



Entendiendo las normativas vigentes de la Industria Militar.

■ Oficina Legal · Boletín jurídico del mes de septiembre de 2025



Objetivo:

Con el objetivo de garantizar su comprensión, correcta aplicación y cumplimiento dentro de la entidad, promoviendo prácticas institucionales alineadas con la normatividad jurídica vigente.



Ley 2540 de 2025

■ Oficina Legal · Boletín Jurídico (septiembre de 2025)

Por medio de la cual se introduce la modalidad de arbitraje para procesos ejecutivos, con el objetivo de contribuir a la descongestión del sistema judicial.

Implementar una vía de resolución de controversias más ágil para la ejecución de títulos ejecutivos y las controversias derivadas del negocio subyacente del título afecto al pacto, reduciendo la dependencia y los tiempos del sistema judicial ordinario.

Debe existir un pacto arbitral (un acuerdo) entre el acreedor y el deudor para someter el proceso ejecutivo a arbitraje. Este pacto no puede ser parte del título valor (como un pagaré) que se busca ejecutar.

Vigencia: la Ley 2540 de 2025 entrará a regir a partir del 27 de febrero de 2026.



Imagen generada con IA de Google Gemini (2025). Prompt: "crear imagen de arbitraje para procesos ejecutivos"

Ley 2540 de 2025

■ Oficina Legal · Boletín Jurídico (septiembre de 2025)

Arbitrabilidad de Controversias:

- La **Ley 1563 de 2012** (Estatuto de Arbitraje) y las normas que la modifican, como la **Ley 2540 de 2025**, permiten que las entidades estatales pacten el arbitraje para la solución de controversias relativas a sus contratos.
- Dado que los procesos ejecutivos surgen del incumplimiento de obligaciones contractuales o legales, como acreedora, puede usar este mecanismo.

Requisito Indispensable: Pacto Arbitral:

- La aplicación de la **Ley 2540** en un proceso ejecutivo depende de que exista un Pacto Arbitral (cláusula compromisoria o compromiso) en el contrato o documento que originó la obligación.
- Las entidades deben asegurarse de incluir una cláusula compromisoria ejecutiva separada y válida en sus documentos contractuales y títulos de recaudo para poder activar esta vía.
- Para agilizar el cobro de obligaciones (procesos ejecutivos) siempre que tenga la previsión de incluir un pacto arbitral ejecutivo válido en sus negocios jurídicos.

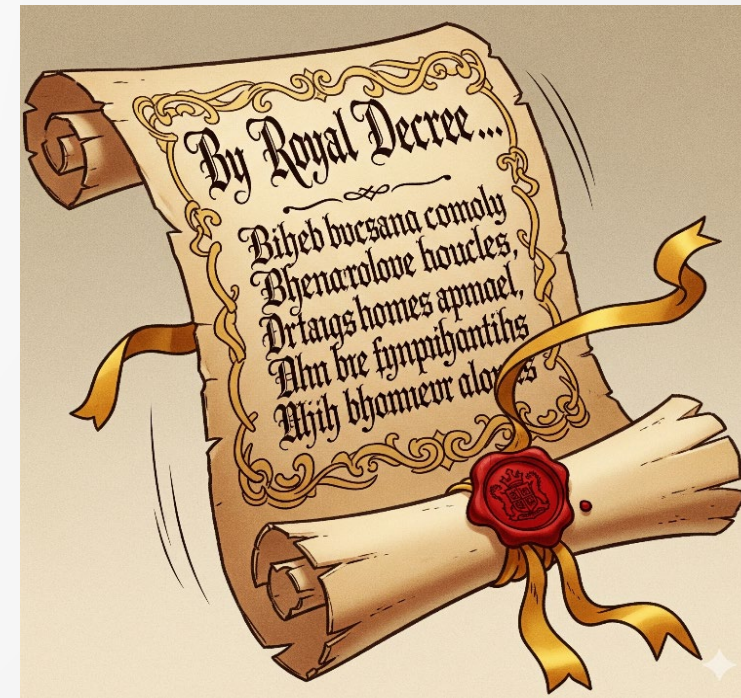


Imagen generada con IA de Google Gemini (Año). Prompt:
"crear imagen de decreto"



Resolución No. 3461 de 2025 – Ministerio del Trabajo

Oficina Legal · Boletín Jurídico (septiembre de 2025)

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.

