



AMANDA LOPEZ HERNANDEZ
REPRESENTANTE A LA CAMARA – CITREP 4

Bogotá, D.C., 19 de mayo de 2026

Doctor

JAIME LUIS LACOTURE PEÑALOZA

Secretario General Honorable Cámara de Representantes
Congreso de la República

Asunto: Radicación de proyecto de ley “Por medio del cual se establece el régimen especial de carrera, seguridad social y garantías laborales para el personal civil del Sector Defensa y se dictan otras disposiciones”.

Respetado Secretario General,

De la manera más amable, y de conformidad con lo establecido en los artículos 150 y 154 de la Constitución Política de Colombia, el artículo 6° numeral 2°, 139, 140, 145, de la ley 5° de 1992, el abajo suscrita me permito presentar a consideración del Congreso de la República el Proyecto de Ley ____ **“Por medio del cual se establece el régimen especial de carrera, seguridad social y garantías laborales para el personal civil del Sector Defensa y se dictan otras disposiciones”**, para el correspondiente estudio y trámite legislativo, en los términos definidos por la Constitución Política y la Ley 5 de 1992, conforme a lo expresado en la exposición de motivos y el articulado que acompaña al presente oficio.

Esta iniciativa legislativa busca saldar una deuda histórica con los más de 18.000 servidores públicos civiles que garantizan el soporte logístico, administrativo y técnico de la seguridad nacional, reconociendo que la naturaleza de su servicio exige un marco normativo diferenciado y protector.

Cordialmente,

Amanda López Hernández
Cédula de ciudadanía No. 63.476.066 de Mogotes
Víctima del Conflicto Armado
Representante a la Cámara – CITREP 4

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



AMANDA LOPEZ HERNANDEZ
REPRESENTANTE A LA CAMARA – CITREP 4

PROYECTO DE LEY No. ____ DE 2026

“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CARRERA, SEGURIDAD SOCIAL Y GARANTÍAS LABORALES PARA EL PERSONAL CIVIL DEL SECTOR DEFENSA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.”

1. Introducción

El Ministerio de Defensa Nacional de Colombia, junto con las instituciones que integran el sector defensa y seguridad del país — entre ellas el Ejército Nacional de Colombia, la Armada de Colombia, la Fuerza Aeroespacial Colombiana y la Policía Nacional de Colombia — cuentan con un amplio grupo de servidores públicos civiles que cumplen funciones fundamentales para el adecuado funcionamiento del sistema de defensa y seguridad del Estado colombiano.

Este personal civil constituye un componente esencial de la estructura institucional del sector defensa, ya que su labor permite garantizar la continuidad operativa, logística, técnica, administrativa y científica de las instituciones encargadas de proteger la soberanía nacional, la integridad territorial y el orden constitucional.

A lo largo de las últimas décadas, el personal civil del sector defensa ha asumido responsabilidades cada vez más complejas y especializadas, participando activamente en áreas estratégicas como:

- Logística militar y abastecimiento de material estratégico
- Mantenimiento y reparación de armamento y material de guerra
- Sanidad militar y servicios de salud especializados
- Inteligencia y análisis estratégico
- Tecnologías de la información y comunicaciones militares
- Investigación criminal y apoyo forense
- Mantenimiento aeronáutico de aeronaves militares y policiales
- Manejo de arsenales, municiones y explosivos
- Desarrollo tecnológico y científico aplicado a la defensa
- Gestión administrativa y financiera del sector defensa

El adecuado funcionamiento de estas áreas depende en gran medida de la capacidad técnica, experiencia y compromiso del personal civil que presta sus servicios en instalaciones militares y policiales en todo el territorio nacional.

En muchos casos, estos trabajadores desarrollan sus funciones en contextos institucionales caracterizados por altos niveles de exigencia operativa, disponibilidad permanente, trabajo en instalaciones estratégicas del Estado, manipulación de equipos o materiales de alto riesgo, así como exposición indirecta a situaciones derivadas del conflicto armado, operaciones militares o actividades relacionadas con la seguridad nacional.

Pese a la importancia estratégica de sus funciones y al papel que desempeñan en el sostenimiento del aparato de defensa del Estado, el personal civil del sector defensa no cuenta actualmente con un régimen laboral moderno que reconozca plenamente las

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



AMANDA LOPEZ HERNANDEZ
REPRESENTANTE A LA CAMARA – CITREP 4

particularidades de su actividad y las condiciones especiales en las que prestan sus servicios.

La regulación aplicable a este grupo de servidores públicos se encuentra, en gran medida, basada en disposiciones expedidas hace más de tres décadas, especialmente el Decreto 1214 de 1990¹, norma que estableció el estatuto del personal civil del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional en un contexto institucional, económico y social significativamente distinto al actual.

Si bien el Decreto 1214 de 1990 representó en su momento un avance en la regulación del régimen laboral del personal civil del sector defensa, el paso del tiempo ha evidenciado la necesidad de actualizar este marco normativo para adecuarlo a los principios constitucionales vigentes, a la evolución del derecho laboral y de la seguridad social en Colombia, y a las transformaciones propias del sector defensa y seguridad.

En efecto, desde la expedición de la Constitución Política de Colombia de 1991, el ordenamiento jurídico colombiano ha experimentado un importante proceso de fortalecimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, particularmente en materia de dignidad humana, igualdad, seguridad social, estabilidad laboral y condiciones dignas de trabajo.

