ser respetado en todos los procesos de selección y provisión de empleos públicos, garantizando que las condiciones de participación sean las mismas para todos los aspirantes. El Consejo de Estado ha señalado que el derecho a la igualdad implica que no pueden establecerse requisitos o condiciones adicionales para un grupo de aspirantes sin una justificación objetiva y razonable, so pena de vulnerar el artículo 13 de la Constitución Política.

Artículo 25 de la Constitución Política:

"El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas."

Este artículo protege el derecho al trabajo en condiciones dignas, lo que implica que los procesos de selección y promoción deben ser transparentes, objetivos y basados en el mérito, sin que puedan ser utilizados como instrumentos de presión o retaliación.

Artículo 40, numeral 7, de la Constitución Política:

"Todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. Para hacer efectivo este derecho puede: (...) 7. Acceder al desempeño de funciones y cargos públicos, salvo los colombianos, por nacimiento o por adopción, que tengan doble nacionalidad. La ley reglamentará esta excepción y determinará las condiciones para su ejercicio."

Este derecho fundamental garantiza el acceso a cargos públicos en condiciones de igualdad, lo que exige que los procesos de selección no impongan barreras injustificadas.

Artículo 53 de la Constitución Política:

"El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: (...) El principio de favorabilidad en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho laboral."

Este principio es de gran importancia en materia laboral y prestacional, y debe ser aplicado en caso de duda sobre la interpretación de las normas que rigen el retiro y la continuidad en el servicio.

Artículo 125 de la Constitución Política:

"Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley."

Este artículo reconoce la existencia de empleos de libre nombramiento y remoción (LNR), pero ello no implica que la administración pueda proveerlos de manera arbitraria. La jurisprudencia constitucional ha señalado que, aun en estos cargos, el mérito debe ser un criterio orientador del nombramiento. Sobre el particular, la Corte Constitucional, Sentencia C-443 de 1997, precisó:

"la estabilidad entendida como la certidumbre que debe asistir al empleado en el sentido de que, mientras de su parte haya observancia de las condiciones fijadas por la ley en relación con su desempeño, no será removido del empleo, es plena para los empleos de carrera pero restringida o precaria para los de libre nombramiento y remoción, pues para éstos la vinculación, permanencia y retiro de sus cargos depende de la voluntad del empleador, quien goza de cierta discrecionalidad para decidir libremente sobre estos asuntos, siempre que no incurra en arbitrariedad por desviación de poder."

Artículo 209 de la Constitución Política:

"La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones."

Dirección oficina Calle 24 B N° 27 – 20 Barrio panamericano Bogotá D.C. • Tels: Presidencia 3045677694 - Vicepresidencia 3143987867 - Secretaría General 3057109676 - Dirección Jurídica 3506583330

Correo Electrónico: sinsergenmindefensa@gmail.com • www.sinsergenmindefensa.org.co

"SOMOS JUSTICIA CON FUERZA Y DIGNIDAD POR CAMINOS DE PLENA LIBERTAD"

Este principio impone a la administración, incluida la Armada Nacional, el deber de actuar con transparencia e imparcialidad en todos sus procesos, incluidos los de provisión de empleos.

B. Normas de la función pública general

Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública:
Artículo 2.2.11.1.3. Renuncia:

"Toda persona que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente en cualquier tiempo. La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta por escrito, de forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio. (...) Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad competente se producirá por escrito, y en el acto administrativo correspondiente deberá determinarse la fecha en que se hará efectiva, que no podrá ser posterior a treinta (30) días de su presentación."

Estos artículos son aplicables al personal civil del sector defensa en lo no previsto por el régimen especial, y consagran los requisitos de validez de la renuncia: escrita, espontánea e inequívoca.

C. Normas especiales del Sector Defensa

Decreto Ley 1214 de 1990, Estatuto y Régimen Prestacional del Personal Civil del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional:

Artículo 21. Promociones (texto original derogado):

"Los empleados públicos del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional podrán ser promovidos dentro de sus respectivos niveles cuando cumplan los siguientes requisitos mínimos: a) Capacidad profesional y buena conducta durante el tiempo de servicio en la categoría a que pertenece, las cuales se definirán por sus calificaciones anuales; b) Tener 3 años de servicio en la respectiva categoría como mínimo; c) Que exista la vacante en la planta de empleados públicos del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional según el caso."

Contexto histórico del artículo 21: Este artículo establecía un sistema de promoción por antigüedad cada tres años para los empleados del sector. Con la expedición del Decreto Ley 1792 de 2000, dicha posibilidad dejó de aplicarse, lo que generó un estancamiento en los grados de los empleados vinculados bajo la modalidad de libre nombramiento y remoción. La circular busca llenar ese vacío al crear un proceso de selección interno para proveer vacantes mediante la promoción del grado dentro de la institución para estos empleos.

Artículo 91. Vacaciones:

"Cuando el empleado público fuere retirado sin haber hecho uso de las vacaciones tendrá derecho al reconocimiento y pago de ellas por cada año de servicio cumplido y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta exceda de seis (6) meses..."