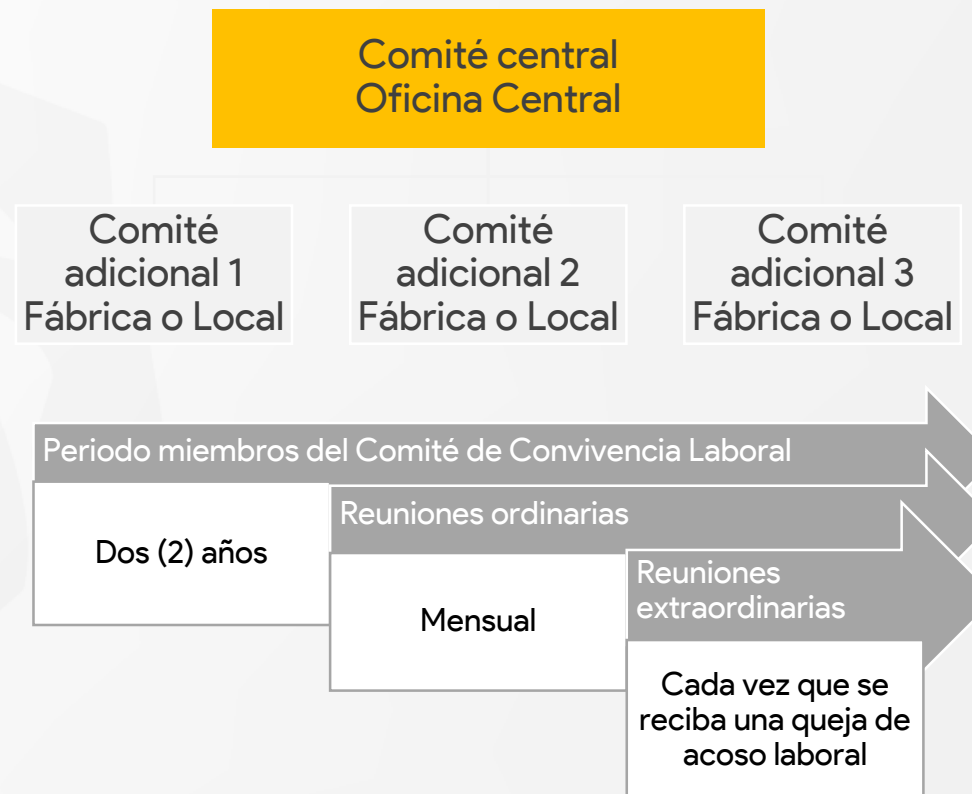
Novedades relevantes:

La Entidad públicas o empresa que tengan dos o más centros de trabajo, debe conformar un Comité de Convivencia Laboral - CCL por cada centro, además del CCL central, de acuerdo con su estructura organizacional.

No podrán ser miembros del Comité de Convivencia Laboral - CCL las personas a las que se les haya formulado una queja o que hayan sido víctimas de acoso laboral en el año anterior a su conformación.

El periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral es de dos (2) años a partir de la fecha de conformación.

La periodicidad de las reuniones ordinarias es mensual. Las reuniones extraordinarias se realizan cada vez que se reciba una queja.



Resolución No. 3461 de 2025 – Ministerio del Trabajo



■ Oficina Legal · Boletín Jurídico (septiembre de 2025)

El Comité de Convivencia Laboral - CCL no es competente para conocer casos de acoso sexual o violencia por razones de género, ya que estas conductas no son conciliables y deben ser gestionadas por la alta dirección o talento humano mediante procedimientos específicos.

Aplicación

La Resolución rige a partir de su publicación (01 de septiembre de 2025).

Derogación: Deroga las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

Las Entidades y empresas deben ajustar la conformación, el funcionamiento y los procedimientos de su Comité de Convivencia Laboral - CCL a los nuevos lineamientos.



Imagen generada con IA de Google Gemini (Año). Prompt: "crear imagen de acoso sexual o violencia laboral animada"



Resolución No. 3461 de 2025 – Ministerio del Trabajo

■ Oficina Legal · Boletín Jurídico (septiembre de 2025)