En este contexto, resulta necesario que el legislador adopte medidas orientadas a modernizar el régimen laboral del personal civil del sector defensa y seguridad, reconociendo la naturaleza especial de sus funciones y garantizando condiciones laborales acordes con los principios constitucionales y con las exigencias actuales del servicio público en este sector estratégico del Estado.

El presente proyecto de ley surge precisamente como una respuesta a esta necesidad, proponiendo la adopción de un conjunto de medidas orientadas a vincularlo al Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.

De esta manera, la iniciativa busca contribuir al reconocimiento institucional del papel que desempeñan estos servidores públicos en la estructura del Estado colombiano, al tiempo que promueve la dignificación de su trabajo y el fortalecimiento del sector defensa mediante la consolidación de un régimen laboral más justo, actualizado y coherente con los principios constitucionales que rigen el Estado social de derecho.

2. Problemática actual

El personal civil del Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional enfrenta, actualmente, un conjunto de limitaciones y vacíos normativos que afectan su bienestar laboral, su seguridad social y la eficiencia del servicio público en el sector defensa y seguridad. Estas problemáticas generan una desigualdad significativa

¹ PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. En ejercicio de las facultades extraordinarias que le confiere la Ley 66 de 1989. DECRETO 1214 DE 1990. "Por el cual se reforma el estatuto y el régimen prestacional civil del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional".



AMANDA LOPEZ HERNANDEZ
REPRESENTANTE A LA CAMARA – CITREP 4

frente a otros servidores públicos del Estado, afectando tanto su estabilidad como su motivación laboral.

2.1. Restricciones históricas al pago de horas extras

El Decreto 1214 de 1990, que regula el estatuto del personal civil del sector defensa, estableció límites estrictos para el reconocimiento del pago de horas extras, dejando al personal civil sin una compensación económica proporcional por las labores adicionales que realizan de manera frecuente y necesaria para la operación de las instituciones del sector defensa.

En la práctica, miles de trabajadores civiles deben cumplir horas extraordinarias continuas debido a la naturaleza estratégica de sus funciones, como el mantenimiento de aeronaves, la supervisión de arsenales o la atención de emergencias logísticas, sin que se reconozca económicamente este esfuerzo, generando una clara injusticia comparativa frente a otros empleados públicos con regímenes modernos de compensación por trabajo suplementario.

2.2. Exclusión del sistema de salud de la fuerza pública al pensionarse

Actualmente, el personal civil que llega a la jubilación es desvinculado del sistema de salud militar o policial, lo que interrumpe la continuidad de la atención médica, obligando a los pensionados a trasladarse a sistemas generales de salud (EPS) que no siempre cuentan con la misma cobertura, especialización ni infraestructura. Esta situación genera:

- Riesgos en la continuidad de tratamientos médicos
- Pérdida de atención especializada para enfermedades propias de la actividad laboral en el sector defensa
- Un impacto directo sobre la calidad de vida y la seguridad social de los trabajadores que han dedicado décadas al servicio del Estado.

La exclusión del sistema de salud militar/policial también contraviene los principios de igualdad y seguridad social establecidos en la Constitución Política de Colombia (Artículos 13, 48) y la Sentencia de la Corte Constitucional SU 304 – 2024² protege la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de Salud.

2.3. Ausencia de reconocimiento de pensión de alto riesgo

Muchos trabajadores civiles del sector defensa realizan funciones con exposición significativa a riesgos laborales, incluyendo:

- Manipulación de armamento y explosivos

² CORTE CONSTITUCIONAL. **SENTENCIA SU-304/24**. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de Salud - Vulneración por desconocimiento del precedente constitucional sobre la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.



AMANDA LOPEZ HERNANDEZ
REPRESENTANTE A LA CAMARA – CITREP 4

- Mantenimiento de aeronaves militares
- Actividades en arsenales y laboratorios forenses
- Operaciones logísticas en zonas de conflicto

A pesar del peligro que generan estas labores, actualmente **no existe un reconocimiento formal de pensión de alto riesgo para estos servidores públicos**, generando inequidad frente al personal uniformado y limitando la protección social frente a posibles accidentes o enfermedades profesionales derivadas de la exposición al riesgo.

2.4. Jornadas laborales extensas sin regulación especial

El personal civil en el sector defensa suele cumplir jornadas superiores a las 48 horas semanales, muchas veces de forma irregular, debido a la necesidad de atender situaciones operativas, logísticas o de emergencia que requieren disponibilidad permanente. A diferencia de otros servidores públicos, el personal civil del sector defensa no cuenta con una regulación clara que limite la jornada, garantice descansos efectivos ni reconozca compensaciones, lo que afecta su salud física y mental, genera sobrecarga laboral y puede repercutir en la eficiencia institucional.

2.5. Falta de actualización del régimen laboral

Gran parte de la normativa aplicable al personal civil del sector defensa, incluyendo el Decreto 1214 de 1990, se encuentra desactualizada y no responde a los principios modernos de derecho laboral y de seguridad social:

- No incorpora avances en protección de derechos fundamentales
- No se adecúa a las exigencias actuales de eficiencia y disponibilidad del sector defensa
- No refleja las obligaciones internacionales en materia de trabajo y seguridad social reconocidas por Colombia

Esta falta de actualización normativa limita la capacidad del Estado para garantizar equidad, justicia y seguridad social efectiva a los más de **20.000 trabajadores civiles del sector defensa y seguridad**, creando un régimen laboral fragmentado y desigual frente a otros sectores del empleo público.