Este artículo regula la indemnización de vacaciones no disfrutadas al momento del retiro. Fue derogado por el Decreto 1792 de 2000, pero mantuvo vigencia en materia prestacional por disposición del artículo 114 de este último.

Artículo 98. Pensión de jubilación por tiempo continuo:

"El empleado público del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional que acredite veinte (20) años de servicio continuo a éstas, incluido el servicio militar obligatorio, hasta por veinticuatro (24) meses, prestado en cualquier tiempo, tendrá derecho a partir de la fecha de su retiro, a que por el Tesoro Público se le pague una pensión mensual vitalicia de jubilación equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del último salario devengado, cualquiera que sea su edad..."

Artículo 98, párrafo:

"Para los reconocimientos que se hagan a partir de la vigencia del presente Decreto, se entiende por tiempo continuo, aquel que no haya tenido interrupciones superiores a quince (15) días corridos, excepto cuando se trate del servicio militar."

Este párrafo define el tiempo continuo para efectos de reconocimientos prestacionales. La circular lo utiliza para determinar la exclusión del pago de tres meses de alta cuando hay continuidad en el servicio, pero también es imperativo mencionar que, al no haber interrupción en el tiempo de servicio, no se pierde el derecho a la prima de servicios (prima de antigüedad).

Decreto Ley 1792 de 2000, por el cual se modifica el Estatuto que regula el Régimen de Administración del Personal Civil del Ministerio de Defensa Nacional:

Artículo 39. Por renuncia regularmente aceptada:

"La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta en forma escrita e inequívoca su voluntad de separarse definitivamente del servicio, a partir de una fecha determinada. Quedan terminantemente prohibidas y carecerán de valor las renunciaciones en blanco o sin fecha determinada o que mediante cualesquiera otras circunstancias pongan con anticipación en manos del nominador la suerte del empleado."

Este artículo es la norma especial que rige la renuncia del personal civil del Ministerio de Defensa Nacional. La circular se apoya en esta disposición para exigir la renuncia anticipada.

Artículo 114. Derogatoria y vigencia:

"El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial las del Decreto-ley 1214 de 1990 y el Decreto 2909 de 1991, con excepción de las relativas a los regímenes pensional, salarial y prestacional."

Este artículo es fundamental porque establece que, aunque el Decreto 1792 de 2000 derogó el Decreto 1214 de 1990, mantuvo vigentes las disposiciones de este último en materia pensional, salarial y prestacional, entre las cuales se encuentra el artículo 91 sobre vacaciones y el artículo 98 sobre tiempo continuo.

Decreto 091 de 2007, por el cual se establece un régimen de Carrera Especial para los empleados públicos civiles no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional:

Artículo 1. Objeto:

"Establézcase un régimen de Carrera Especial para los empleados públicos civiles no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional, sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional."

Este decreto regula el sistema especial de carrera del sector defensa. Es la norma primaria para los empleos de carrera administrativa del sector. La Ley 909 de 2004 se aplica de manera supletoria o residual en lo no previsto.

Decreto 092 de 2007, por el cual se modifica la nomenclatura y clasificación de los empleos públicos del sector defensa:

Este decreto modificó la estructura de niveles y grados del personal civil del sector defensa, estableciendo la actual clasificación en niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, en concordancia con el Decreto Ley 1792 de 2000.

Decreto 1070 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa:

Este decreto compila las disposiciones reglamentarias del sector defensa, incluidas las que desarrollan el Decreto Ley 1792 de 2000. Es la norma que recoge la reglamentación sobre administración de personal civil. Toda circular de la Armada Nacional debe estar subordinada a sus disposiciones y a las normas que compila.

Artículos relevantes del Decreto 1070 de 2015:

Artículo 2.2.1.1.1.1.1. Objeto:

"La presente Sección determina las competencias laborales y requisitos generales con la nomenclatura y clasificación para los diferentes empleos públicos del Sector Defensa."

Artículo 2.2.1.1.1.1.2. Sector Defensa:

"Para los efectos previstos en la presente Sección, se entiende que el Sector Defensa está integrado por el Ministerio de Defensa Nacional, incluidas las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, así como por sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas."

Artículo 2.2.1.1.1.2.1. Definición de Competencias Laborales:

"Las competencias laborales para los empleos del Sector Defensa se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos y resultados esperados en el sector público y en especial en el sector defensa, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, valores, habilidades, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público del Sector Defensa."

Artículo 2.2.1.1.1.2.5. Competencias Comportamentales Comunes a los Empleados Públicos del Sector Defensa:

Este artículo establece las competencias comunes que deben poseer todos los empleados públicos civiles y no uniformados del Sector Defensa, incluyendo la reserva de la información y la identidad con la organización jerárquica de la Fuerza Pública.

Artículo 2.2.1.1.1.2.6. Competencias Comportamentales por Nivel Jerárquico:

Este artículo establece las competencias específicas por nivel jerárquico (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial).