Responsabilidades concretas para los Empleadores Públicos y Privados

Medidas Preventivas y de Gestión	
Política y Manuales	Formular una Política de Acoso Laboral y elaborar o ajustar los Manuales de Convivencia identificando conductas no aceptables.
Procedimiento	Establecer y socializar el procedimiento interno, confidencial y efectivo para la formulación de quejas de acoso laboral.
Capacitación	Realizar acciones de prevención y capacitación a todos los trabajadores con enfoque de género, diferencial e interseccional.
Formación del CCL	Capacitar a los miembros del CCL en resolución de conflictos, procedimientos de la Resolución y, especialmente, en Primeros Auxilios Psicológicos.
Medidas Correctivas y de Atención	
Atención y Soporte	Disponer de un espacio de atención para ayuda, intervención y soporte en crisis, y socializar las rutas de atención en salud mental.
Traslados	Facilitar el traslado de trabajadores a otra dependencia, si es recomendado por el CCL o el médico laboral.
Seguimiento	Atender y garantizar el cumplimiento de las recomendaciones emitidas por el CCL a las dependencias competentes (Talento Humano y SGSST).
Acoso Sexual	Garantizar que los casos de acoso sexual y violencia por razones de género sean gestionados por la alta dirección o talento humano, dado que el CCL no es competente para estos.
Sanciones	El incumplimiento de estas obligaciones puede generar sanciones por parte del Ministerio del Trabajo.

Circular No.006 de 2025 – Procuraduría General de la Nación



■ Oficina Legal · Boletín Jurídico (septiembre de 2025)

Directrices para el cumplimiento de las normas para la prevención, protección, atención y sanción del acoso sexual en el entorno laboral.

Puntos clave de la circular:

Recordar a las instituciones el cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 y de las normas internacionales, nacionales y regionales sobre la violencia sexual y de género, buscando prevenir estas conductas en el aparato estatal y privado.

Se emite en concordancia con la Ley 2365 de 2024, que establece medidas para la prevención, protección, atención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y educativo.

Unificación de Competencia

La Procuraduría General de la Nación unifica el criterio de competencia para investigar y sancionar disciplinariamente las conductas de acoso sexual en el ámbito laboral.



**PROCURADURIA
GENERAL DE LA NACION**

Circular No.006 de 2025 – Procuraduría General de la Nación

■ Oficina Legal · Boletín Jurídico (septiembre de 2025)

Adopción y Actualización de Protocolos

Se insta a adoptar, o en su defecto actualizar, los protocolos internos de prevención, atención y trámite de las denuncias de violencia sexual y de género, garantizando que sean efectivos y de fácil acceso.

Medidas Inmediatas y de Protección

Se recuerda el deber de establecer medidas inmediatas de protección y apoyo psicosocial y jurídico para las víctimas, y la prohibición de toda forma de represalia o revictimización.

Capacitación y Sensibilización

Promover de forma continua programas de capacitación y sensibilización dirigidos a todos los servidores públicos y trabajadores, haciendo énfasis en la cero tolerancia frente a estas conductas.

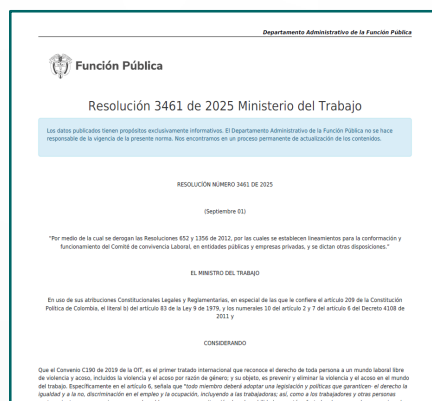


Imagen generada con IA de Google Gemini (Año).
Prompt: "crear imagen de medidas y protección"



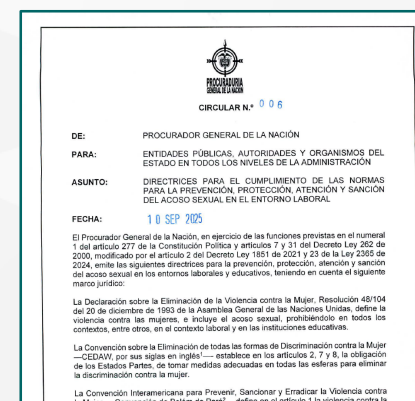
Conoce más sobre la actualización de estas normativas en los siguientes enlaces:

■ Oficina Legal · Boletín Jurídico (septiembre de 2025)



**Resolución 3461 de 2025
Ministerio del Trabajo**

(Haz clic para ver el contenido)



**Circular 006 de 2025
Procuraduría General de la Nación**

(Haz clic para ver el contenido)

SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL



Certificaciones más representativas



SC-537 1, 2, 3



SA 344-1, 2, 3



OS 396-1, 2, 3



2024-CS-263



Operador
Económico
Autorizado
COLOMBIA

IMPORTADOR – RES. 011940 | EXPORTADOR – RES. 011941



RES. NO CSR 0536 - 2021



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa





· MUCHO MÁS QUE ARMAS, MUNICIONES Y EXPLOSIVOS ·