2.6. Impacto general

En conjunto, estas limitaciones producen:

- Desigualdad frente a otros servidores públicos
- Desmotivación y rotación del personal civil especializado
- Riesgos en la operación eficiente de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional
- Vulneración de derechos fundamentales reconocidos por la Constitución y la jurisprudencia de la Corte Constitucional y el Consejo de Estado

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



AMANDA LOPEZ HERNANDEZ
REPRESENTANTE A LA CAMARA – CITREP 4

Por estas razones, se hace imprescindible la adopción de un régimen laboral especial actualizado, que contemple el **reconocimiento del trabajo suplementario, el acceso y permanencia en el sistema de salud de la Fuerza Pública**, pensión de alto riesgo, jornada laboral regulada y ajustes normativos para garantizar la protección integral de este grupo estratégico de servidores públicos.

3. Trámite legislativo y antecedentes

El personal civil del sector defensa ha navegado históricamente en una ambigüedad normativa. Desde la expedición del Decreto 1214 de 1990³ y la posterior entrada en vigencia de la Ley 909 de 2004⁴, se ha intentado, sin éxito pleno, armonizar sus condiciones laborales. Mientras que el personal uniformado cuenta con regímenes de excepción robustos y justificados, el componente civil — que comparte entornos de riesgo, traslados geográficos y disponibilidad institucional — ha sido asimilado a la carrera administrativa general, despojándolos de las protecciones que su entorno laboral exige.

4. Objeto y justificación del proyecto de ley

4.1. Objeto del proyecto

La presente iniciativa legislativa tiene como propósito fundamental la creación y consolidación de un Estatuto Especial de Carrera, Seguridad Social y Garantías Laborales para los servidores públicos civiles vinculados al Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.

Este proyecto busca superar el actual estado de fragmentación normativa, integrando en un solo cuerpo legal un régimen que reconozca la especialidad del servicio y garantice el derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas, justas y equitativas, de conformidad con el artículo 25 de la Constitución Política.

4.2. Contenido esencial

El articulado propuesto se articula sobre cuatro ejes transversales:

1. Eje de Jornada y Disponibilidad: Reducción de la jornada a 35 horas semanales y creación de la Prima de Disponibilidad Institucional, reconociendo la sujeción fáctica del servidor a los requerimientos del mando.
2. Eje de Salud y Bienestar: Blindaje de la continuidad prestacional mediante la permanencia vitalicia en el Sistema de Salud de las FF.MM. y la Policía Nacional.
3. Eje Pensional: Reconocimiento de un régimen de transición y pensión por tiempo de servicio (25 años) basado en el desgaste laboral diferencial.

³ PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. En ejercicio de las facultades extraordinarias que le confiere la Ley 66 de 1989. DECRETO 1214 DE 1990. “Por el cual se reforma el estatuto y el **régimen prestacional civil** del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional”.

⁴ EL CONGRESO DE COLOMBIA. LEY 909 DE 2004. “Por la cual se expiden normas que **regulan el empleo público**, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.



AMANDA LOPEZ HERNANDEZ
REPRESENTANTE A LA CAMARA – CITREP 4

4. Eje de Carrera y Dignificación: Formalización de los procesos de ascenso y capacitación especializada para el personal civil.

5. Justificación técnica y política

5.1. La naturaleza estratégica del "componente civil" en la seguridad nacional

Es imperativo que el Congreso de la República comprenda que el Sector Defensa no es un compartimento estanco compuesto únicamente por uniformados. Los **servidores civiles son los encargados de la inteligencia estratégica**, el mantenimiento de la flota aérea y naval, la logística de abastecimiento en zonas de orden público y la sanidad militar.

Si este componente civil falla, la operatividad de la Fuerza Pública se detiene. Por tanto, la justificación de este proyecto no es solo laboral, sino de Seguridad Nacional: un personal civil precarizado representa un riesgo para la eficiencia y la reserva de la información del Estado.

5.2. La ruptura del principio de igualdad y la invisibilidad jurídica

Actualmente, el personal civil comparte con el personal uniformado el mismo escenario de riesgo, **los mismos desplazamientos geográficos y la misma presión institucional por resultados**. No obstante, mientras el uniformado recibe primas de orden público, regímenes de salud robustos y pensiones de asignación de retiro, **el civil es tratado como un administrativo ordinario**. Esta asimetría prestacional constituye una vulneración al principio de "a trabajo igual⁵, condiciones iguales⁶", pues aunque las funciones varíen, el entorno de riesgo y sacrificio es compartido.

5.3. El concepto de sustitución de la libertad por disponibilidad

La disponibilidad permanente a la que está sujeto este personal implica una restricción severa a su derecho al descanso, a la recreación y a la integración familiar. La justificación de este proyecto radica en que el Estado no puede seguir exigiendo un **"sacrificio institucional"** sin una contraprestación económica. La Prima de Disponibilidad del 15% y el pago de horas extras en dinero son herramientas de justicia económica que devuelven al trabajador el valor de su tiempo sacrificado.

