

7 de agosto de 2026

COMUNICADO A LA OPINIÓN PÚBLICA
LA ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO SE DESPIDE CON UNA DEUDA INSALVABLE
EN DIÁLOGO SOCIAL Y SEÑALANDO A SERVIDORES DE CARRERA COMO UN
«ENEMIGO INTERNO»

Balance del ausente relacionamiento entre la dirección general del Centro Nacional de Memoria Histórica (CNMH) y la organización sindical (2022–2026).

En febrero de 2023 nació la Asociación Sindical de Servidores Públicos por la Memoria, la Paz, los Derechos Humanos y la Reconciliación (ASMEPAZ), fruto del interés de un grupo de servidores de carrera administrativa decididos a abrir espacios de diálogo, reivindicar los derechos laborales y presentar propuestas técnicas y administrativas para el fortalecimiento del CNMH. Frente a la constante negativa de la directora general, María Gaitán Valencia, de propiciar un relacionamiento directo, radicamos el primer pliego de peticiones. Esto permitió alcanzar el primer acuerdo colectivo en 2023, con avances sustanciales en bienestar, capacitación y fortalecimiento institucional.

Desde 2025, constituida como Subdirectiva ASMEPAZ del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras por la Paz (SINTRAPAZ), logramos un segundo acuerdo colectivo y, en 2026, participamos del primer proceso de negociación colectiva del sector de la Inclusión Social y la Reconciliación, junto al Departamento Administrativo para la Prosperidad Social (DPS) y la Unidad para las Víctimas (UARIV). Esto demuestra que cada logro ha sido fruto exclusivo de la persistencia sindical, no de la voluntad de diálogo de la dirección general.

El discurso de diálogo social de la «administración del cambio» careció de sustento en los hechos. La directora general jamás asistió a la instalación ni al cierre de ninguna mesa de negociación. Más aún: ante los cuestionamientos legítimos formulados por la organización —sobre la promoción del documental *Matarife*, el evidente conflicto de interés en el proyecto *El Exploratorio Nacional*, dudas sobre el contrato del operador logístico, comisiones de viaje al exterior sin retorno claro para la entidad, demoras en encargos y el incremento de presunto acoso laboral—, la respuesta fue tildar a la organización sindical como un «enemigo interno». El talante de la administración fue tan antisindical que jamás entendió que nuestra organización trabaja a favor de la entidad y su misión, no en su contra. Esto motivó denuncias formales ante la Procuraduría General de la Nación y el Ministerio del Trabajo por presunta persecución sindical contra integrantes de la Subdirectiva.

Durante cuatro años presenciamos la descalificación sistemática de las capacidades técnicas y profesionales de personal de carrera que ingresaron a la entidad por concurso de méritos y que cuentan con una amplia trayectoria. A ese desprecio se sumó su exclusión deliberada de los procesos estratégicos y misionales: la planeación institucional, la definición de los documentos rectores y la orientación de las acciones clave de varias de sus direcciones. No se trató de hechos aislados, sino de situaciones reiteradas. Esta conducta vulnera el principio del mérito y desconoce la dignidad de la carrera administrativa, pilares que sustentan la función pública y garantizan la idoneidad de quienes sirven al Estado.

Esta vulneración al principio del mérito alcanzó un punto crítico en la dirección del Museo de la Memoria Histórica, donde los servidores de carrera fueron marginados de decisiones centrales para el cumplimiento de la misión institucional. Constancia de ello fue la audiencia de rendición de cuentas del 6 de agosto de 2026, donde los logros que se reportaron estuvieron a cargo de contratistas sin participación de servidores de carrera.

La rendición de cuentas que debía ser un acto para dar información de la gestión ante la ciudadanía, la dirección general la aprovechó para hablar de la existencia de «enemigos internos» en la entidad. Cuatro años después, y en su último día de gestión, la administración del cambio se despide ratificando el mismo señalamiento con el que trató a quienes, por mérito y por vocación de servicio público, dedican su trabajo a la memoria y a la defensa de los derechos de las víctimas.

Una entidad pública no se construye ni se sostiene únicamente durante el periodo de un gobierno. Relegar y desarticular a los servidores de carrera afecta directamente la sostenibilidad de la memoria histórica. Las administraciones pasan cada cuatro años, pero los servidores públicos permanecen; somos quienes defendemos la misión institucional y garantizamos la continuidad de los procesos más allá de los periodos de turno.

En este periodo de transición, la Subdirectiva ASMEPAZ–SINTRAPAZ manifiesta a la administración entrante su absoluta disposición para trabajar conjuntamente en favor de las víctimas del conflicto armado y en procura de la construcción de país. Confiamos en que la nueva dirección sabrá corregir estas prácticas, disponiendo desde el primer día de canales de diálogo efectivos, permanentes, transparentes y de buena fe con los servidores públicos, reconociéndolos como un actor esencial e insustituible en la elaboración y ejecución de políticas institucionales.

Como organización sindical, ponemos a disposición nuestra experiencia y compromiso ético para restaurar la dignidad, el mérito y la memoria como pilares fundamentales del CNMH, devolviendo a los servidores públicos el lugar que merecen dentro de la entidad.

«Con la memoria como propósito y la dignidad del servicio público como principio».

Consejo de Gestión
Subdirectiva ASMEPAZ – SINTRAPAZ