Artículo 2.2.1.1.1.3.1. Requisitos del Nivel Directivo:

Este artículo establece los requisitos de estudio y experiencia para los empleos del nivel directivo del Sector Defensa.

Artículo 2.2.1.1.1.3.2. Requisitos del Nivel Asesor:

Este artículo establece los requisitos de estudio y experiencia para los empleos del nivel asesor del Sector Defensa.

Artículo 2.2.1.1.1.3.3. Requisitos del Nivel Profesional:

Este artículo establece los requisitos de estudio y experiencia para los empleos del nivel profesional del Sector Defensa.

Artículo 2.2.1.1.1.3.5. Requisitos del Nivel Técnico:

Este artículo establece los requisitos de estudio y experiencia para los empleos del nivel técnico del Sector Defensa.

Artículo 2.2.1.1.1.3.6. Requisitos del Nivel Asistencial:

Este artículo establece los requisitos de estudio y experiencia para los empleos del nivel asistencial del Sector Defensa.

Artículo 2.2.1.1.1.4.1. Equivalencias entre Estudio y Experiencia:

Este artículo establece las equivalencias entre estudio y experiencia para los diferentes niveles jerárquicos.

Artículo 2.2.1.1.1.5.1. Requisitos ya Acreditados:

"A los empleados públicos del Sector Defensa para todos los efectos legales, no les serán exigibles requisitos distintos a los acreditados al momento de su vinculación inicial, en el último lapso de tiempo de servicio continuo, ni los establecidos en la presente Sección, mientras permanezcan en los mismos empleos que desempeñan al 14 de mayo de 2007 (entrada en vigencia del Decreto 1666 de 2007), o en el equivalente según la nomenclatura especial aquí establecida."

Artículo 2.2.1.1.2.1.1. Miembros de la Fuerza Pública:

"En concordancia con el artículo 114 del Decreto-ley 1792 de 2000, los servidores públicos civiles o no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, a quienes se les aplica el Decreto-ley 1214 de 1990, se consideran miembros de la Fuerza Pública y continuarán con el mismo régimen salarial, pensional y prestacional, en lo que a cada uno corresponde, de acuerdo con las mencionadas normas."

Ley 951 de 2005, artículo 5:

"Los servidores públicos del Estado (...) están obligados en los términos de esta ley a entregar al servidor público entrante un informe mediante acta de informe de gestión, los asuntos y recursos a

su cargo..." Este artículo impone la obligación de entrega del cargo mediante acta, cuya inobservancia acarrea responsabilidad disciplinaria.

D. Marco jurisprudencial aplicable

1. Sobre la naturaleza de los empleos de libre nombramiento y remoción:

La jurisprudencia del Consejo de Estado ha sido constante en señalar que los empleos de libre nombramiento y remoción se caracterizan por el grado de confianza que se exige para su desempeño. En sentencia del Consejo de Estado, Sección Segunda, del 2 de abril de 2020 (Rad. 50001-23-33-000-2014-00024-01), se precisó:

"la regla general en el ejercicio de la función administrativa lo constituye el ingreso mediante el sistema de la carrera administrativa; no obstante, hay eventos en los que la administración requiere cierta libertad para seleccionar y retirar a sus empleados en atención a la trascendencia de las funciones que desempeñan y el grado de confianza que se exige para ello."

2. Sobre los límites de la facultad discrecional:

La Corte Constitucional, en sentencia T-372 de 2012, ha identificado como límites para el ejercicio de la facultad discrecional los siguientes: a) debe existir una norma de rango constitucional o legal que contemple la discrecionalidad expresamente; b) su ejercicio debe ser adecuado a los fines de la norma que la autoriza; y c) la decisión debe ser proporcional a los hechos que le sirven de causa.

3. Sobre la desviación de poder:

El Consejo de Estado, Sección Segunda, en sentencia del 7 de marzo de 2013 (Rad. 13001-23-31-000-2007-00052-01), definió la desviación de poder como:

"la intención con la cual la autoridad toma una decisión persiguiendo un fin diferente al previsto por el legislador, que obedece a un propósito particular, personal o arbitrario."

En sentencia del Consejo de Estado, Sección Segunda, del 7 de julio de 2022 (Rad. 68001-23-33-000-2019-00219-01), se señaló:

"La desviación de poder se configura cuando el elemento teleológico del acto está viciado, esto es, cuando no se expide en aras del buen servicio y de la correcta marcha de la administración, sino por móviles arbitrarios, caprichosos, egoístas o injustos."

4. Sobre la renuncia protocolaria y la renuncia en cargos públicos:

La Corte Constitucional, en sentencia T-168 de 2019, señaló:

"La renuncia ha sido concebida como el acto en virtud del cual una persona hace manifiesta, de manera escrita, su voluntad espontánea, consciente e inequívoca de separarse de la labor que desempeña y cesar en el ejercicio del cargo que le había sido encomendado. (...) las únicas prohibiciones que se han impuesto al ejercicio del derecho a renunciar del servicio público radican en que el documento presentado para este fin: (i) se encuentre en blanco, (...) (ii) carezca de fecha a partir de la cual se haga efectiva; y (iii) que el acto que la contiene no exprese claramente la voluntad de renunciar, sino que ponga en manos del empleador la decisión de disponer del puesto."

El Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección A, en sentencia del 27 de febrero de 2025 (Rad.

25000-23-42-000-2015-01981-02), reiteró que la renuncia protocolaria, si bien es una práctica aceptada para empleos de libre nombramiento y remoción, no puede constituir una presión ilegal que vicie el consentimiento:

"la solicitud de renuncia protocolaria a los empleados de libre nombramiento y remoción, no supone, en sí misma, un ejercicio de presión que vicie ilegalmente la manifestación de voluntad del servidor. Claro, esto se justifica en la naturaleza del empleo, que contiene una facultad discrecional para su provisión y retiro a cargo del nominador, incluso, prescindiendo de expresar los motivos de la decisión."

III. CONTEXTO Y FINALIDAD DE LA CIRCULAR.

La Circular No. 20260030650078553 debe entenderse como una respuesta de la Armada Nacional a una problemática estructural: la ausencia de un procedimiento claro para la promoción de los empleados públicos no uniformados que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción (LNR) o que se encuentran en provisionalidad en cargos de carrera administrativa.

Históricamente, el artículo 21 del Decreto Ley 1214 de 1990 establecía un proceso de promoción por antigüedad cada tres años para los empleados del sector. Dicho artículo disponía:

"Los empleados públicos del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional podrán ser promovidos dentro de sus respectivos niveles cuando cumplan los siguientes requisitos mínimos: a) Capacidad profesional y buena conducta durante el tiempo de servicio en la categoría a que pertenece, las cuales se definirán por sus calificaciones anuales; b) Tener 3 años de servicio en la respectiva categoría como mínimo; c) Que exista la vacante en la planta de empleados públicos del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional según el caso."

En esa época, la clasificación de los empleados estaba establecida en el artículo 9 del Decreto 1214 de 1990, que los dividía en: a) Especialistas de primer grado; b) Especialistas de segundo grado; c) Adjuntos; d) Auxiliares. Esta estructura fue modificada por el Decreto 092 de 2007, que estableció la actual nomenclatura de niveles y grados (Directivo, Asesor, Profesional, Orientador, Técnico y Asistencial).

Con la expedición del Decreto Ley 1792 de 2000, el artículo 21 del Decreto 1214 de 1990 fue derogado, lo que generó un estancamiento en los grados de los empleados vinculados bajo la modalidad de libre nombramiento y remoción.

La circular busca llenar ese vacío al crear un proceso de selección interno para proveer vacantes o promociones dentro de la institución, sin que ello implique un cambio en la naturaleza jurídica de los cargos (LNR o provisionalidad). No se trata de un concurso de méritos propio de la carrera administrativa, sino de un procedimiento administrativo de gestión del talento humano orientado por el principio del mérito, conforme al artículo 125 de la Constitución y al artículo 209 superior.

En este sentido, la circular es una herramienta de transparencia: busca que los nombramientos, incluso en cargos de libre nombramiento y remoción, no sean producto de la arbitrariedad, sino de un procedimiento reglado que permita la participación de los servidores internos en condiciones de relativa igualdad.

IV. ANÁLISIS DE LEGALIDAD DE CADA LINEAMIENTO.

1. Requisitos para la participación en procesos de provisión de empleos (Lineamiento 1).

Contenido: Todo el personal civil que aspire a participar en procesos de provisión debe diligenciar la "Declaración de Apoyo para la Participación en la Provisión de Empleos de Personal Civil" y el "Consentimiento Informado".

Análisis de legalidad:

La exigencia de formatos para acreditar el apoyo del jefe inmediato y el consentimiento informado no vulnera, en principio, el ordenamiento jurídico, siempre que se entienda como un mecanismo de ordenación interna y no como una autorización arbitraria.

Riesgos jurídicos:

- La circular no define si el proceso es interno o abierto. Si el proceso es abierto (permite la participación de personas externas), la exigencia del "apoyo" del jefe inmediato solo para los internos constituye una violación al derecho a la igualdad (artículo 13 de la Constitución), pues impone una carga adicional a los empleados de la Armada que no se exige a los aspirantes externos.
- Si el proceso es interno, el "apoyo" podría convertirse en un poder de veto del jefe inmediato. Para que sea válido, la administración debe reglamentar criterios objetivos que justifiquen la negativa del apoyo (desempeño insatisfactorio, necesidad del servicio, incumplimiento de perfil). De lo contrario, se podría configurar una desviación de poder, tal como lo ha definido el Consejo de Estado: "la intención con la cual la autoridad toma una decisión persiguiendo un fin diferente al previsto por el legislador, que obedece a un propósito particular, personal o arbitrario".
- El "apoyo" no puede ser la única variable del proceso. Debe acompañarse de evaluación de méritos (hoja de vida, experiencia, formación) para no desnaturalizar el principio del mérito.

Conclusión: El lineamiento es legal condicionado. Se ajusta a derecho si se interpreta como un procedimiento interno de aval fundado en criterios objetivos, y no como una barrera arbitraria. Se recomienda a la administración aclarar el alcance del proceso y establecer los criterios de negativa del apoyo.