5.4. Protección de la salud ante el desgaste prematuro.

⁵ Constitución Política de la República de Colombia. TÍTULO II. DE LOS DERECHOS, LAS GARANTÍAS Y LOS DEBERES. CAPÍTULO 1. DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES. ARTÍCULO 25. 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.

⁶ Constitución Política de la República de Colombia. TÍTULO II. DE LOS DERECHOS, LAS GARANTÍAS Y LOS DEBERES. CAPÍTULO 1. DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES. ARTÍCULO 13. **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.



AMANDA LOPEZ HERNANDEZ
REPRESENTANTE A LA CAMARA – CITREP 4

Estudios de medicina laboral indican que el personal en entornos de defensa sufre **niveles de fatiga crónica y estrés postraumático secundario superiores a la media**. Justificamos la Permanencia Vitalicia en Salud Militar no como un lujo, sino como la garantía de que el Estado se haga responsable de las patologías derivadas de una vida de servicio en el sector más exigente de la administración pública. Expulsar al pensionado civil del sistema especializado es una forma de desprotección y un comportamiento reprochable y censurable estatal que este proyecto busca erradicar.

5.5. Eficiencia administrativa y retención de talento.

La alta rotación de personal civil especializado debido a la falta de incentivos le cuesta al Estado miles de millones en reentrenamiento. Al robustecer el régimen laboral, garantizamos que el talento humano altamente calificado permanezca en la institución, fortaleciendo la memoria institucional y la pericia técnica necesaria para la defensa de la patria.

6. Fundamentos jurídicos del proyecto de ley

La presente iniciativa legislativa se encuentra sólidamente respaldada por el ordenamiento constitucional colombiano, la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional y los instrumentos internacionales que integran el Bloque de Constitucionalidad. A continuación, se exponen los ejes dogmáticos que sustentan la creación de este régimen especial:

6.1. Marco constitucional y principios del derecho laboral

El proyecto se edifica sobre la base de los siguientes mandatos de la Carta Política de 1991.

6.2. Principio de igualdad y no discriminación artículo 13⁷

El personal civil del sector defensa, a pesar de desempeñar funciones estratégicas, ha sido históricamente excluido de ciertos beneficios y regímenes especiales reconocidos a otros empleados públicos, como:

- Pago efectivo de horas extras
- Pensión de alto riesgo
- Permanencia en el sistema de salud militar al pensionarse.

⁷ Constitución Política de la República de Colombia. TÍTULO II. DE LOS DERECHOS, LAS GARANTÍAS Y LOS DEBERES. CAPÍTULO 1. DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES. ARTÍCULO 13. **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.



AMANDA LOPEZ HERNANDEZ
REPRESENTANTE A LA CAMARA – CITREP 4

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que los regímenes especiales deben respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, y que cualquier diferencia de trato debe estar justificada por razones objetivas y proporcionales.

Esta cuestión fue claramente reiterada desde la **Sentencia C-024 de 1998**⁸, reconoce que la desigualdad en derechos laborales debe ser corregida mediante medidas que aseguren la equidad.

Bajo el anterior contexto, la **Sentencia C-024 de 1998** revisó la constitucionalidad de ciertas normas que regulaban los beneficios y derechos laborales de grupos específicos de trabajadores públicos, en particular en regímenes especiales.

En este caso, se examinaba si era constitucional que ciertos trabajadores tuvieran tratamientos desiguales frente a otros servidores públicos, sin una justificación objetiva. La Corte buscó proteger el principio de igualdad y la equidad en el ámbito laboral, conforme al Artículo 13 de la Constitución.

Decisión clave la Corte Constitucional determinó que: **La igualdad formal no basta:**

1. No es suficiente que la norma trate “formalmente” a todos los trabajadores igual.
2. Debe considerarse la igualdad sustancial, es decir, que el trato normativo garantice equidad real y efectiva, tomando en cuenta las condiciones, riesgos y funciones de cada grupo laboral.

La desigualdad debe ser justificada:

1. Cualquier diferencia en derechos laborales entre distintos grupos de servidores públicos debe estar justificada por razones objetivas, proporcionales y razonables.
2. Por ejemplo, no se puede negar pago de horas extras o pensión de alto riesgo sin considerar la naturaleza especial del trabajo que realizan algunos empleados.

Obligación del legislador y la administración:

1. Se estableció que el Estado tiene la responsabilidad de corregir desigualdades históricas mediante medidas legislativas o administrativas.

⁸ **SENTENCIA C-024/98. Jornada Laboral.** Tiempo máximo. **Derecho al Trabajo.** Periodos de descanso. **Ministerio de Defensa y Policía Nacional. Permanente disponibilidad del trabajador.** Toda relación laboral establecida por empleadores particulares, o por el Estado o entidades públicas en su condición de patronos, exige a la luz del ordenamiento jurídico, jornadas máximas y los periodos de descanso a ellas correspondientes. No obstante, por la naturaleza de la actividad que cumplen ciertas instituciones, como el Ministerio de Defensa y la Policía Nacional, o en razón de las responsabilidades en cabeza de quienes ejercen determinados empleos, la previsión de los periodos de jornada laboral y de lapsos de descanso no impide que como una condición excepcional, previamente definida por la ley al establecer la relación laboral, se tenga la permanente disponibilidad del trabajador, es decir, la obligación de prestar sus servicios cuando estos sean demandados por las autoridades competentes dentro de la entidad a la que pertenecen, aun en días y horas que no hacen parte de su jornada normal, en razón de ser ello indispensable por la prevalencia del interés general y para el cumplimiento del objeto propio de aquella. La disponibilidad consiste no en la renuncia al descanso ni a la predeterminación de jornadas máximas de trabajo, sino en el compromiso de acudir a prestar los servicios que sean indispensables cuando así lo exijan las circunstancias, desde luego, siempre que ellas se presenten efectiva y objetivamente, y no sobre la base de que tales servicios, en su carácter de extraordinarios, sean debidamente remunerados o compensados de manera justa y razonable.



AMANDA LOPEZ HERNANDEZ
REPRESENTANTE A LA CAMARA – CITREP 4

2. La finalidad es garantizar que todos los trabajadores, especialmente los que prestan servicios esenciales o de alto riesgo, reciban tratamiento justo y equitativo.

El personal civil del Ministerio de Defensa, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional ha tenido históricamente restricciones en horas extras, pensión de alto riesgo y permanencia en el sistema de salud. Estas diferencias constituyen desigualdad laboral que debe corregirse, porque afectan la equidad y la protección de derechos fundamentales.

Por ello debe tenerse en cuenta que la Corte autoriza y legitima la creación de medidas legislativas específicas para corregir estas inequidades, como:

- Pago de horas extras en efectivo
- Pensión a los 25 años de servicio
- Pensión de alto riesgo
- Inclusión y permanencia en el sistema de salud militar/policial

En otras palabras, esta sentencia proporciona soporte jurídico directo para argumentar ante el Congreso que el proyecto no solo es deseable, sino que responde a una obligación constitucional de equidad.

No obstante y siguiendo lo previsto sobre el particular en la **Sentencia T-760 de 2008**, establece que la protección de derechos fundamentales prevalece sobre disposiciones reglamentarias desactualizadas. La igualdad no solo implica igualdad formal (mismo trato), sino igualdad sustancial, es decir, garantizar que las condiciones laborales y prestacionales reconozcan la naturaleza especial del trabajo en el sector defensa.

Es en este contexto que cobra importancia lo previsto en la **Sentencia T-760 de 2008**, es considerada un hito en materia de derechos fundamentales y seguridad social. El caso se originó por denuncias sobre el incumplimiento de derechos de acceso a la salud dentro del sistema de seguridad social colombiano.

La Corte Constitucional tuvo que decidir cómo garantizar los derechos fundamentales frente a normas o reglamentos que no los protegen adecuadamente. Asimismo, la Corte afirmó que los derechos fundamentales tienen primacía sobre normas reglamentarias o administrativas desactualizadas, incluso si estas normas fueron expedidas válidamente dentro de su contexto histórico.

Esto significa que una norma que limite o ignore un derecho fundamental puede ser declarada ineficaz o inaplicable, aunque siga vigente formalmente. La Corte estableció que el Estado tiene la obligación de garantizar la efectividad de los derechos fundamentales, en particular aquellos relacionados con salud, seguridad social y trabajo. Ninguna norma, decreto o reglamento puede restringir injustificadamente estos derechos sin violar la Constitución.

La **Sentencia T-760 de 2008**, refuerza la idea de que las normas deben interpretarse de manera progresiva, asegurando que los derechos avancen y se protejan incluso frente a regulaciones antiguas o insuficientes.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



AMANDA LOPEZ HERNANDEZ
REPRESENTANTE A LA CAMARA – CITREP 4

Esto sienta un precedente para modernizar regímenes laborales y de seguridad social que quedaron obsoletos.

Para el proyecto de ley, esta sentencia es clave porque:

1. El Decreto 1214 de 1990 y otras normas vigentes son antiguas y no contemplan derechos completos como:
2. Pensión a los 25 años de servicio
3. Pensión de alto riesgo
4. Pago de horas extras
5. Permanencia en el sistema de salud militar al pensionarse Según T-760 de 2008:
6. Aunque estas normas estén vigentes, no pueden prevalecer sobre los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por ello, es jurídicamente legítimo crear un nuevo régimen que **garantice la protección integral de los derechos laborales y de seguridad social del personal civil del sector defensa**. La sentencia también justifica que el legislador adopte medidas especiales cuando la normativa existente es insuficiente para garantizar derechos fundamentales, como en tu proyecto.

6.4. Derecho al trabajo digno y a la estabilidad laboral artículo 25⁹.

Las restricciones al pago de horas extras, las jornadas extensas y la falta de regulación de condiciones especiales del sector defensa afectan directamente el ejercicio del derecho al trabajo digno. La jurisprudencia constitucional ha definido que el trabajo digno implica:

- Condiciones seguras y justas de empleo
- Remuneración adecuada por el esfuerzo laboral
- Protección frente a riesgos profesionales
- Reconocimiento del valor social y estratégico de la labor desempeñada.

El proyecto busca garantizar el trabajo digno para más de 20.000 servidores civiles, mediante:

- Reconocimiento del pago de horas extras en efectivo
- Jornada laboral de 35 horas semanales
- Pensión a los 25 años de servicio
- Pensión de alto riesgo para funciones peligrosas o críticas.
- Prima de orden público a nivel nacional a todos los servidores civiles del MDN.