2. Obligación de renuncia anticipada (Lineamiento 2).

Contenido: El personal preseleccionado debe presentar renuncia al cargo actual con al menos treinta (30) días calendario de antelación. Prohíbe las renunciaciones en blanco.

Análisis de legalidad:

Este lineamiento es legal, porque se fundamenta en el artículo 39 del Decreto Ley 1792 de 2000 y en el artículo 2.2.11.1.3 del Decreto 1083 de 2015. La exigencia de renuncia con antelación permite a la administración organizar la vacante y garantizar la continuidad del servicio.

El artículo 39 del Decreto Ley 1792 de 2000 establece:

"La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta en forma escrita e inequívoca su voluntad de separarse definitivamente del servicio, a partir de una fecha determinada. Quedan terminantemente prohibidas y carecerán de valor las renunciaciones en blanco o sin fecha determinada o que mediante cualesquiera otras circunstancias pongan con anticipación en manos del nominador la suerte del empleado."

Precisión fundamental: La renuncia a la que se refiere la circular no es una renuncia protocolaria forzada, sino una consecuencia jurídica de haber ganado un proceso de selección interno. El servidor solo está obligado a presentar renuncia después de haber sido preseleccionado o designado en el

nuevo cargo, y su aceptación está condicionada a la efectiva posesión en el nuevo empleo.

- Si la renuncia se presentara antes de la designación, se configuraría una renuncia en blanco, prohibida por la ley, porque dejaría al empleado a disposición absoluta del nominador.
- La renuncia debe ser escrita, espontánea e inequívoca, y debe indicar una fecha determinada, que no podrá ser posterior a treinta (30) días de su presentación.

Conclusión: El lineamiento es legal, pero debe ser aplicado con estricta sujeción a que la renuncia se presenta después de haber ganado la promoción, y no antes.

3. Disfrute de vacaciones previas e indemnización excepcional (Lineamiento 3).

Contenido: Antes del retiro, el servidor debe disfrutar el tiempo de vacaciones pendiente; excepcionalmente se indemniza si la fracción de año excede de seis (6) meses, conforme al artículo 91 del Decreto Ley 1214 de 1990.

Análisis de legalidad:

Este lineamiento es legal. El artículo 91 del Decreto Ley 1214 de 1990 se encuentra vigente para el personal civil del sector defensa por disposición del artículo 114 del Decreto 1792 de 2000. Dicho artículo establece:

"Cuando el empleado público fuere retirado sin haber hecho uso de las vacaciones tendrá derecho al reconocimiento y pago de ellas por cada año de servicio cumplido y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta exceda de seis (6) meses..."

La administración puede válidamente ordenar el disfrute de vacaciones pendientes antes del retiro, siempre que no impida el derecho al descanso ni imponga condiciones irrazonables.

La indemnización excepcional procede únicamente cuando el retiro se produce sin haber disfrutado las vacaciones y la fracción de año excede de seis (6) meses. De lo contrario, el empleado tiene derecho a disfrutarlas previamente.

Conclusión: Legal. Se ajusta al régimen prestacional vigente.

4. Liquidación de prestaciones sociales (Lineamiento 4).

Contenido: La División de Nómina liquida las doceavas (1/12) partes de prima de servicios, prima de navidad y vacaciones, calculadas por cada mes completo laborado.

Análisis de legalidad:

Legal. La liquidación proporcional de prestaciones sociales por fracción de mes laborado es una regla general del derecho laboral administrativo y se ajusta al régimen prestacional del sector defensa. La circular no innova en este punto, sino que reitera la práctica administrativa.

5. Efectos del cambio de empleo y entrega del cargo (Lineamiento 5).

Contenido: La renuncia es un acto unilateral; al tomar posesión en un nuevo cargo, inicia una nueva relación laboral. Es obligatoria la entrega del cargo mediante acta, conforme a la Ley 951 de 2005.

Análisis de legalidad:

Legal. La renuncia produce la terminación de la relación laboral anterior. La toma de posesión en un nuevo cargo da inicio a una nueva relación laboral. La exigencia de entrega del cargo mediante acta es una obligación legal establecida en el artículo 5 de la Ley 951 de 2005, y su incumplimiento acarrea responsabilidad disciplinaria.

Precisión: Aunque la renuncia implica una nueva relación laboral, la continuidad en el servicio se

preserva si la interrupción entre el retiro y la nueva posesión no supera quince (15) días corridos, conforme al artículo 98 del Decreto Ley 1214 de 1990. Este punto se desarrolla en el lineamiento 6.

6. Exclusión del pago de tres meses de alta y continuidad en el servicio (Lineamiento 6).

Contenido: A los funcionarios con diez (10) o más años de servicio que se retiren no se les liquidarán los tres (3) meses de alta si toman posesión de un nuevo empleo en la Planta del Sector Defensa sin interrupciones superiores a quince (15) días corridos.

Análisis de legalidad:

Legal y beneficioso para el empleado. La exclusión del pago de los tres meses de alta tiene un propósito de racionalización fiscal: evitar el doble reconocimiento prestacional cuando hay continuidad en el sector. La condición de que no haya interrupciones superiores a quince (15) días corridos se apoya en el parágrafo del artículo 98 del Decreto Ley 1214 de 1990.

Explicación pedagógica: Si el empleado renuncia a un cargo y toma posesión de otro dentro de los quince (15) días siguientes, su tiempo de servicio se considera continuo. Esto significa que no pierde la antigüedad acumulada y que, para efectos prestacionales, no se produce una solución de continuidad. Por ello, no procede el reconocimiento de los tres meses de alta, pues no hay interrupción que deba ser indemnizada.

Conclusión: Legal. La circular aplica correctamente el parágrafo del artículo 98 del Decreto 1214 de 1990.

7. Principio de postulación única (Lineamiento 7)

Contenido: Se prohíbe cursar postulaciones múltiples de forma simultánea o recurrente; cada aspirante estará sujeto a un único proceso activo.

Análisis de legalidad:

Legal. La limitación de postulaciones simultáneas busca garantizar la eficacia, transparencia y celeridad en los procesos de provisión. Es una medida de ordenación interna que no vulnera derechos fundamentales, siempre que se aplique de manera uniforme a todos los aspirantes.

Riesgo: Si la restricción se utiliza para impedir la participación en procesos abiertos o para bloquear a un empleado que ya ha sido preseleccionado en un proceso anterior, podría configurar una limitación al derecho de acceso a cargos públicos (artículo 40 de la Constitución). Se recomienda que la administración precise las reglas de prelación entre procesos.

V. OMISIONES Y VACÍOS DE LA CIRCULAR

La circular presenta vacíos que generan inseguridad jurídica y que deberían ser corregidos por la administración:

1. No define el alcance del proceso. No aclara si es exclusivamente interno, abierto o mixto. Esta omisión es la más grave, pues determina la legalidad del requisito del "apoyo" y la posible vulneración del derecho a la igualdad (artículo 13 de la Constitución).
2. No establece criterios objetivos para la negativa del "apoyo". No indica si la negativa debe ser motivada, ni los recursos que proceden contra ella. Esto podría configurar una desviación de poder.
3. No regula la participación de empleados en provisionalidad. La circular menciona "personal civil

activo", pero no distingue entre empleados de libre nombramiento y remoción y empleados en provisionalidad en cargos de carrera.

4. No establece un procedimiento de selección basado en méritos. El "apoyo" y el consentimiento informado son requisitos formales, pero la circular no menciona evaluación de hoja de vida, pruebas de conocimiento, entrevistas o criterios de idoneidad.

5. No regula la publicidad de las vacantes. No indica cómo se dará a conocer la disponibilidad de cargos, ni los plazos de postulación, lo que podría violar los principios de publicidad y transparencia del artículo 209 de la Constitución.

6. No precisa las consecuencias de la no aceptación de la renuncia. Si la renuncia es un requisito para posesionarse en el nuevo cargo, la administración debe garantizar que la aceptación será efectiva y que no se dejará al empleado en situación de indefensión.

7. No incluye mecanismos de veeduría o control sindical. Aunque no es obligatorio, la transparencia se reforzaría con la participación de la organización sindical en la vigilancia de estos procesos.

VI. RECOMENDACIONES A LA ADMINISTRACIÓN.

Para que la Circular No. 20260030650078553 se ajuste plenamente al ordenamiento jurídico y cumpla su finalidad de garantizar transparencia y mérito, se recomienda a la Armada Nacional:

1. Aclarar el alcance del proceso. Determinar de manera expresa si la circular regula únicamente procesos internos de promoción o si se extiende a aspirantes externos. Si es abierto, eliminar o reformular el requisito del "apoyo" del jefe inmediato para que no constituya una barrera discriminatoria.

2. Regular los criterios objetivos para el "apoyo". Establecer que la negativa del apoyo debe ser motivada en necesidades del servicio, evaluación del desempeño o incumplimiento de perfil, y prever un recurso interno contra la decisión.

3. Precisar que la renuncia solo se presentará después de la designación. Debe garantizarse que la renuncia es consecuencia de haber ganado el proceso de selección, y no un requisito previo.

4. Incorporar criterios de mérito. Además del apoyo, el proceso debe evaluar la idoneidad del aspirante mediante hoja de vida, experiencia y formación, en concordancia con los requisitos establecidos en el Decreto 1070 de 2015 para cada nivel jerárquico.

5. Garantizar la publicidad. Publicar las vacantes y los plazos de postulación para asegurar la participación en condiciones de igualdad, dando cumplimiento al principio de publicidad consagrado en el artículo 209 de la Constitución.

6. Respetar los principios de la función pública. La administración debe actuar conforme a los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad establecidos en el artículo 209 de la Constitución.

VII. CONCLUSIONES FINALES PARA LOS AFILIADOS.

1. La Circular No. 20260030650078553 es, en términos generales, legal, pues se enmarca dentro de la facultad de la administración para organizar sus procesos internos de gestión del talento humano. No obstante, presenta vacíos que pueden derivar en aplicaciones arbitrarias o discriminatorias.

2. La renuncia exigida debe entenderse como una consecuencia de haber ganado el proceso de selección, no como una renuncia protocolaria forzada. Ningún afiliado debe firmar renunciaciones en blanco o sin fecha, tal como lo prohíbe el artículo 39 del Decreto Ley 1792 de 2000.
3. La continuidad en el servicio se preserva si la interrupción entre el retiro y la nueva posesión no supera quince (15) días corridos, conforme al parágrafo del artículo 98 del Decreto Ley 1214 de 1990. Este es un derecho fundamental que debe ser vigilado por cada empleado.
4. El "apoyo" del jefe inmediato no puede ser un veto arbitrario. Si se niega sin justificación objetiva, el afectado debe informar al sindicato para adelantar las acciones correspondientes, pues podría configurarse una desviación de poder.
5. El principio del mérito debe primar incluso en los cargos de libre nombramiento y remoción. La administración no puede nombrar con base en afinidades personales o políticas; debe observar criterios de idoneidad y transparencia, conforme al artículo 125 de la Constitución y al Decreto 1070 de 2015.
6. La circular omitió definir si el proceso es interno o abierto. Esta ambigüedad debe ser resuelta por la administración para evitar vulneraciones al derecho a la igualdad (artículo 13 de la Constitución).

- Anexo: circular No. 20260030650078553/ 05 agosto 2026

Cordialmente,



CARLOS ALBERTO SÁNCHEZ GRASS
Presidente Sindicato SIN SERGEN MINDEFENSA



**ARMADA
DE COLOMBIA**
Protegemos el azul de la bandera

2026 AZUL QUE INSPIRA
2 FUEZA QUE PROTEGE

CIRCULAR



No. 20260030650078553 / MDN-COGFM-COARC-SECAR-JEMPE-JEDHU-DIPER-DIVAPE-SECIV-13

Bogotá, D.C., 05 AGO 2026

Para: ACUERDO LISTA DE DISTRIBUCIÓN

Asunto: Lineamientos y directrices para los procesos de Nombramientos, Posesión y Retiro del Personal Civil Armada Nacional.

Con la finalidad de emitir lineamientos y directrices que permitan fortalecer y actualizar la gestión administrativa correspondiente a los procesos de participación, nombramiento, posesión y retiro del personal civil del Ministerio de Defensa Nacional al servicio de la Armada Nacional, atendiendo a la normatividad vigente, a fin de que sean conocidas y de obligatorio cumplimiento por el personal de la Institución, así:

1. Todo el personal civil del Ministerio de Defensa Nacional al servicio de la Armada Nacional que desee participar en los procesos de provisión de empleos de la Fuerza, deberá cumplir a cabalidad con las condiciones e indicaciones emitidas en el respectivo procedimiento. Asimismo, tendrá que solicitar ante su comandante o jefe inmediato el apoyo para la participación mediante el diligenciamiento del formato "Declaración de Apoyo para la Participación en la Provisión de Empleos de Personal Civil", código ADMTH-FT-009-JEDHU-V01 de fecha 26 de junio de 2026 y de igual manera, firmar el consentimiento de participación, "Formato Consentimiento Informado para la Participación de la Provisión de Empleos de Personal Civil", código ADMTF-FT-008-JEDHU-V1 de fecha 26 de junio de 2026.
2. El personal civil que se encuentre activo en la Armada Nacional y esté preseleccionado en un proceso vacante deberá presentar la renuncia al empleo que ocupa con una fecha determinada, de acuerdo a lo establecido en el artículo 39 del Decreto Ley 1792 de 2000, con al menos treinta (30) días calendario de antelación, así:

"Por renuncia regularmente aceptada. La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta en forma escrita e inequívoca su voluntad de separarse definitivamente del servicio, a partir de una fecha determinada. Quedan terminantemente prohibidas y carecerán de valor las renunciaciones en blanco o sin fecha determinada o que mediante cualesquiera otras circunstancias pongan con anticipación en manos del nominador la suerte del empleado".

Así mismo, el personal civil disfrutará del tiempo de vacaciones que tiene pendiente por año laborado, previo al cumplimiento de la fecha de la renuncia establecida. Lo anterior, teniendo en cuenta el estudio de vacaciones realizado por la División de Hojas de Vida, el cual reflejará el tiempo cumplido, así como los días proporcionales correspondientes al tiempo trabajado.

3. En referencia a la indemnización de las vacaciones, se dará aplicación de manera excepcional al artículo 91 del Decreto Ley 1214 del 1990, que establece:

"...Cuando el empleado público fuere retirado sin haber hecho uso de las vacaciones tendrá derecho al reconocimiento y pago de ellas por cada año de servicio cumplido y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta exceda de seis (6) meses, liquidadas con base en los últimos haberes devengados, y a las correspondientes primas vacacionales liquidadas conforme a lo dispuesto en el artículo 48 de este Estatuto".



4. Una vez se de el retiro del funcionario, se efectuará la liquidación de las doceavas (1/12) partes en lo relacionado con la prima de servicios, navidad y vacaciones correspondientes al tiempo trabajado hasta la fecha de retiro. La División de Nómina calculará una parte proporcional por cada mes completo laborado, sumando las fracciones de primas generadas durante el último periodo.
5. De acuerdo con el concepto emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública No. 189321 de 2023, en el que se establece, frente a una situación fáctica similar, lo siguiente:

"(...) De acuerdo a la norma antes descrita, puede inferirse que la renuncia es un acto unilateral, libre y espontáneo del servidor público, mediante el cual éste expresa su voluntad de dejar el cargo que ocupa. Por lo tanto, se considera que el servidor público que renuncia al cargo del cual es titular, y es nombrado y toma posesión en un nuevo cargo, está declinando todos sus derechos sobre el cargo que ostentaba y asume una nueva relación laboral. Teniendo en cuenta lo anterior y para darle respuesta a su consulta esta Dirección Jurídica se permite manifestarle que de acuerdo a lo manifestado en su comunicación el empleado que se encuentra vinculado en un empleo de libre nombramiento y remoción y que será nombrado en otro empleo en la misma entidad, debe presentar previamente su renuncia, para que una vez aceptada, pueda ser nombrado y posesionarse en el nuevo empleo, siempre y cuando reúna los requisitos y las condiciones exigidos en la ley (...)"

Teniendo en cuenta lo anterior, el servidor público que renuncia al cargo del cual es titular, y que es nombrado y toma posesión en un nuevo cargo, está declinando todos sus derechos sobre el cargo que ostentaba y asume una nueva relación laboral, por lo que debe entregar y recibir el cargo mediante acta, conforme a lo establecido en el capítulo II artículo 5 de la Ley 951 del 2005¹, de lo contrario se aplicará lo establecido en los artículos 15 y 16 de la mencionada Ley².

6. A los funcionarios públicos con diez (10) o más años de servicio que soliciten el retiro, no se les liquidarán los tres (03) meses de alta si toman posesión de un nuevo empleo en la Planta del Sector Defensa dentro del término establecido en el parágrafo del Artículo 98 del Decreto Ley 1214 de 1990, así:

"PARAGRAFO. Para los reconocimientos que se hagan a partir de la vigencia del presente Decreto, se entiende por tiempo continuo, aquel que no haya tenido interrupciones superiores a quince (15) días corridos, excepto cuando se trate del servicio militar".

Es importante recordar que, para las novedades fiscales de retiro y nombramiento, el calendario del cierre de novedades y entrega de productos de nóminas del Ministerio de Defensa Nacional, se realizará durante los primeros cinco (05) días de cada mes.

7. El personal civil integrante de la Fuerza, podrá aplicar a las invitaciones de cubrimiento de vacantes vigentes de la Armada Nacional, bajo los principios de eficacia y transparencia, la participación del

¹ Artículo 5°. Los servidores públicos del Estado y los particulares enunciados en el artículo 2°, están obligados en los términos de esta ley a entregar al servidor público entrante un informe mediante acta de informe de gestión, los asuntos y recursos a su cargo, debiendo remitirse para hacerlo al reglamento y/o manual de normatividad y procedimiento que rija para la entidad, dependencia o departamento de que se trate.

Asimismo, el servidor público entrante está obligado a recibir el informe y acta respectiva y a revisar su contenido. La verificación física o revisión que se haga de los diferentes aspectos señalados en el acta de entrega y recepción se realizará dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la firma del documento, para efectos de determinar la existencia o no de irregularidades.

² Artículo 15°. Cuando el servidor público saliente se abstenga de realizar la entrega del informe de los asuntos y recursos a su cargo, en los términos de esta ley, será requerido por el órgano de control interno correspondiente, para que en un lapso de quince (15) días, contados a partir de la fecha de su separación, cumpla con esta obligación.

PARÁGRAFO. El servidor público saliente que dejare de cumplir con esta disposición será sancionado disciplinariamente en los términos de ley.

Artículo 16°. La entrega del Despacho, de recursos y de los asuntos en trámite encomendados al servidor público saliente, no lo exime de las responsabilidades disciplinarias correspondientes si las hubiere.

ARC-FT-004-AYGAR-V21

aspirante estará sujeta a la gestión de un único proceso activo, de modo que no se curse más de una postulación de forma recurrente.

Atentamente,


Almirante JUAN RICARDO ROZO OBREGÓN
Comandante Armada Nacional

Lista de Distribución:

ORIGINAL	1	COARC	2	SECAR	3	JEMAF	4	IGARC	5	JEMOP	6	JPLAN
AYGAR	7	JEMPE	8	CIMAR	9	CFNC	10	CFNP	11	CESYP	12	CFNO
	13	JEJUR	14	CFNA	15	JONAV	16	JINAV	17	DIMAR	18	JINEN
	19	JEDHU	20	JOLAN	21	JEMAT	22	CONAV				

ARC-FT-004-AYGAR-V21