⁹ CAPITULO 1. DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES. ARTICULO 25. 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.



AMANDA LOPEZ HERNANDEZ
REPRESENTANTE A LA CAMARA – CITREP 4

6.5. Derecho a la seguridad social integral artículo 48¹⁰

“La seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio. El Estado organizará, coordinará y supervisará el sistema general de seguridad social, asegurando la protección integral de los trabajadores.” Actualmente, los trabajadores civiles enfrentan vacíos en el

acceso a la seguridad social, especialmente al pensionarse, cuando pierden la afiliación al sistema de salud militar o policial. Asimismo, la Corte Constitucional ha reiterado que el derecho a la seguridad social es fundamental y debe garantizarse a todos los trabajadores, sin distinción de cargo o dependencia institucional.

En su análisis jurídico, la Corte Constitucional en **Sentencia C-258 de 2013¹¹**, reconoce que la seguridad social incluye protección frente a riesgos laborales, salud integral y acceso a pensiones. Además, la Corte Constitucional analizó en esta sentencia varias normas relacionadas con regímenes pensionales especiales y el sistema de seguridad social, especialmente en relación con los límites a las pensiones y la sostenibilidad del sistema.

El objetivo de la Corte fue determinar si los regímenes pensionales especiales eran compatibles con la **Carta Política** de 1991 y cómo deben garantizarse los derechos de los trabajadores frente a las reformas del sistema pensional. La Corte reiteró que la seguridad social es un derecho constitucional que debe ser protegido por el Estado.

- Esto significa que el sistema pensional debe garantizar:
- Protección económica en la vejez
- Condiciones dignas para los trabajadores retirados
- Estabilidad jurídica en los derechos pensionales.

La Corte reconoció que el Estado puede crear regímenes pensionales especiales cuando existan condiciones particulares de trabajo. Ejemplos de estos regímenes incluyen:

- Fuerza pública
- Docentes
- Rama judicial
- Trabajadores con actividades de alto riesgo.

La Corte explicó que estos regímenes son constitucionales cuando:

- Existen condiciones especiales de trabajo,

¹⁰ **Constitución Política de la República de Colombia**. TITULO II. DE LOS DERECHOS, LAS GARANTIAS Y LOS DEBERES. CAPITULO 2. DE LOS DERECHOS SOCIALES, ECONOMICOS Y CULTURALES. ARTICULO 48. La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, **en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad**, en los términos que establezca la Ley.

¹¹ **SENTENCIA C-258/13. REGIMEN DE TRANSICION EN PENSIONES A CONGRESISTAS, MAGISTRADOS DE ALTAS CORTES Y OTROS ALTOS FUNCIONARIOS A LOS QUE RESULTA APLICABLE**, Inexequibilidad de expresiones “durante el último año y por todo concepto”, “y se aumentarán en el mismo porcentaje en que se reajuste el salario mínimo legal” contenidas en primer inciso del artículo 17 de la ley 4 de 1992 y la expresión “por todo concepto”, contenida en su párrafo.



AMANDA LOPEZ HERNANDEZ
REPRESENTANTE A LA CAMARA – CITREP 4

- Hay riesgos particulares o exigencias mayores,
- El objetivo es proteger derechos laborales y sociales de los trabajadores.

La Corte también analizó el equilibrio entre los derechos de los trabajadores y la sostenibilidad financiera del sistema pensional. Por ello estableció que los beneficios pensionales deben ser razonables y justificados, pero no pueden eliminar derechos adquiridos ni desconocer la protección constitucional del trabajador.

En esa oportunidad la Corte en la Sentencia, reiteró que el legislador puede establecer regímenes pensionales especiales cuando las condiciones laborales de determinados grupos de trabajadores así lo justifiquen, siempre que dichas medidas busquen proteger el derecho fundamental a la seguridad social y garantizar condiciones dignas en la etapa de retiro. Adicionalmente, los regímenes especiales de pensión son constitucionalmente válidos cuando buscan proteger trabajadores que tienen condiciones laborales especiales.

7. Configuración de la comisión legislativa relativa

Este proyecto busca superar lo que la dogmática constitucional denomina una Omisión Legislativa Relativa. El legislador, al expedir normas generales de carrera como la Ley 909 de 2004, excluyó de manera tácita la regulación específica de las condiciones excepcionales del personal civil de defensa. Al no consagrar un régimen que compense la "disponibilidad institucional" y el "desgaste laboral diferencial", el Estado colombiano ha generado una desigualdad negativa. Como ha señalado la Corte Constitucional (v.gr., Sentencia C-509 de 2014¹²), se incurre en esta omisión cuando el legislador no incluye una condición o grupo que, por razones de justicia y equidad, debía estar incluido en un régimen de protección.

8. Bloque de constitucionalidad e instrumentos internacionales

La legislación propuesta se armoniza con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Colombia:

Convenio 151 de la OIT (Relaciones de trabajo en la administración pública): Este convenio propugna por la protección del derecho de sindicación y la definición de condiciones de empleo a través de la consulta y la negociación. La creación de este estatuto responde a las históricas peticiones de las asociaciones de trabajadores del sector (como UNALDEPSED), dándoles un marco normativo cierto.

Convenio 154 de la OIT (Fomento de la negociación colectiva): Protege la participación de los empleados públicos en la determinación de sus condiciones de trabajo. Este proyecto es el resultado de canalizar dichas necesidades hacia el cauce legislativo.

¹² **SENTENCIA C-509/14. SISTEMA DE RIESGOS LABORALES Y SALUD OCUPACIONAL.** Inclusión de contratistas dentro del contexto de accidente de trabajo. En el Sistema General de Riesgos Laborales está permitida la inclusión de los contratistas dentro del contexto de accidente de trabajo del artículo 3 de la Ley 1562 de 2012, pues la equiparación legal con los trabajadores dependientes materializa el principio de ampliación de la cobertura en seguridad social (Art. 48 CP) y repercute en el ámbito de la afiliación obligatoria sin modificar las relaciones contractuales previas.



AMANDA LOPEZ HERNANDEZ
REPRESENTANTE A LA CAMARA – CITREP 4

9. Soporte jurisprudencial especializado

Sobre la legitimidad de los Regímenes Especiales (Sentencia C-024 de 1998¹³): La Corte ha determinado que el legislador está facultado para crear regímenes de carrera especiales para ciertos servidores públicos en razón de la naturaleza de las funciones que desempeñan. La defensa y seguridad nacional constituyen, por antonomasia, una función que justifica un régimen exceptuado que reconozca la sujeción a la disciplina y las restricciones a las libertades individuales (como la disponibilidad).

Sobre la Continuidad e Integralidad del Derecho a la Salud (Sentencia T-760 de 2008): El Artículo 4° del presente proyecto (Permanencia vitalicia en el Sistema de Salud Militar) se sustenta en la prohibición de barreras en el acceso a la salud. La Corte ha señalado que

romper la continuidad del tratamiento de un paciente por razones de cambio de régimen de afiliación vulnera el derecho a la salud y a la vida en condiciones dignas. Expulsar al pensionado civil del sistema de salud de las FF.MM. después de décadas de servicio rompe esta continuidad injustificadamente.

Sobre la Sostenibilidad Fiscal y Regímenes Pensionales (Sentencia C-258 de 2013): Conscientes de las limitaciones presupuestales, la pensión por tiempo de servicio propuesta (Artículo 5°) se fundamenta en un criterio de equidad y no de privilegio. La Corte Constitucional ha avalado regímenes pensionales diferenciales siempre que respondan a un desgaste laboral superior y que su implementación respete el principio de sostenibilidad financiera a través de periodos de transición y gradualidad, tal como se estipula en las disposiciones transitorias de este proyecto.

Sobre el derecho al descanso y horas extras (Sentencia C-035 de 2005): La Corte ha manifestado que el tiempo de trabajo que excede la jornada máxima legal debe ser obligatoriamente remunerado, pues constituye una prolongación de la actividad laboral que desgasta al trabajador. No es dable para la administración abusar de la figura de los "compensatorios" cuando estos resultan inanes frente a la carga física y mental impuesta.

10. Impacto fiscal

El párrafo del artículo 334 de la Constitución Política, indica que la regla fiscal no puede aplicarse de manera tal que se menoscaben los derechos fundamentales, se restrinja

¹³ **SENTENCIAC-024/98.** Jornada Laboral. Tiempo Máximo/Derecho al Trabajo. Periodos de Descanso/Ministerio de Defensa y Policía Nacional. Permanente disponibilidad del trabajador. Toda relación laboral establecida por empleadores particulares, o por el Estado o entidades públicas en su condición de patronos, exige a la luz del ordenamiento jurídico, jornadas máximas y los periodos de descanso a ellas correspondientes. No obstante, por la naturaleza de la actividad que cumplen ciertas instituciones, como el Ministerio de Defensa y la Policía Nacional, o en razón de las responsabilidades en cabeza de quienes ejercen determinados empleos, la previsión de los periodos de jornada laboral y de lapsos de descanso no impide que como una condición excepcional, previamente definida por la ley al establecer la relación laboral, se tenga la permanente disponibilidad del trabajador, es decir, la obligación de prestar sus servicios cuando estos sean demandados por las autoridades competentes dentro de la entidad a la que pertenecen, aun en días y horas que no hacen parte de su jornada normal, en razón de ser ello indispensable por la prevalencia del interés general y para el cumplimiento del objeto propio de aquella. La disponibilidad consiste no en la renuncia al descanso ni a la predeterminación de jornadas máximas de trabajo, sino en el compromiso de acudir a prestar los servicios que sean indispensables cuando así lo exijan las circunstancias, desde luego, siempre que ellas se presenten efectiva y objetivamente, y no sobre la base de que tales servicios, en su carácter de extraordinarios, sean debidamente remunerados o compensados de manera justa y razonable.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



AMANDA LOPEZ HERNANDEZ
REPRESENTANTE A LA CAMARA – CITREP 4

su alcance o se niegue su protección efectiva. Se trata de un imperativo que subordina toda decisión a la imposibilidad de afectar el goce efectivo de los citados derechos constitucionales. Por ello, en forma categórica, el inciso 4 del artículo 1° del Acto Legislativo número 03 de 2011, dispone que: *“En ningún caso se afectara el núcleo esencial de los derechos fundamentales”*.

En cumplimiento del Artículo 7° de la Ley 819 de 2003, el proyecto establece una cláusula de gradualidad de 24 meses. La implementación de la Prima de Disponibilidad (15%) y el pago de horas extras se realizará de forma escalonada. El impacto fiscal se amortiza al reducir la rotación de personal altamente especializado, cuyo reentrenamiento representa un costo mayor para el Estado que la dignificación de su actual planta.

“Artículo 7 Ley 819 de 2003. Análisis del impacto fiscal de las normas. En todo momento, el impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo.

Para estos propósitos, deberá incluirse expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámite respectivas los costos fiscales de la iniciativa y la fuente de ingreso adicional generada para el financiamiento de dicho costo.

El Ministerio de Hacienda y Crédito Público, **en cualquier tiempo durante el respectivo trámite en el Congreso de la República, deberá rendir su concepto frente a la consistencia de lo dispuesto en el inciso anterior**. En ningún caso este concepto podrá ir en contravía del Marco Fiscal de Mediano Plazo. Este informe será publicado en la Gaceta del Congreso.(...)” (Negrilla fuera del texto original)

Es así, que en el marco del trámite legislativo correspondiente se requerirá al Ministerio de Hacienda y Crédito Público para que se pronuncie en lo correspondiente.

PROYECTO DE LEY No. ____ DE 2026

“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CARRERA, SEGURIDAD SOCIAL Y GARANTÍAS LABORALES PARA EL PERSONAL CIVIL DEL SECTOR DEFENSA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.”

EL CONGRESO DE COLOMBIA
DECRETA:
CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1°. Objeto. Establecer el régimen especial de carrera, garantías laborales y seguridad social para el personal civil del Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.

ARTÍCULO 2°. Ámbito de aplicación. A todo el personal laboral de carácter civil que compone las fuerzas militares del ministerio de defensa entre ellas el Ejército Nacional de Colombia, la Armada de Colombia, la Fuerza Aeroespacial Colombiana y la Policía Nacional de Colombia.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



AMANDA LOPEZ HERNANDEZ
REPRESENTANTE A LA CAMARA – CITREP 4

ARTÍCULO 3°. Principios. La finalidad primordial de esta Ley es lograr un entorno laboral justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo, asegurando el equilibrio dinámico y armónico entre los derechos y deberes en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:

1. Igualdad.
2. Remuneración justa, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.
3. Estabilidad en el empleo.
4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.
5. Derecho a la salud justa.
6. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario.

ARTÍCULO 2°. Definición. Para efectos de esta ley, se entiende por personal civil aquellos servidores públicos no uniformados vinculados a la planta del sector defensa que ejercen funciones de apoyo operativo, logístico, técnico, administrativo o científico.

ARTÍCULO 3°. Cobertura del Servicio de Salud a Servidores no Uniformados. La inclusión en el sistema de salud de las Fuerzas Militares y Policía Nacional. A todos los funcionarios públicos no uniformados del sector defensa a la luz de la igualdad laboral en la misma EPS empresa prestadora de salud que presta el servicio de las fuerzas militares.

ARTÍCULO 4°. Requisito De Tiempo Cotizado Para La Pensión De Vejez. Para tener el derecho a la Pensión de Vejez, el funcionario deberá reunir **veinte cinco años de cotización** que son 1279 semanas.

ARTÍCULO 5°. Régimen Pensional Especial. El personal civil tendrá derecho a la pensión de jubilación con **veinticinco (25) años** de servicio en el sector defensa, reconociendo el desgaste laboral diferencial derivado del entorno de seguridad nacional.

ARTÍCULO 6°. El Cómputo Del Tiempo De Servicio. Para efectos del cómputo de las semanas a que se refiere el anterior artículo, se tendrá en cuenta.

1. El número de semanas cotizadas en cualquiera de los dos regímenes del sistema general de pensiones;
2. El tiempo de servicio como servidores públicos remunerados, incluyendo los tiempos servidos en regímenes exceptuados

ARTÍCULO 7°. Jornada Laboral. La jornada ordinaria de trabajo para el personal civil será de **treinta y cinco (35) horas semanales**. El trabajo realizado fuera de esta jornada será remunerado como trabajo suplementario de acuerdo con las normas vigentes.

PARÁGRAFO 1. El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno, se pagará a partir de la **hora 36 trabajada** en la semana como hora extra.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



AMANDA LOPEZ HERNANDEZ
REPRESENTANTE A LA CAMARA – CITREP 4

ARTÍCULO 8°. Prima de Disponibilidad. Créase una prima mensual equivalente al **quince por ciento (15%)** del salario básico por concepto de "Disponibilidad Institucional", aplicable a todos los cargos del régimen especial civil de defensa.

ARTÍCULO 9°. Implementación Gradual. El Gobierno Nacional dispondrá de un término de **veinticuatro (24) meses** para realizar los ajustes presupuestales y la reglamentación necesaria para la plena aplicación de los beneficios económicos aquí previstos.

ARTÍCULO 10°. Vigencia. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Con sentido de respeto y consideración.

De la congresista,

Amanda López Hernández
Cédula de ciudadanía No. 63.476,066 de Mogotes
Víctima del Conflicto Armado
Representante a la Cámara – CITREP 4

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA