

RÉGIMEN LEGAL ESPECIAL DE SALUD DE LAS FUERZAS MILITARES
FRENTE A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES CIVILES DEL
MINISTERIO DE DEFENSA Y FUERZAS MILITARES EN COLOMBIA
REGIDOS POR EL DECRETO 1214 DE 1990.

MERY PAOLA GARCIA GUEVARA

EXCEHOMO RODRIGUEZ SIERRA



UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA

FACULTAD DE POSTGRADOS

ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO

BOGOTÁ D.C.

11 DE MAYO DE 2019

Régimen Legal Especial De Salud De Las Fuerzas Militares Frente A Los Derechos De
Los Trabajadores Civiles del
Ministerio de Defensa y Fuerzas Militares en Colombia
Regidos por el decreto 1214 de 1990.

Mery Paola García Guevara

Excehomo Rodríguez Sierra

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en
Derecho Administrativo**

Pula Mazuera

Docente Fundamentación Investigativa

Universidad La Gran Colombia



Facultad de Postgrados

Especialización en derecho administrativo

Bogotá D.C.

Dedicatoria

A Dios y a nuestras familias por el apoyo incondicional durante este proceso de formación académico que enriquece nuestro crecimiento profesional y personal.

Tabla de contenido

Resumen	10
Abstract	11
Keywords:	11
Introducción	12
Problema de Investigación	19
1. Planteamiento del problema:.....	19
□ Igualdad de oportunidades para los trabajadores:	20
1 Objetivo	23
1.1 Objetivo General	23
1.2 Objetivos Específicos	23
2 Marco Conceptual.....	24
Conceptos y Definiciones	26
3 Marco Jurídico	29
3.1 Constitucional.....	29
3.2 Legal.....	30
4 Marco Jurisprudencial	33
5 Marco Teórico	33
6 Aspectos Metodológicos.....	37

RÉGIMEN LEGAL ESPECIAL DE SALUD DE LAS FUERZAS MILITARES	5
6.1 Enfoque de Investigación	37
6.2 Tipo de Investigación	37
6.3 Población.....	37
6.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	38
6.5 Fuentes de Información.....	38
CAPITULO I.....	38
CAPITULO II	67
CAPITULO III.....	74
Conclusiones y Recomendaciones	80
Bibliografía	83

Resumen

Los derechos laborales de los trabajadores civiles del Ministerio de Defensa y fuerzas militares en Colombia se han visto afectados a raíz de nuevas leyes que eliminaron beneficios que tenían antes, por este motivo acuden a la jurisdicción para que se les reconozcan nuevamente en virtud del principio de favorabilidad toda vez que se desmejoraron sus condiciones laborales, como bien la Constitución Política de Colombia consagra en el Artículo 53, algunos principios rectores del derecho del trabajo y también el código sustantivo del trabajo, los trabajadores exigen les sean respetados y aplicados. El Estado como protector debe garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores así como las retribuciones que éstos reciben que no se les pueden desmejorar porque va en contravía los principios Constitucionales, cuando se les elimina alguno de sus beneficios laborales influye directamente en la calidad de vida de las personas y de sus familias que también dependen económicamente de esos ingresos que recibe el trabajador.

Palabras claves:

Trabajador Oficial

Empleado público

Asignación Salarial

Sanidad

Servicio activo

Salud Ocupacional

Abstract

The labor rights of civilian workers of the Ministry of Defense and military forces in Colombia have been affected by new laws that eliminated benefits that they had before, for this reason they go to the jurisdiction to be recognized again under the principle of favorability whenever their working conditions deteriorated, as well as the Political Constitution of Colombia enshrines in Article 53, some guiding principles of labor law and also the substantive code of work, workers demand they be respected and applied. The State as protector must guarantee the labor stability of the workers as well as the rewards they receive that can not be diminished because it goes against Constitutional principles, when they are eliminated some of their labor benefits directly influences the quality of life of the workers. the people and their families who also depend economically on that income that the worker receives.

Keywords:

Official Worker

Public employee

Salary Allocation

Health

Active service

Occupational health

Introducción

Históricamente el trabajo ha sido una variable de especial interés en todas las sociedades y objeto de estudio de los más grandes juristas y economistas pues como bien lo dice John Maynard Keynes en su Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero (Keynes, 1936), el empleo es una variable que condiciona el desarrollo y crecimiento económico de un país, toda vez que al generar recursos monetarios, es decir en su dimensión económica, permite al trabajador incrementar su consumo y con ello dinamizar el aparato productivo; en su dimensión social, el trabajo es el medio mediante el cual el trabajador interactúa con su entorno social y contribuye al mejoramiento del mismo, posibilitando la sensación psicológica de participación y de utilidad; en pocas palabras tanto la función económica como la función social del trabajo, es proveer e incrementar los recursos necesarios para potencializar las condiciones de vida para las personas trabajadoras, dando una identidad y sentido de realización al individuo en una sociedad, pues permite el logro de su proyecto de vida. La unión de estas dos dimensiones garantiza a la sociedad una sana convivencia a la vez que es un medio que permite garantizar una mejor redistribución de la riqueza social.

En este orden de ideas, la Constitución Política de Colombia ha considerado en el Artículo 25 que “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” (C.P., 1991), complementando este mandato con las normativas establecidas en el Artículo 53 de la misma Carta, donde se consagran algunos principios rectores del derecho del trabajo, así como el código sustantivo del trabajo, se hace imperiosa la necesidad de que dichos postulados sean respetados por los empleadores, de tal forma que se respeten las reglas de juego para los

trabajadores, lo que garantiza la *ratio legis* de estos compendios normativos en favor del trabajador.

La regla de la favorabilidad en el derecho del trabajo, indica que, en un análisis hermenéutico de normas en conflicto, este debe dirimirse con preferencia de aquellas normas que den mayor protección al trabajador u operario en su sentido más amplio, siendo este entonces un principio medular de las normas relativas al derecho del trabajo, tutelando al trabajador de la discriminación y de la vulneración de derechos irrenunciables e imprescriptibles. Entendiendo entonces que tanto la *favorabilidad*, como la aplicación de la *condición más beneficiosa* buscan mantener una relación de equidad ante la desigualdad compensatoria en la relación laboral trabajador-patrono, protegiendo al empleado por ser este el extremo más débil en un conflicto laboral.

Aunado al o anterior, es claro que Colombia ha suscrito Convenios y Tratados Internacionales que tratan aspectos de los derechos humanos y derechos laborales que lleva implícito el acatamiento tácito de postulados y principios rectores, por lo cual resulta imperativo y vinculante que toda autoridad o particular que desempeñe funciones administrativas debe aplicar o interpretar las normas de que resulten más beneficiosas o favorable para el trabajador, para las demás personas o a la comunidad en todas sus actuaciones, evitando pronunciamientos o actos administrativos restrictivos de las garantías y derechos de sus destinatarios, es decir que el Estado debe dar cumplimiento al principio *pro homine* como criterio hermenéutico o interpretativo en la aplicación de las normas.

El ordenamiento laboral colombiano en su artículo 21 recoge otro postulado laboral que se le denomina *inescindibilidad* de la norma laboral, lo cual quiere decir que se debe dar la aplicación integral de la norma más favorable a un trabajador; es decir, no se puede tomar de diferentes

normas a conveniencia de una u otra parte lo que se quiera (*no conglobación*), sino que se debe dar aplicación integral de una norma (la más beneficiosa y favorable al trabajador), situación que no ocurre en el caso objeto de estudio en lo referente a la aplicación del Decreto (Dec.) 1214 de 1990 a un grupo de trabajadores del Ministerio de Defensa.

Ante este panorama de garantías y protección especial de derechos y garantías de los trabajadores, este presente trabajo se enfoca a establecer, si a una población de empleados del Ministerio de Defensa Nacional (MDN), se le han vulnerado sus derechos laborales como consecuencia de los cambios normativos que organizan y reglamentan el Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional (SSMP), especialmente aquellos trabajadores que se encuentran bajo el régimen especial del Dec. 1214 de 1990 que se vincularon reglamentaria y legalmente antes de la expedición de la Ley 100 de 1993; para lograr este propósito se recurrirá a un análisis de las normas en conflicto y la posición de las entidades implicadas en la problemática, así como los pronunciamientos y consideraciones jurisprudenciales de quienes imparten justicia a través del estudio de un caso en concreto.

Justificación

El Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), está regulado en Colombia por la Ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios; sin embargo, esta ley creo excepciones en el tema de salud que están enmarcados en normativas propias, distintas a dicha norma. Tal es el caso del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional (SSMP), tanto para el personal uniformado (militares y policías) y sus beneficiarios, así como para el personal civil o no uniformado que pertenecen al Ministerio de Defensa o a las Fuerzas Militares (Ejército, Armada o Fuerza Aérea), el cual se encuentra regulado en su parte de aseguramiento y prestacional por la Ley 352 de 1997; tal como lo dicta la misma ley cuando hace una remisión expresa a dicha regulación (L. 100, art., 279, 1993).

Así las cosas, al personal civil o no uniformado que se trasladó de la planta de personal de las fuerzas (Armada, Ejército y Fuerza Aérea) hacia la planta de personal del Sistema de Salud de las Fuerzas Militares, se les suprimió algunos beneficios salariales y prestacionales como fue: la Prima de Actividad, que representa el 49,55% del salario básico, la prima de subsidio familiar que en algunos casos llega al 39% o 43% según el número de hijos de los trabajadores, la prima de antigüedad que se le pagaba a los trabajadores con más de 15 años de servicio y finalmente para quienes se retiran por tiempo e servicio, la pérdida de la mesada 14 o prima de mitad de año.

Por lo anterior, es necesario analizar si los cambios normativos que han reestructurado el SSMP, han menoscabado los derechos y garantías laborales de los trabajadores que integran la planta de personal de este Subsistema de salud, regido por el Dec. 1214 de 1990, mediante el cual se hacen algunas modificaciones al régimen de prestaciones laborales de los trabajadores civiles del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional, el cual señala que “El presente Decreto regula la

administración del personal civil que presta sus servicios en el Ministerio de Defensa, la Policía Nacional y en la Justicia Penal Militar y su Ministerio Público” (Art. 1), vigente en lo relacionado al tema prestacional, salarial y pensional. Este Decreto si bien trata de personal civil incluye una serie de condiciones para el ingreso, los ascensos o permanencia y el proceso de retiro del empleado, como situaciones laborales que coinciden con los miembros activos de la Fuerza Pública, igualmente señala unas prestaciones que le son propias a esta clasificación de servidores que desempeñan funciones administrativas.

La Ley 352 de 1997 que desarrolla el artículo 279 de la Ley 100 de 1993, cuando en su Preámbulo define:

La Fuerza Pública está integrada en forma exclusiva por las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, según lo dispone la Constitución Nacional en su artículo 216. El Legislador, en concordancia con este postulado de excepción, excluyó del Sistema Integral de Seguridad Social a los miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional y al personal regido por el Decreto-ley 1214 de 1990. En desarrollo de tales principios, por virtud de la presente Ley se reestructura el Sistema de Salud de la fuerza pública y del personal regido por el Decreto-ley 1214 de 1990, en forma independiente y armónica con su organización logística y su misión constitucional (Art. 279).

Esta norma que reforma el Decreto 1301 de 1994, la Ley 263 del 24 de enero de 1996, numeral 5 del artículo 35 de la Ley 62 del 12 de agosto de 1993, y como tal, introduce unos cambios en materia laboral para los empleados del área de la salud que hasta la expedición del Decreto 1301 de 1995, venían vinculados con las Fuerzas Militares o al Ministerio de Defensa.

Por lo anterior, una de las formas de conservar el régimen de excepción pensional y permitir que la vigencia del Decreto 1214 de 1990 no sea vulnerado por las normas como la ley 352 y el Acto Legislativo 01 de 2005 que eliminó los regímenes pensionales dejando las únicas excepciones al sistema pensional que conserva el presidente de la república y la fuerza pública; es la expedición del Decreto 2743 de 2010, el cual estableció que el personal civil y no uniformado, son miembros de la Fuerza Pública, manteniendo con esto la expectativa de los funcionarios de conservar el régimen de excepción pensional, así como las demás garantías y derechos laborales con los cuales se vincularon laboralmente.

Hasta este momento se ha expuesto teóricamente algunos aspectos generales y específicos de la problemática objeto de estudio, conviene entonces analizar el “¿Por qué?”, el “¿Para Qué?” y el “¿Para Quién?”, es conveniente tener en cuenta lo analizado en el presente trabajo.

Teniendo en cuenta las disposiciones de las diferentes normas, entre las cuales se presenta algún tipo de contraposición o afectan los derechos de los empleados y el impacto de estas normas en la sostenibilidad del Subsistema de Salud excepcional de la Fuerzas Armadas, dado que es importante analizar las opciones jurídicas que existen en cuanto al respeto de los derechos y garantías para los trabajadores.

Para que se pueda realizar una recopilación y análisis normativo, que permita dilucidar las tensiones y expectativas generadas para los trabajadores afectados, de los derechos fundamentales referentes al trabajo que presuntamente han sido vulnerados o amenazados.

El presente trabajo es útil dentro de un contexto social, para los trabajadores civiles y no uniformados que pertenecen al Ministerio de Defensa y especialmente al Subsistema de salud de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, que estén interesados en emprender acciones ante la jurisdicción competente para los asuntos Contencioso Administrativos en cuanto a la exigencia y

protección de sus derechos fundamentales; en segundo lugar, se tiene que podría dar una mejor orientación para que los jueces puedan adoptar decisiones uniformes en los fallos que profieran, y en tercer lugar, este trabajo puede interesar a las entidades comprometidas, que han sido accionadas mediante diferentes acciones de nulidad y restablecimiento de los derechos, convirtiéndose así una herramienta útil para ejercer la defensa de sus intereses sin vulnerar los derechos de los trabajadores y brindar una mejor colaboración a los operadores de justicia.

Problema de Investigación

Planteamiento del problema:

Como consecuencia directa de los cambios normativos referentes al subsistema de salud de las fuerzas militares, se produjo la pérdida de garantías laborales salariales y prestacionales al personal que integra la nómina de éste régimen (personal del área asistencial médicos, odontólogos y personal del área administrativa), siendo esta situación una forma de vulnerar los derechos de los trabajadores y de algunos principios mínimos fundamentales rectores del derecho del trabajo definidos en el Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo y los Tratados Internacionales ratificados por Colombia en cuanto a los derechos laborales de los trabajadores.

El Artículo 53 constitucional, es claro en afirmar cuales son los principios fundamentales que se deberán amparar en el estatuto del trabajo, y establece:

La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario;

protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores (C.P., 1991).

Por esta razón, se presenta un choque entre el panorama jurídico creado por la normatividad que reglamenta el subsistema de salud de las fuerzas militares y los postulados constitucionales especialmente en los siguientes aspectos:

- **Igualdad de oportunidades para los trabajadores:** el personal trabajador (asistencial y administrativo) de la planta de salud regido por el Dec. 1214 de 1990, se ve discriminado frente al trato y garantías del personal de planta del Ministerio de Defensa, a estos últimos si se les pagan todas las primas y emolumentos salariales y prestacionales definidos por la norma.
- **Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales:** bajo ninguna circunstancia los trabajadores pueden renunciar a sus derechos o beneficios laborales que le otorga la norma y tampoco se les pueden cercenar por el solo hecho de estar laborar en dependencias diferentes o que su labor sea diferente, toda vez que el decreto no hace ninguna distinción al respecto.
- **Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;** Las políticas de administración de personal, al momento de aplicar las normas desconoce el principio de favorabilidad que rige el derecho laboral, según el cual, ante la existencia de controversia entre dos o más

normas siempre se deberá optar por aplicar aquella o aquellas que más favorezca los intereses de los trabajadores, lo cual en este caso no ha sucedido.

- **Derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales:** este principio se ve vulnerado al no incluir la totalidad de los rubros o conceptos salariales definidos en los Títulos III y VI del Decreto 1214 de 1990 o Estatuto de personal del Ministerio de Defensa y Fuerzas Militares.

Producto de esta vulneración a los derechos y beneficios de los trabajadores se han presentado demandas de los trabajadores ante la jurisdicción contenciosa administrativa, donde han acudido para defender y hacer valer sus derechos laborales.

Algunas de esas acciones judiciales impetradas para exigir los derechos de los trabajadores, ya han dado los primeros resultados, algunos positivos para los trabajadores y en otros casos se han observado fallos de reconocimiento parcial de sus pretensiones a pesar de existir las mismas circunstancias fácticas y jurídicas, debido a que ha sido diferentes los operadores judiciales los que han proferido los fallos.

La situación a la que se enfrenta el Ministerio de Defensa no es clara en su totalidad, las mismas autoridades han dicho que es viable el reconociendo de esos derechos a los trabajadores, el Grupo de Talento Humano del 2 de diciembre de 2014 se establece que:

Es claro que el personal civil y no uniformado de las Fuerzas Militares y Policía Nacional, regidos por el decreto 1214 de 1990 hacen parte de la Fuerza Pública y en consecuencia continuarán con el mismo régimen salarial, pensional y prestacional, en lo que a cada uno le corresponde. Es así que en materia pensional y conforme a la excepción consagrada en el inciso 7 del artículo 1 y al párrafo transitorio 2 del Acto Legislativo 01 de 2005, el Decreto 1214 de 1990 se aplica en

materia pensional al personal civil que ingresó con anterioridad al 1 de abril de 1994 (...)(oficio OFI14-84563).

Al respecto cabe analizar que el Acto Legislativo 01 de 2005 dice que: "A partir de la vigencia del presente Acto Legislativo, no habrá regímenes especiales ni exceptuados, sin perjuicio del aplicable a la fuerza pública, al presidente de la República y a lo establecido en los párrafos del presente artículo" (párr. 7). Igualmente dice en el Parágrafo segundo transitorio 2° dice que:

Sin perjuicio de los derechos adquiridos, el régimen aplicable a los miembros de la Fuerza Pública y al presidente de la República, y lo establecido en los párrafos del presente artículo, la vigencia de los regímenes pensionales especiales, los exceptuados, así como cualquier otro distinto al establecido de manera permanente en las leyes del Sistema General de Pensiones expirará el 31 de julio del año 2010 (Acto Legislativo 01, 2005).

1 Objetivo

1.1 Objetivo General

Determinar cómo se ven afectados los derechos del personal civil y no uniformado del Ministerio de Defensa y de las Fuerzas Militares regido por el Decreto 1214 de 1990, debido al cambio de normatividad al régimen especial del Sistema de Salud Fuerzas Militares.

1.2 Objetivos Específicos

- Identificar los beneficios y consecuencias de la excepcionalidad del régimen especial de salud fuerzas militares frente al Sistema General de Seguridad Social.
- Analizar si los cambios normativos de la Ley 352 de 1997, el Decreto 1790 y el Acto Legislativo 01 de 2005, eliminan derechos laborales para el personal que integra la fuerza pública, regido laboral y prestacionalmente por el Decreto 1214 de 1990.
- Verificar si el Acto Legislativo 01 de 2005 vulnera los principios y derechos del trabajo para el personal que integra la Fuerza Pública regido laboral y prestacionalmente por el Decreto 1214 de 1990.

2 Marco Conceptual

La formalización de la seguridad social para el personal que conforma la Fuerza Pública se deriva de la creación de un sistema de seguridad social nuevo, el cual se basa en el ahorro y capitalización de los aportes hechos de manera individual por trabajadores y empleadores; entre otros objetivos, se buscaba brindar las garantías estatales para asegurar que la población de militares y civiles a quienes se les ha encargado la función de defensa de la soberanía nacional tuvieran un régimen laboral, prestacional y pensional exceptuado del Sistema General de Seguridad Social Integral (SGSSI), es decir aquel que rige para los demás trabajadores colombianos en el desarrollo del mandato constitucional del Artículo 48 superior y que se materializa con la expedición de la Ley 100 de 1993.

El constituyente y el legislador, conscientes de la particularidad que ha esta población reviste, en el Artículo 279 de la ley antedicha, creó una excepción para garantizar que la fuerza pública tuviera su propia normatividad en cuanto a la afiliación y prestación de los servicios de salud, en tal sentido se estableció que:

[Las] excepciones, el sistema integral de seguridad social contenido en la presente ley no se aplica a los miembros de las fuerzas militares y de la Policía Nacional, ni al personal regido por el Decreto Ley 1214 de 1990, con excepción de aquél que se vincule a partir de la vigencia de la presente ley, ni a los miembros no remunerados de las corporaciones públicas” (L. 100, art. 279, 1993).

Así las cosas, con esta norma se separa del SGSSS tanto al personal uniformado como no uniformado de los lineamientos de la Ley 100 de 1993 y con base en esa excepcionalidad se erige el Decreto 1301 de 1994 el cual en primer lugar y por primera vez “se organiza el Sistema de Salud

de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional y del personal civil del Ministerio de Defensa Nacional y del personal no uniformado de la Policía Nacional, así como del de sus entidades descentralizadas" (Dec. 1301, 1994), posteriormente y ante las necesidades propias de la Salud Operacional, este decreto fue derogado expresamente por la Ley 352 de 1997 en el artículo 65, dejando vigente los postulados allí establecidos.

En esta transición normativa tanto con el Decreto 1301 de 1994, como la Ley 352 de 1997 y más adelante el Acto Legislativo 01 de 2005, se suprimieron beneficios a los trabajadores que pasaron de la planta global del Ministerio de Defensa a la planta de salud creada inicialmente por dicho decreto, quienes a pesar de continuar regidos salarial, pensional y prestacionalmente por el Decreto 1214 de 1990, no se estableció un régimen de transición, que mantuviera y garantizara los derechos adquiridos o las expectativas legítimas y razonables de quienes habían sido vinculados bajo un régimen legal y en el camino se les cambio las reglas de juego, las cuales no respetaron los principios que rigen el derecho del laboral como el "*indubio pro operatio*", de favorabilidad y principio de primacía de la realidad, irrenunciabilidad de derechos laborales, es así como se colocó este grupo de trabajadores en una situación de discriminación frente a los demás trabajadores que se mantuvieron en la planta de personal del MDN, que siendo regidos por el mismo decreto 1214 de 1990 si se les mantuvieron los beneficios y garantías allí descritos.

Conceptos y Definiciones

- **Asignaciones Salariales.** Son los conceptos o rubros salariales de los empleados públicos del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional, están determinadas por las disposiciones legales vigentes (Dec. 1214, art. 35, 1990).
- **DGSM-Dirección General de Sanidad Militar:**

Dependencia del Comando General de las Fuerzas Militares, cuyo objeto será administrar los recursos del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares e implementar las políticas, planes y programas que adopte el CSSMP y el Comité de Salud de las Fuerzas Militares respecto del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares (L. 352, art. 9, 1997).
- **Empleado Público:** Se denomina:

Empleado público del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional, la persona natural a quien legalmente se le nombre para desempeñar un cargo previsto en las respectivas plantas de personal del Ministerio de Defensa, de las Fuerzas Militares o de la Policía Nacional y tome posesión del mismo, sea cual fuere la remuneración que le corresponda (Dec. 1214, art. 4, 1990)
- **ESM:** Establecimiento de Sanidad Militar, es el establecimiento público de sanidad donde se prestan servicios médicos (L. 352, 1997).
- **ISFM-Instituto de Salud de las Fuerzas Militares-** es el establecimiento público adscrito al Ministerio de Defensa Nacional, el cual conserva “el carácter de establecimiento público del orden nacional, la personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio” (Dec. 1301, art. 35, 1994).

- **Fuerza Pública:**

La Fuerza Pública está integrada en forma exclusiva por las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, según lo dispone la Constitución Nacional en su artículo 216. El Legislador, en concordancia con este postulado de excepción, excluyó del Sistema Integral de Seguridad Social a los miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional y al personal regido por el Decreto-ley 1214 de 1990. En desarrollo de tales principios, por virtud de la presente Ley se reestructura el Sistema de Salud de la fuerza pública y del personal regido por el Decreto-ley 1214 de 1990, en forma independiente y armónica con su organización logística y su misión constitucional (L. 352, art. 9, 1997)

- **Personal:**

Los empleados públicos y trabajadores oficiales que actualmente prestan sus servicios en el Instituto de Salud de las Fuerzas Militares y en el Instituto para la Seguridad Social y Bienestar de la Policía Nacional, se incorporarán a las plantas de personal de salud del Ministerio de Defensa Nacional o de la Policía Nacional, según sea el caso, conforme a la reglamentación especial que al respecto expida el Gobierno Nacional, garantizando los derechos adquiridos y sin tener que presentar o cumplir ningún requisito adicional. Parágrafo 1o. Inicialmente, las personas incorporadas continuarán prestando sus servicios en las mismas unidades y establecimientos en que laboraban antes de la expedición de la presente ley. Parágrafo 2o. El personal que actualmente presta sus servicios en la unidad prestadora de servicios Hospital Militar Central, se incorporará al establecimiento

público de orden nacional, previsto en el artículo 40 de la presente ley (L. 352, art. 54, 1997).

- **Salud Operacional:** Entiéndase por:

Salud Operacional las actividades en salud inherentes a las operaciones militares y las actividades de salud especializada que tienen por objeto el mantenimiento y la recuperación de la aptitud psicofísica especial, que deben tener en todo tiempo los efectivos de las Fuerzas Militares y Policiales para desempeñarse con seguridad y eficiencia en las actividades propias de cada Fuerza, incluyendo entre otras sanidad en campaña, medicina naval y medicina de aviación (L. 352, art. 25, 1997).

- **Sanidad:** “Para los efectos de la presente Ley se define la sanidad como un servicio público esencial de la logística militar y policial, inherente a su organización y funcionamiento, orientada al servicio del personal activo, retirado, pensionado y beneficiarios” (L. 352, art. 3, 1997).
- **Servicio Activo:** “El empleado público se encuentra en servicio activo cuando está en ejercicio de las funciones del empleo del cual ha tomado posesión” (Dec. 1792, art. 13, 2000).
- **Sistema de Planta Global:** El Ministerio de Defensa tendrá un sistema de planta global y flexible, consistente en un banco de cargos para todo el territorio nacional, los cuales serán distribuidos por el Ministro de Defensa Nacional, en el Comando General de las Fuerzas Militares, los Comandos de Fuerza y la Policía Nacional y demás dependencias del Ministerio, atendiendo a los requerimientos de las mismas, sus funciones, planes y programas y las necesidades del servicio. (Dec. 1792, art. 10, 2000).
- **SGSSI-** Sistema general de Seguridad Social integral, creado por la ley 100 de 1993.

- **SMP:** Sistema de Salud Militar y de Policía. (L. 352, 1997).
- **SSFm:** Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares (L. 352, 1997).
- **Trabajador Oficial:** Denominase trabajador oficial la persona natural que preste sus servicios en el Ministerio de Defensa, en las Fuerzas Militares o en la Policía Nacional, cuando su vinculación se opere mediante contrato de trabajo (Dec. 1214, art. 7, 990).

3 Marco Jurídico

Se toma como referencia normativa el compendio de normas leyes y decretos que de una u otra manera afectan o regulan aspectos que son objeto del análisis de la problemática aquí analizada, dentro de los cuales se tiene:

3.1 Constitucional

- Bloque de Constitucionalidad: Tratados internacionales expedidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y debidamente ratificados por Colombia; Convenio 111 (Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación), Convenio 100 (Convenio sobre la igualdad en la remuneración).
- Constitución Política: Normas relativas a los derechos y principios del trabajo, la seguridad social, la igualdad y la fuerza pública (Preámbulo, Artículos 1, 2, 13, 25, 29, 39, 48, 49, 216 y 217).
- Acto Legislativo No. 01 de 2005. Por el cual se adiciona el artículo 48 de la Constitución Política. Julio 22 de 2005 [D.O.]: 45980.

3.2 Legal

- Ley 4/92, mayo 18, 1992. Congreso de la República de Colombia. [D.O.]: 40.451. (Colombia): Por la cual se señala las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política.
- Ley 100/93, diciembre 23, 1993. Congreso de la República de Colombia. [D.O.]: 41.148. (Colombia): Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y dicta otras disposiciones. (excepciones).
- Ley 352/97, enero 23, 1997. Congreso de la República de Colombia. [D.O.]: 42.965. (Colombia): Por la cual se reestructura el Sistema de Salud y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad social para las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.
- Ley 1033/06, julio 18, 2006. Congreso de la República de Colombia. (Colombia): Por la cual se establece la Carrera Administrativa Especial para los Empleados Públicos no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional y de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas al sector Defensa, se derogan y modifican unas disposiciones de la Ley 909 de 2004 y se conceden unas facultades conforme al numeral 10 del artículo 150 de la Constitución Política. Julio 18 de 2006. Diario Oficial número 4633.

- Ley 797/03, enero 29, 2003. Congreso de la República de Colombia. [D.O.]: 45.079. (Colombia): Por la cual se reforma algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y adopta disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales. Enero 29 de 2003. Diario Oficial número 45079.
- Dec. 1214/90, junio 08, 1990. Presidencia de la República de Colombia. [D.O.]: 39.406. (Colombia): Por el cual se reforma el estatuto y el régimen prestacional civil del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional. Junio 08 de 1990. Diario Oficial número. 39406.
- Dec. 1301/94, junio 22, 1994. Ministerio de Gobierno de la República de Colombia. [D.O.]: 41.409. (Colombia): Por el cual se organiza el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional y del personal civil del Ministerio de Defensa Nacional y del personal no uniformado de la Policía Nacional, así como del de sus entidades descentralizadas: Este decreto fue derogado expresamente por la Ley 352 de 1997, artículo 65.
- Dec. 171/96, enero 23, 1996. Presidencia de la República de Colombia. [D.O.]: 42.698. (Colombia): por el cual se establecen unas equivalencias de cargos para el personal de empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional al Servicio de la Secretaría General, Comando General y de la Fuerzas Militares que se incorpore a la Planta de Personal del Instituto de Salud de las Fuerzas Militares.
- Dec. 2193/97, septiembre 03, 1997. Presidencia de la República de Colombia. [D.O.]: 43.123. (Colombia): por el cual se establece la estructura interna y las funciones de la Dirección General de Sanidad Militar del Ministerio de Defensa Nacional.
- Dec. 1792/00, septiembre 14, 2000. Presidencia de la República de Colombia. [D.O.]: 44.161. (Colombia): Por el cual se modifica el Estatuto que regula el Régimen de

Administración del Personal Civil del Ministerio de Defensa Nacional, se establece la Carrera Administrativa Especial. Septiembre 14 de 2000. Diario Oficial número. 44161. Este 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.

- Dec. 1795/00, septiembre 14, 2000. Presidencia de la República de Colombia. [D.O.]: 44.161. (Colombia): Por el cual se estructura el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.
- Dec. 091/07, enero 17, 2007. Presidencia de la República de Colombia. [D.O.]: 46.514. (Colombia): Por el cual se regula el sistema especial de carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal.
- Dec. 92/07, enero 17, 2007. Presidencia de la República de Colombia. [D.O.]: 46.514. (Colombia): Por el cual se determina el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos de las entidades que integran el Sector Defensa.
- Dec. 2743/10, julio 30, 2010. Presidencia de la República de Colombia. [D.O.]: 47.786. (Colombia): Por el cual se dictan disposiciones en relación con los servidores públicos civiles o no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional y se reglamenta el Decreto 1792 de 2000.
- Dec. 1070/15, mayo 26, 2015. Presidencia de la República de Colombia. [D.O.]: 49.523. (Colombia): Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa.

4 Marco Jurisprudencial

- Jurisprudencia expedida y ratificada por el Concejo de Estado en procesos con radicación interna 2008-1157 (Nulidad y restablecimiento del Derecho), M.P. Alonso Vargas Rincón del 21 de noviembre de 2011, radicado 2009-1993, (Nulidad y restablecimiento del Derecho), M.P. Luis Rafael Vergara del 21 de noviembre de 2001.

5 Marco Teórico

El derecho del trabajo es la rama del derecho que se funda en unos principios y normas que tiene como finalidad el cuidado del trabajo humano, sea que existe una relación laboral o de manera indirecta y que exista una remuneración o contraprestación a cambio de un servicio o labor realizada, pero siempre enmarcada en unas normas preestablecidas y escritas en un ordenamiento jurídico, al cual recurren los trabajadores en caso que se presente un desacuerdo con el empleador o patrono.

El presente trabajo se basa en el iuspositivismo o positivismo jurídico, donde el principal argumento es la división entre el aspecto moral y el derecho positivo, lo cual supone el rechazo a una vinculación lógica entre ambos. Así las cosas, se hará el análisis del fenómeno jurídico presentado o problemática a partir de las normas escritas y basado en el principio de legalidad jurídica; se considera el conjunto de normas vigentes, evitando incurrir en cualquier interpretación subjetiva o valorativa de la situación observada.

Américo Pla Rodríguez enseñó la importancia de acuñar principios para el derecho laboral, familiarizando los términos: protector, irrenunciabilidad, continuidad,

primacía de la realidad, razonabilidad, buena fe, igualdad, no discriminación y ajenidad de los riesgos, no obstante, tales cláusulas en el contexto del siglo XX fueron apreciadas como reglas hermenéuticas en pos de la identidad de la disciplina laboral.

La anterior perspectiva está ligada a la tradicional pseudo-disputa entre Iusnaturalismo y el iuspositivismo frente a la relación que existe entre el derecho y la moral, de donde por largo tiempo, los principios fueron considerados inmutables, universales e inherentes a la condición humana (Iusnaturalismo clásico); una manifestación divina cognoscible a través de la fe (Iusnaturalismo sacro) o fórmulas intelectuales resultado de una actividad empírica, cuyo valor era regulativo (Iusnaturalismo racional). Estas concepciones se oponían a aquellas que negando los principios como expresiones del derecho natural, crean codificaciones que para sistematizar y simplificar conceptos inician la construcción jurídica de los principios generales del derecho, buena fe, enriquecimientos sin causa, analogía, equidad. Paradójicamente es la época de la Teoría Pura del Derecho, que excluyendo la aceptación de principios o conceptos cuya validez no sea verificable mediante el cumplimiento de formas, procesos y requisitos de producción del derecho, cierra la pirámide normativa con aquella “norma fundamental” que siendo la que otorga validez a todo el ordenamiento jurídico no está escrita y tiene origen extrasistémico, que era justamente el elemento de pugna con el iusnaturalismo (Goyes e Hidalgo, 2012, p. 169).

No es igual derecho natural que norma primero se concibe inmutable, eterno, universal y reconocible por diversas vías y con una ontología per se; en el

segundo se trata de normas obtenidas de la generalización de las reglas vigentes, una construcción lógico racional pensada para cada sociedad y momento histórico, de allí que no se comprometa con un único sentido del ordenamiento jurídico (Goyes e Hidalgo, 2006, citado por Goyes e Hidalgo, 2012, pp. 169-170).

Los principios y derechos fundamentales en el trabajo forman parte integrante de la Constitución Política de Colombia (C.P., art. 53, 1991), así como los postulados que rigen la OIT y los diversos organismos internacionales de defensa de los derechos humanos y derechos fundamentales del trabajo, haciendo especial énfasis en que el objetivo y finalidad de la adopción de estos principios es evitar el menoscabo de las condiciones de trabajo de las personas, a la vez que son esenciales para promover condiciones dignas para los trabajadores; estos principios y derechos también son reconocidos como derechos humanos por el ordenamiento jurídico internacional.

En la Declaración Universal De Derechos Humanos adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217A del 10 de diciembre de 1948:

Considerando que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad, y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias (Gramling, 1948, párr. 2)

ha proclamado la Declaración Universal de Derechos Humanos:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (Art. 23).

Esto en concordancia con el Pacto Internacional De Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la cual definió que:

Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie (Art. 7).

Todo este sustento teórico y que además hace parte de las fuentes del derecho colombiano, parece haberse vulnerado por las normas que han organizado y reestructurado el sistema de salud de las fuerzas militares desde 1994 cuando se dio a la vida jurídica el Decreto 1301, cuando traslado a un grupo de trabajadores de la planta global del Ministerio de Defensa y de las fuerzas militares a la planta de salud de dicho instituto recién creado; la problemática continuó en 1997 con la expedición de la Ley 352 de ese mismo año, la cual por tratar de enderezar la situación y poner orden a las graves falencias administrativas de lo que en un comienzo se denominó el Instituto de Salud de las Fuerzas Militares; esta ley devolvió a la planta de personal del Ministerio

de defensa y de las fuerzas Militares a este grupo de trabajadores pero no le devolvió sus derechos laborales en cuanto omitió el pago de primas y emolumentos salariales que según la norma aplicable debían pagarse.

6 Aspectos Metodológicos

6.1 Enfoque de Investigación

El presente trabajo se elaborará bajo un **enfoque analítico**, en el cual se distinguen los elementos de una problemática generada por unos cambios normativos y se procede a revisar ordenadamente sus efectos y consecuencias.

6.2 Tipo de Investigación

La investigación a ser desarrollada en el presente trabajo es de tipo jurídico-descriptivo.

6.3 Población

Dentro del marco de la investigación a desarrollar se tiene como grupo objeto de estudio el personal civil o no uniformado del régimen especial de salud Fuerzas Militares a quienes se les aplica el Decreto 1214 de 1990, frente a los derechos de los trabajadores de los que fueron privados

a raíz de los cambios normativos que organizaron y reestructuraron el régimen de excepción de salud para las Fuerzas Militares.

6.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Dentro de esta investigación se emplea la técnica de la observación estructural, dentro de la cual se hace análisis de las normas constitucionales, legales y jurisprudenciales relacionadas directa e indirectamente con la problemática objeto de estudio.

6.5 Fuentes de Información

Fuentes Primarias: Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se tendrá como fuentes primarias las normas expedidas por el Congreso de la República y el ejecutivo nacional.

Fuentes Secundarias: Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se tendrá como fuentes secundarias la jurisprudencia, los casos concretos y la información suministrada por las entidades implicadas en la problemática.

CAPITULO I

En el presente capítulo se ha fijado como objetivo, Identificar los beneficios de la excepcionalidad del régimen especial de administración de personal definido por el Decreto 1214/90, frente al Sistema General de Seguridad Social en lo correspondiente a aspectos de seguridad social, prestacional y pensional.

Nuestro país lleva décadas en un conflicto armado, inicialmente su violencia se justificó por la campaña de independentista que buscaba separarse de la hegemonía española, luego se extendió por la defensa y de la soberanía desde las fronteras; ha hecho parte de la lucha violenta, el poder que ha querido ejercer los partidos políticos, que justificó la violenta revolucionaria, posteriormente el conflicto de dio por el control de tierra y más recientemente los grupos armados al margen de la Ley se han enfrentado entre ellos y estos a su vez con la fuerza pública del Estado por el narcotráfico, la minería ilegal y el control del territorio; lo anterior permite concluir que Colombia por naturaleza desde sus inicios como república ha sido un país violento, y por lo tanto ha sido necesario que el estado en uso de su poder legítimo del uso de la fuerza y de las armas, haya buscado reprimir toda las formas de violencia, para lo cual ha tenido de fortalecer técnicamente sus fuerzas armadas, y es en este momento donde las características de este rol hacen que quienes desarrollan estas actividades u operaciones así como el personal civil que apoya estos procesos a través de la logística también ha requerido un tratamiento especial, desde el punto de vista laboral prestacional y pensional, esto en razón que la naturaleza de sus funciones las llevan a considerarlas como peligrosas o de alto riesgo, toda vez que la convivencia paralela con el personal uniformado genera un factor de exposición a ser víctimas de quienes se enfrentan al Estado a través de las diferentes formas de violencia.

La Constitución Política establece: “La fuerza pública estará integrada en forma exclusiva por las Fuerzas Militares y la Policía Nacional (...)” (Art. 216), “La Ley determinará el sistema de reemplazos en las Fuerzas Militares, así como los ascensos, derechos y obligaciones de sus miembros y el régimen especial de carrera, prestacional y disciplinario, que les es propio” (Art. 217), y establece que:

La Policía Nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz. La ley determinará su régimen de carrera, prestacional y disciplinario (Art. 218).

En este sentido, desde la Carta Magna se establece la existencia de un régimen especial y exceptuado que en materia laboral, prestacional y pensional existe para el personal civil y no uniformado de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, reunido en el marco general de la “Fuerza Pública”

Por su parte la Ley 100 de 1993, la cual definió un nuevo panorama para el país en cuanto al manejo de la seguridad social, en primer lugar acaba con los regímenes especiales de administración de personal, dejando solo unos pocos, pero mantiene la excepcionalidad en cual a la seguridad social del personal que integra la fuerza pública y sus beneficiarios, no sucedió lo mismo para el régimen pasional en cual se acabado y inconsecuencia quienes se vincularon al Ministerio de Defensa o a las Fuerzas Armadas se pensionaria con las nuevas reglas y ya no con los 20 años de servicio como se venía manejando; expresamente la norma establece:

El Sistema Integral de Seguridad Social contenido en la presente Ley no se aplica a los miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, ni al personal regido por el Decreto-Ley 1214 de 1990, con excepción de aquel que se vincule a partir de la vigencia de la presente Ley, ni a los miembros no remunerados de las Corporaciones Públicas.

Así mismo, se exceptúa a los afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, creado por la Ley 91 de 1989, cuyas prestaciones a cargo serán compatibles con pensiones o cualquier clase de remuneración. Este Fondo será responsable de la expedición y pago de bonos pensionales en favor de educadores que se retiren del servicio, de conformidad con la reglamentación que para el efecto se expida.

Se exceptúan también, los trabajadores de las empresas que, al empezar a regir la presente Ley, estén en concordato preventivo y obligatorio en el cual se hayan pactado sistemas o procedimientos especiales de protección de las pensiones, y mientras dure el respectivo concordato.

Igualmente, el presente régimen de Seguridad Social, no se aplica a los servidores públicos de la Empresa Colombiana de Petróleos, ni a los pensionados de la misma. Quienes, con posterioridad a la vigencia de la presente Ley, ingresen a la Empresa Colombiana de Petróleos, Ecopetrol, por vencimiento del término de contratos de concesión o de asociación, podrán beneficiarse del régimen de Seguridad Social de la misma, mediante la celebración de un acuerdo individual o colectivo, en términos de costos, forma de pago y tiempo de servicio, que conduzca a la equivalencia entre el sistema que los ampara en la fecha de su ingreso y el existente en Ecopetrol...” (L. 100, art. 297, 1993).

Por otra parte, en el Acto Legislativo 01 de 2005, Por el cual se adiciona el Artículo 48 de la Constitución Política: “a partir de la vigencia del presente Acto Legislativo, no habrá regímenes

especiales ni exceptuados, sin perjuicio del aplicable a la fuerza pública, al presidente de la República y a lo establecido en los párrafos del presente artículo" (Art. 1).

Parágrafo transitorio 2º. Sin perjuicio de los derechos adquiridos, el régimen aplicable a los miembros de la Fuerza Pública y al presidente de la República, y lo establecido en los párrafos del presente artículo, la vigencia de los regímenes pensionales especiales, los exceptuados, así como cualquier otro distinto al establecido de manera permanente en las leyes del Sistema General de Pensiones expirará el 31 de julio del año 2010 (Art. 1).

Parágrafo transitorio 4º. El régimen de transición establecido en la Ley 100 de 1993 y demás normas que desarrollen dicho régimen, no podrá extenderse más allá del 31 de julio de 2010; excepto para los trabajadores que estando en dicho régimen, además, tengan cotizadas al menos 750 semanas o su equivalente en tiempo de servicios a la entrada en vigencia del presente Acto Legislativo, a los cuales se les mantendrá dicho régimen hasta el año 2014 (Art. 1).

Es muy claro entonces que el mencionado Acto Legislativo, dejó a salvo el régimen pensional de la fuerza pública en su totalidad, sin restringirlo a ningún tipo de personal, sin importar si se trata de personal uniformado o personal civil o no uniformado; es evidente la excepción que el legislador hace en el Acto Legislativo cuya finalidad es proteger los beneficios y derechos de los trabajadores regidos por el Decreto 1214 de 1990.

El régimen especial de administración de personal definido por el Decreto 1214 de 1990 “Por el cual se reforma el estatuto y el régimen prestacional civil del Ministerio de Defensa y la

Policía Nacional”, constituye un sistema reglamentario y legal de vinculación, permanencia, ascensos y retiro para el personal civil tanto de las fuerzas militares como del Ministerio de Defensa, incluyendo el personal civil y no uniformado de la Policía Nacional.

Dadas las características propias del sector defensa y la particularidad de las funciones que allí se desarrolla el personal civil, las cuales constituyen en esencia el apoyo logístico a las actividades operacionales del personal militar en cumplimiento de su misión constitucional de guarda de la seguridad y la defensa nacional según lo establecen los artículos 216, 217 y 218 superiores; así las cosas este régimen exceptuado o especial, cuenta con sus propias entidades, normas y procedimientos tanto para los aspectos laborales como de seguridad social, en salud, el aseguramiento y la prestación de los servicios de salud y en lo laboral se establecen una serie de beneficios y prerrogativas salariales, prestacionales y pensionales, que comparados con lo que existe en el Sistema General de Seguridad Social Integral, resultan con mayores ventajas y garantías.

Partiendo de la definición de personal civil hecha por el Decreto 1214 del 90:

Integran el personal civil del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional, las personas naturales que presten sus servicios en el Despacho del Ministro, en la Secretaría General, en las Fuerzas Militares o en la Policía Nacional.

En consecuencia, las personas que presten sus servicios en los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales del Estado, las sociedades de economía mixta y las unidades administrativas especiales, adscritos o vinculadas al Ministerio de Defensa, no tienen la condición de personal civil del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional y se registrarán por las normas orgánicas y estatutarias propias de cada organismo (Art. 2).

Es claro, entonces, que dicha norma no aplica el personal civil de las entidades u organismos adscrito o vinculados pertenecientes al sector defensa, lo que hace que el personal regido por el Decreto 1214 sea muy preciso identificarlo e imposible de extender los beneficios allí contenidos a trabajadores de otras entidades como por ejemplo Hospital Militar, Industria Militar, entre otras.

A continuación, se hará un paralelo entre los beneficios más representativos contenidos en el Decreto 1214 de 1990 y lo que estableció la Ley 100 de 1993 y la Ley 352 de 1997 sus decretos reglamentarios los cuales modifican de manera sustancial la forma como se venía administrando el personal hasta 1993, como son:

Ingreso, Promociones, Cambios de Nivel y Traslados

El decreto 1214 de 1990 estableció una serie de requisitos que debían cumplir quienes aspirarán a pertenecer a la planta de personal de MDN,

Se requiere:

- a) Ser colombiano;
- b) Tener definida la situación militar;
- c) Tener la aptitud sicofísica reglamentaria, certificada por la Sanidad Militar o de la Policía;
- d) Comprobar las calidades, idoneidad y demás requisitos para el desempeño del empleo, de acuerdo con los reglamentos respectivos.
- e) Poseer certificado judicial de que no registra antecedentes penales ni de policía;

f) Tomar posesión del cargo para el cual ha sido nombrado, dentro de los treinta (30) días siguientes al nombramiento, y prestar juramento de cumplir la Constitución, las leyes y las funciones del cargo;

g) No haber sido retirado del servicio público por sanción disciplinaria o condena penal, salvo que la condena haya sido motivada por un hecho culposo y no existan otros antecedentes que hagan inconveniente su ingreso al servicio.

Parágrafo 1o. En casos excepcionales y para el desempeño de funciones técnicas podrá nombrarse personal extranjero, el cual queda sometido a las previsiones del presente Estatuto y demás normas que rigen para el empleado público del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional.

Parágrafo 2o. No podrán ingresar como empleados públicos del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional, personas que se encuentren disfrutando de pensión del Estado, salvo las excepciones previstas en la Ley (Art. 15).

Aquí se puede observar que, aunque no existe ningún tipo de prueba de conocimientos o de selección, si se deben cumplir unos requisitos que tiene como finalidad la óptima prestación del servicio.

Promociones y Ascensos

La forma que se dispuso para los ascensos o promociones del personal del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional, disponía que podrán ser promovidos, cuando cumplan los siguientes requisitos como mínimo:

- a) Capacidad profesional y buena conducta durante el tiempo de servicio en la categoría a que pertenece, las cuales se definirán por sus clasificaciones anuales;
- b) Tener tres (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 (Dec. 1214, art. 22, 1990).

El sistema de administración de personal también contempla la posibilidad de cambios de nivel, entre adjuntos, especialistas del primer grupo y especialistas del segundo grupo con el fin de estimular e incentivar al personal, para esto se requiere que exista la vacante respectiva y reúnan los requisitos que exigen los artículos 10, 11, 12 y 22 de dicho Estatuto, para lo cual se requerirá un nuevo nombramiento en el nuevo cargo en el nivel correspondiente, sin que ello implique solución de continuidad o desvinculación del trabajador.

Retiro

El retiro es uno de los aspectos de mayor importancia contenidos en dicho estatuto de personal y que realmente marca la diferencia con el sistema general de seguridad social y también porque este fue uno de los aspectos que tuvo mayor impacto con la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993.

Se definen las causas que pueden ocasionar la cesación definitiva de funciones de los empleados civiles y no uniformados del Ministerio de Defensa (fuerzas militares) y de la Policía Nacional, dentro de las que se tiene:

1. Por renuncia regularmente aceptada;

2. Por declaración de Insubsistencia del nombramiento;
3. Por abandono del cargo;
4. Por disminución o pérdida de la capacidad sicofísica, de acuerdo con la reglamentación correspondiente;
5. Por no obtener en la evaluación anual la calidad requerida para continuar en el servicio, de acuerdo al Reglamento de Evaluación y Clasificación del personal;
6. Por mala conducta comprobada;
7. Por supresión del cargo;
8. Por tener derecho a pensión de jubilación;
9. Por tener derecho a pensión de vejez;
10. Por incumplimiento de los deberes inherentes al cargo;
11. Por muerte;
12. Por existir en su contra, detención preventiva que exceda de sesenta (60) días (L. 100, art. 24, 1993).

En las causales 1, 8 y 9, se debe generalmente a una decisión del trabajador, que en concordancia con lo establecidos en el Artículo 33 de dicho estatuto, un alto porcentaje se debía al cumplimiento del requisito de tiempo de servicio, en este sentido la norma dice:

Retiro con derecho a pensión: Los empleados públicos del Ministerio de Defensa o de la Policía Nacional, que reúnan las condiciones para tener derecho a disfrutar de una pensión de jubilación o de vejez, cesará definitivamente en sus funciones y serán retirados del servicio dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha en que reúnan tales condiciones. No obstante, las autoridades nominadoras podrán mantener en servicio a aquellos empleados públicos que por sus evaluaciones lo

merezcan y cuando sus capacidades puedan ser aprovechadas en beneficio institucional (Dec. 1214, art. 33, 1990)

Y es que precisamente en un alto porcentaje esos retiros se produjeron cumpliendo el requisito de los 20 años de servicio, independientemente de la edad del trabajador, prerrogativa esta que fue la más afectada con la entrada en vigencia del nuevo sistema de seguridad social.

Asignaciones Primas y Subsidios.

El aspecto salarial, prestacional y pensional también contiene una carga especial que puede resultar atractiva y que constituye una baraja de beneficios para los trabajadores del Ministerio de Defensa y las fuerzas militares. Estas están contenidas en el título III de la siguiente manera:

BENEFICIOS/CONCEPTO	DECRETO 1214/90
ASIGNACIONES	El Artículo 35, define uno de los elementos más importantes de la relación laboral, como lo es el salario y a la letra dice: “La asignación de los empleados públicos del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional, serán las determinadas por las disposiciones legales vigentes” (Dec. 1214, 1990), esta asignación se convierte en el facto bacisco a partir del cual se calcula otra serie de emolumentos salariales.
HABERES POR COMISIONES EN EXTERIOR	El estatuto de administración de personal define un pago adicional para quinees se encuentran en comisión en el exterior ya sea temporal o permanente, así el

	<p>Artículo 36 define que: “Los empleados públicos del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional, destinados en comisión al exterior, tendrán derecho al pago de sus haberes, de conformidad con las disposiciones legales vigentes” (Dec. 1214, 1990).</p> <p>Este pago de comisión se efectúa sin perjuicio del pago del salario y demás prestaciones a que tiene derecho si las labores las desarrollara el empleado en Colombia.</p>
<p>ANTICIPO DE HABERES O VIÁTICOS POR COMISIÓN AL EXTERIOR</p>	<p>Con el fin de facilitar y subsidiar los gastos de transporte e instalación del personal que sea destinado en comisión el Artículo 3, define:</p> <p>Los empleados públicos del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional que sean destinados en comisión al exterior por más de treinta (30) días, tendrán derecho al anticipo de un (1) mes de sus haberes. Cuando la comisión sea por un lapso inferior a treinta (30) días, el anticipo se hará por los haberes correspondientes al tiempo de la comisión o los viáticos, según el caso (Dec. 1214, 1990),</p>
<p>PRIMA DE ACTIVIDAD</p>	<p>Este factor salarial constituye uno de los beneficios de mayor importancia la cual inicio con el 20% según lo</p>

dicta el Artículo 38, así “Los empleados públicos del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional, tienen derecho a una prima de actividad del veinte por ciento (20%) del sueldo básico mensual, mientras permanezcan en el desempeño de sus funciones” (Dec. 1214, 1990).

Posteriormente el valor porcentual de esta prima frente al salario básico se fue incrementando con el propósito de nivelar los sueldos del Ministerio de defensa a los demás sueldos del sector público, fue así como en el año ---- se incrementó al 49,5%, es decir que esta prima, representa casi la mitad del sueldo devengado mensualmente.

Y es precisamente este uno de los factores que mayor controversia representa y que es motivo de litigio, pues a los trabajadores del ministerio de defensa Nacional se les paga sin ningún inconveniente, mientras que para el personal de trabajadores que se trasladaron de esa planta de personal a la planta de la dirección general de sanidad militar no se les cancelo, basados en el Artículo --- de la Ley 352, como se verá más adelante en un análisis detallado y se observara la posición

	jurisprudencial y concepto de diferentes entidades al respecto.
PRIMA DE ALIMENTACIÓN	<p>Este incentivo que se da a los trabajadores que tiene los salarios más bajos fue definido en el Artículo 39, el cual estableció:</p> <p>Los empleados públicos del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional, tienen derecho a una prima mensual de alimentación, mientras permanezcan en el desempeño de sus funciones, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (...) Parágrafo. Facultase al Ministerio de Defensa Nacional para fijar una prima especial de alimentación, que no podrá exceder de la que rija para los soldados de las Fuerzas Militares, a favor de aquellos empleados públicos del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional que presten sus servicios en lugares donde se desarrollen operaciones militares para restablecer el orden público, o en áreas en las que la ley consagre este beneficio para los Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares (Dec. 1214, 1990).</p>

PRIMA DE BUCERIA	<p>Esta prima se les cancela principalmente a quienes desarrollan actividades de apoyo a la logística de las fuerzas militares en operaciones de entrenamiento y rescate de orden submarinas, la define el Artículo 40, en los siguientes términos:</p> <p>Los empleados públicos del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional que hayan obtenido patente que los acredite como buzos, tendrán derecho a una prima de bucería por hora o fracción mayor de cuarenta y cinco (45) minutos de buceo, ordenado por autoridad competente, la cual se liquidará sobre el sueldo básico, así: a) Buzo maestro, seis por ciento (6%); b) Buzo de primera clase, cinco por ciento (5%); c) Buzo de segunda clase, cuatro por ciento (4%). Parágrafo. El total de la prima de bucería no podrá sobrepasar el sueldo básico del empleado (Dec. 1214, 1990).</p>
PRIMA DE CALOR	<p>Esta prima se cancela especialmente al personal de a Armada Nacional con características especiales en las funciones u oficios que desarrollan y se define en el Artículo 41, en los siguientes términos:</p>

	<p>Los empleados públicos del Ministerio de Defensa que presten sus servicios en las dependencias del Departamento de Ingeniería de Unidades a Flote de la Armada y en el ramo de cocina del Departamento de Administración de las mismas unidades, tienen derecho a una prima de calor por el diez por ciento (10%) del sueldo básico mensual correspondiente a su categoría (Dec. 1214, 1990).</p>
PRIMA DE INSTALACIÓN	<p>Este factor salarial tiene como objetivo subsidiar los gastos de transporte e instalación del personal que sea trasladado de unidad orgánica dentro del país, el Artículo 42, lo establece de la siguiente forma:</p> <p>Los empleados públicos del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional que sean trasladados dentro del país y tengan por ello que cambiar de guarnición o lugar de residencia, tendrán derecho, si fueren casados o viudos con hijos a su cargo, a una prima de instalación equivalente a un (1) mes del respectivo sueldo básico. Cuando el traslado o comisión permanente sea al exterior o del exterior al país, esta prima se pagará anticipadamente en dólares,</p>

	<p>de conformidad con las disposiciones sobre la materia.</p> <p>Parágrafo 1o. Cuando por razones del servicio o circunstancias del traslado el empleado no puede llevar la familia a la nueva guarnición y tenga que situarla en otro lugar dentro del país, tendrá derecho a los correspondientes pasajes para su cónyuge e hijos hasta la edad de veintiún (21) años, estudiantes hasta la edad de veinticuatro (24) años, e inválidos absolutos, siempre y cuando le dependan económicamente.</p> <p>Parágrafo 2o. Cuando se trate de empleados solteros, éstos tendrán derecho a una prima de instalación equivalente al cincuenta por ciento (50%) del sueldo básico correspondiente. Si el traslado o comisión permanente fuere al exterior o del exterior al país, la prima se pagará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes (Dec. 1214, 1990).</p>
PRIMA DE NAVIDAD	Esta prima que se paga una vez al año está contenida en el Artículo 43 así:

	<p>Los empleados públicos del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional, tienen derecho a percibir anualmente la prima de navidad equivalente a la totalidad de los haberes devengados en el mes de noviembre de cada año, la cual les será pagada en la primera quincena del mes de diciembre.</p> <p>Parágrafo 1o. Cuando dichos empleados no hubieren servido el año completo, tendrán derecho al reconocimiento de la prima de navidad a razón de una duodécima (1/12) parte por cada mes completo de servicio, liquidada con base en los últimos haberes devengados.</p> <p>Parágrafo 2o. Cuando el empleado público del Ministerio de Defensa o de la Policía Nacional se encuentre en comisión permanente del servicio en el exterior, la prima de navidad se pagará de conformidad con las disposiciones legales vigentes (Dec. 1214, 1990).</p>
PRIMA DE ORDEN PUBLICO	Esta prima se cancela al personal que se encuentre en unidades catalogadas como zonas rojas según sea la presencia de grupos armados al margen de la ley; el Artículo 44 la define así:

	<p>Los empleados públicos del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional que presten sus servicios en lugares donde se desarrollen operaciones militares para restablecer el orden público, tendrán derecho a una prima mensual de orden público equivalente a un diez por ciento (10%) del sueldo básico. El Ministerio de Defensa Nacional determinará las zonas y las circunstancias en que deba pagarse esta prima (Dec. 1214, 1990).</p>
<p>PRIMA DE SALTO EN PARACAIDAS</p>	<p>Esta prima está definida en el Artículo 45 así:</p> <p>Los empleados públicos del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional que hayan sido instruidos como paracaidistas, tendrán derecho a una prima de salto equivalente a un quince por ciento (15%) del sueldo básico mensual correspondiente a su categoría, porcentaje que se aumentará en un uno por ciento (1%) por cada veinte (20) saltos efectuados, hasta completar ciento veinte (120) saltos; de ciento veinte (120) saltos en adelante, solo se computará el medio por ciento (1/2%) por cada veinte (20) saltos</p>

adicionales, sin que el total de la prima de salto en paracaídas pueda exceder del respectivo sueldo básico mensual.

Parágrafo 1o. Para tener derecho a la prima establecida en el presente artículo, se requiere efectuar por lo menos un salto mensual en paracaídas, desde una aeronave en vuelo, ordenado por autoridad competente. Este saldo podrá sustituirse por dos (2) saltos desde la torre de entrenamiento hasta por dos (2) meses consecutivos.

Parágrafo 2o. El empleado público del Ministerio de Defensa o de la Policía Nacional que como consecuencia del entrenamiento en paracaídas desde una aeronave en vuelo, ordenado por autoridad competente, se inhabilite físicamente para continuar saltando de acuerdo con concepto de la Sanidad respectiva y tenga contabilizados ciento veinte (120) saltos o más, tendrá derecho a seguir percibiendo esta prima, en el porcentaje que tenga reconocido, sin necesidad de efectuar salto alguno (Dec. 1214, 1990).

PRIMA DE SERVICIO	<p>Este factor salarial está contemplado para empleados con 15 o más años de servicio, la define el Artículo 46, en los siguientes términos:</p> <p>Los empleados públicos del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional, a partir de la fecha en que cumplan 15 años de servicios continuos o discontinuos como tales en el Ministerio de Defensa, en las Fuerzas Militares o en la Policía Nacional, tienen derecho a una prima mensual de servicio, que se liquidará sobre el sueldo básico, así: A los quince (15) años, el diez por ciento (10%); por cada año que exceda de los quince (15), el uno por ciento (1%) más (Dec. 1214, 1990).</p>
PRIMA DE SERVICIO ANUAL	<p>Al igual que la prima de Navidad, esta prima se cancela una vez al año, equivale a la Mesada 14 para el personal pensionado, la establece el Artículo 47 de la siguiente manera:</p> <p>Los empleados públicos del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional, tendrán derecho al pago de una prima de servicio anual equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la totalidad de los haberes devengados en el mes de</p>

	<p>junio del respectivo año, la cual se pagará dentro de los primeros quince (15) días del mes de julio de cada año.</p> <p>Parágrafo 1o. A quienes se encuentren en comisión del servicio en el exterior, la prima de que trata este artículo se les pagará en pesos colombianos, liquidada sobre los haberes que devengarán si estuviesen prestando sus servicios en la guarnición de Bogotá.</p> <p>Parágrafo 2o. Cuando el personal a que se refiere este artículo no haya servido el año completo, tendrá derecho al pago de esta prima a razón de una duodécima (1/12) parte por cada mes completo de servicio, liquidada con base en los haberes devengados en el último mes (Dec. 1214, 1990).</p>
PRIMA VACACIONAL	<p>Esta prima está contenida en el Artículo 48 de la siguiente forma:</p> <p>Los empleados públicos del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional con la excepción consagrada en el artículo 8o. del Decreto 183 de 1975, tendrán derecho al pago de una prima vacacional equivalente al</p>

	<p>cincuenta por ciento (50%) de los haberes mensuales por cada año de servicio, y solamente por un período dentro de cada año fiscal.</p> <p>Parágrafo 1o. Cuando el empleado se encuentre en comisión en el exterior e hiciera uso de vacaciones, percibirá la prima referida en pesos colombianos, liquidada en las condiciones establecidas en el presente artículo (Dec. 1214, 1990).</p>
SUBSIDIO FAMILIAR	<p>Este beneficio es muy atractivo si se le compara con el subsidio familiar que se paga a través de las cajas de Compensación familiar, lo define el Artículo 49 en los siguientes términos:</p> <p>A partir de la vigencia del presente Decreto, los empleados públicos del Ministerio tendrán derecho al pago de un subsidio familiar, que se liquidará mensualmente sobre su sueldo básico, así:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Casados el treinta por ciento (30%), más los porcentajes a que se tenga derecho conforme al literal c) de este artículo;b) Viudos, con hijos habidos dentro del matrimonio por los que exista el derecho a

devengarlo, el treinta por ciento (30%), más los porcentajes de que trata el literal c) del presente artículo;

c) Por el primer hijo el cinco por ciento (5%) y un cuatro por ciento (4%) por cada uno de los demás, sin que se sobrepase por este concepto del diecisiete por ciento (17%).

Parágrafo. El límite establecido en el literal c) de este artículo no afectará a los empleados públicos del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional que, por razón de hijos nacidos con anterioridad al 31 de octubre de 1972, estuviesen disfrutando o tuviesen derecho a disfrutar, de porcentajes superiores a diecisiete por ciento (17%), ya que en esa fecha tales porcentajes fueron congelados sin modificación (Dec. 1214, 1990).

Asimismo, en el Artículo 53 se establece una prohibición para evitar el pago doble subsidio familiar, así:

En ningún caso habrá doble reconocimiento de subsidio familiar. Cuando los dos (2) cónyuges presten sus servicios en el Ministerio de Defensa

	<p>o en la Policía Nacional, se reconoce en favor de quien perciba mayor asignación básica. Si ésta fuere igual, recibirá el subsidio quien acredite más tiempo de servicio al Ministerio de Defensa o a la Policía Nacional. Si uno de los cónyuges presta sus servicios en entidad oficial diferente y en tal condición recibe subsidio familiar, no se reconoce éste beneficio en favor del cónyuge empleado del Ministerio de Defensa o de la Policía Nacional, salvo que aquél que acredite que ha renunciado a tal beneficio en la entidad en donde trabaja, mediante certificación expedida por esta última (Dec. 1214, 1990).</p>
AUXILIO DE TRANSPORTE	<p>Tiene la misma connotación que el subsidio de transporte que se paga a cualquier empleado tanto del sector público, como del sector privado, lo establece el artículo 54:</p> <p>Los empleados públicos del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional, tienen derecho a un auxilio de transporte, liquidado de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.</p> <p>Parágrafo. No tendrán derecho al auxilio de que trata este artículo los empleados que</p>

	<p>utilicen transporte oficial ni aquellos otros que, existiendo dicho transporte, dejaren de utilizarlo (Dec. 1214, 1990).</p>
<p>JUSTICIA PENAL MILITAR Y MINISTERIO PÚBLICO.</p>	<p>Para el personal que integra la Justicia Penal Militar como cuerpo de justicia que se encarga de juzgar los delitos cometidos por el personal militar en desarrollo de operaciones propias de su misión constitucional, se establece en el Artículo 56:</p> <p>Los funcionarios y empleados civiles de la Justicia Penal Militar y de su Ministerio Público devengarán, solamente las asignaciones y primas fijadas para los funcionarios empleados de la Rama Jurisdiccional y del Ministerio Público. En consecuencia, no tendrán derecho a las asignaciones, primas y subsidios consagrados en el presente Estatuto para los empleados públicos del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional (Dec. 1214, 1990).</p> <p>En este sentido lo que se busca es equiparar los sueldos de este personal a los de la rama judicial o del Ministerio Público, pero a la vez no tiene derecho a los beneficios que define la norma para la generalidad del personal de trabajadores.</p>

Un análisis pormenorizado de las normas que rigen la materia de salarios, prestaciones y pensiones dejan en claro que dicha excepcionalidad continua y que como tal los beneficios deben continuar al menos para los tragadores que siguen siendo regidos por la norma especial, es decir el decreto 1214 de 1990, al respecto existen diferentes pronunciamientos de las altas cortes y conceptos tanto del ministerio de defensa, como de otros entes, así:

Decreto 2743 de 2010

El cual establece, en concordancia con el Acto Legislativo 01 de 2005:

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 continuaran con el mismo régimen salarial, pensional y prestacional en lo que a cada uno corresponde, de acuerdo con las mencionadas normas (Dec. 2743, art. 1, 2010).

Es claro que el personal civil y no uniformado de las Fuerzas Militares y Policía Nacional, regidos por el decreto 1214 de 1990 hacen parte de la Fuerza Pública y en consecuencia continúan con el mismo régimen salarial, pensional y prestacional, en lo que a cada uno le corresponde. Es así que en materia pensional y conforme a la excepción consagrada en el inciso 7 del artículo 1 y al párrafo transitorio 2 del acto legislativo 01 de 2005, el decreto 1214 de 1990 se aplica en materia pensional al personal civil que ingresó con anterioridad al 1 de abril de 1994.

La Honorable Corte constitucional estableció que:

En cuanto al personal no uniformado de las distintas Fuerzas, no puede olvidarse que está institucionalmente incorporado a ellas, aunque no cumpla actividades propiamente militares o policivas, de tal manera que la protección que se le ofrece resulta apenas adecuada a esa vinculación laboral, que es la que suministra la base y la razón de la cobertura en materia de seguridad social (C.C., Sentencia C-089/98, art. 20, 1998).

En el mismo sentido se pronunció Mediante Sentencia No. C-956 de 2001, cuando indicó:

(...) la exclusión de los miembros de la Fuerza Pública del régimen general de seguridad social se encuentra doblemente justificada... de un lado, se trata de proteger derechos adquiridos (...) Y, de otro lado, estos regímenes tiene además un sustento constitucional expreso, ya que la Carta precisa que la ley señalará el régimen prestacional específico de estos servidores públicos... por ello... fue voluntad del constituyente que la ley determinada un régimen prestacional especial para los miembros de la Fuerza Pública, que necesariamente debe responder a las situaciones de orden objeto y material a que da lugar el cumplimiento de sus funciones (C.C., Sentencia C-956, 2001).

Lo anterior, en los términos de los Artículos 217, inciso 1 y 218 inciso 1 de la Constitución.

Y posteriormente en Sentencia C-445 de 2011 indico:

Precisamente con la finalidad de consolidar ese régimen han sido expedidas por el legislador ordinario y extraordinario múltiples disposiciones normativas. Inicialmente se trató de la Ley 62 de 1993, “por la cual se expiden normas sobre la

Policía Nacional, se crea un establecimiento público de seguridad social y Bienestar para la Policía Nacional, se crea la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y se reviste de facultades extraordinarias al Presidente de la República”. En ella se le describió como “un cuerpo armado, instituido para prestar un servicio público de carácter permanente, de naturaleza civil y a cargo de la Nación. Su fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas para asegurar la paz ciudadana.” De acuerdo con esa normativa, la Policía Nacional estaría integrada por oficiales, personal del nivel ejecutivo, suboficiales, agentes, alumnos, quienes prestan el servicio militar obligatorio en la institución y los servidores públicos no uniformados pertenecientes a la misma (C.C., Sentencia C-445, 2011).

CAPITULO II

En este capítulo se ha planteado analizar, si los cambios normativos de la Ley 352 de 1997, el Decreto 1792 y el Acto Legislativo 01 de 2005, eliminan derechos laborales para el personal que integra la Fuerza Pública, regido laboral y prestacionalmente por el Decreto 1214 de 1990.

La Ley 352 de 1997, “Por la cual se reestructura el Sistema de Salud y se dictan otras disposiciones en materia de Seguridad Social para las Fuerzas Militares y la Policía Nacional” en su artículo 19, parágrafo 3º, indica que “El personal regido por el Decreto-ley 1214 de 1990 vinculado a partir de la vigencia de la Ley 100 de 1993, se regirá por ésta en materia de salud”.

Según lo establece el preámbulo de este compendio normativo:

la Fuerza Pública está integrada en forma exclusiva por las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, según lo dispone la Constitución Nacional en su artículo 216. El Legislador, en concordancia con este postulado de excepción, excluyó del sistema Integral de Seguridad Social a los miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional y al personal regido por el Decreto ley 1214 de 1990. En desarrollo de tales principios, por virtud de la presente ley se reestructura el Sistema de Salud de la fuerza pública y del personal regido por el Decreto ley 1214 de 1990. En forma independiente y armónica con su organización logística y su misión constitucional (L. 352, 1997)

La Ley 352 de 1997 señaló que quienes se hubieren vinculado con anterioridad a la Ley 100 de 1993 continuarían siendo beneficiados de las disposiciones que sobre la materia señala el Decreto Ley 1214 de 1990. Y en lo no contemplado en ella, se les aplicaría lo señalado en el título

VI del Decreto Ley 1214 de 1990. Por su parte, en materia salarial el artículo 56 de la Ley 352 de 1997 indicó que los empleados públicos y trabajadores oficiales que se incorporaran a las plantas de personal del Ministerio de Defensa Nacional y Policía Nacional en virtud de lo dispuesto en esa ley, continuarían sometidos al mismo régimen que se aplicaba en el Instituto de Salud de las Fuerzas Militares y en el Instituto de Seguridad Social y Bienestar de la Policía Nacional, según el caso (Art. 55).

A su turno, el Decreto 1792 del 2000, modifica el estatuto que regula el régimen de administración del personal civil del ministerio de Defensa Nacional, y de manera específica, se establece una nueva forma de administrar el personal a través de una Carrera Administrativa Especial, es decir manteniendo un régimen de excepción al sistema de carrera que aplica para los demás servidores públicos de nivel nacional o descentralizado.

Para el cumplimiento de la misión de las Fuerzas Militares siempre ha sido necesaria la participación del personal civil y en la Policía Nacional lo ha sido también el aporte del personal no uniformado; tal como lo manifiesta el artículo 216 de la Constitución Política de Colombia el cual establece que la Fuerza Pública está compuesta por unas Fuerzas Militares y una Policía Nacional, fuerzas que están compuestas por personal uniformado y no uniformado, pero que articuladamente hacen parte de la misión de la Fuerza Pública.

El personal civil y no uniformado afronta una problemática pensional que se desempeña al interior de las fuerzas militares y de la policía nacional de Colombia, es extraño teniendo en cuenta que este personal es parte vital de la misión de la Fuerza Pública tal como lo afirma el artículo constitucional 216 antes visto, en el apoyo y asesoría de los temas de seguridad ciudadana y defensa nacional a lo largo del país. Luego de terminarse el régimen de excepción pensional regido por el Decreto 1214 de 1990, que permitía que los funcionarios se pensionaran con veinte años de

servicio y con factores que reemplazaban totalmente la asignación mensual que venían devengado en actividad, se pasa ahora a las condiciones del sistema general de pensiones que plasma la Ley 100 de 1993 y que deberán afrontar los servidores públicos que ingresaron al Sector Defensa con posterioridad al 1 de abril de 1994, fecha en la cual empieza a regir dicha Ley.

En el caso de no implementarse las acciones necesarias por parte del Ministerio de Defensa Nacional de Colombia o no suscitarse una reforma pensional que corrija los yerros establecidos en la normatividad actual, se empezara a contar un elevado número de demandas contra la nación en Estrados Judiciales, lo anterior según informe de litigiosidad del año 2016 del Ministerio de Defensa Nacional por parte del Grupo Contencioso Constitucional, las demandas por nulidad y restablecimiento del derecho son incoadas por cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social Integral (SGSSI) al no cotizarse al sistema con el valor total devengado por cada funcionario, novedad que se puede constatar con cualquier extracto de fondo de pensiones; por otro lado se somete a los trabajadores del país a cotizar por más de cuarenta y cuatro años, y al momento de solicitar pensión de vejez, al parecer se encontrarán con una mesada pensional que correspondería a menos de la tercera parte de lo que reciben actualmente como salario.

Una de las formas de conservar el régimen de excepción pensional es permitir que la vigencia del Decreto 1214 de 1990 no sea vulnerado por el acto legislativo 01 de 2005 que dio fin a todos los regímenes pensionales, las únicas excepciones se definen en torno al sistema pensional que conserva el presidente de la república y la fuerza pública.

Acto Legislativo 01 de 2005

Esta reforma constitucional tuvo como finalidad la adición de algunos aspectos al Artículo 48 de la Constitución Política; a través de dichas reformas el Estado garantizará tendrá mayor capacidad de garantizar los derechos, y de manera específica y fundamental la sostenibilidad financiera del Sistema Pensional, algo muy importante es que el Acto Legislativo indica que respetará los derechos adquiridos con arreglo a la ley, al respecto cabe resaltar que los trabajadores del Ministerio de Defensa que ingresaron antes de la entrada en vigencia a de la Ley 100 de 1993, tiene un régimen especial y como tal gozan de unos derechos que desde diferentes puntos de vista, el legislativo y el constituyente siempre han querido mantener incólumes, de lo anterior se deduce que, no es dable pregonar la eliminación de beneficios laborales de los mencionados trabajadores, sean estos factores salariales, prestacionales o pensionales, según corresponda.

Dentro de las normas allí establecidas, algunas de estas mantienen la excepcionalidad del régimen aplicable a la Fuerza Pública:

parágrafo transitorio segundo, determino que “Sin perjuicio de los derechos adquiridos, el régimen aplicable a los miembros de la Fuerza Pública y al Presidente de la República, y lo establecido en los párrafos del presente artículo, la vigencia de los regímenes pensionales especiales, los exceptuados, así como cualquier otro distinto al establecido de manera permanente en las leyes del Sistema General de Pensiones expirará el 31 de julio del año 2010 (Art. 1)

De la misma forma, establece de manera específica en el parágrafo transitorio cuarto, que:

El régimen de transición establecido en la Ley 100 de 1993 y demás normas que desarrollen dicho régimen, no podrá extenderse más allá del 31 de julio de 2010; excepto para los trabajadores que estando en dicho régimen, además, tengan

cotizadas al menos 750 semanas o su equivalente en tiempo de servicios a la entrada en vigencia del presente Acto Legislativo, a los cuales se les mantendrá dicho régimen hasta el año 2014 (Art. 1)

Las normas antes citadas, han entrado en contradicción o inadecuada interpretación al momento de su aplicación, toda vez que según el Ministerio de Defensa (oficinas nominadoras) han considerado que en aspectos como la eliminación de la Mesada 14, si le es aplicable, mientras que para otros aspectos prestacionales y pensionales si continúa rigiendo lo previsto en el Decreto 1214 de 1990.

El Acto Legislativo en mención adiciona varias disposiciones en materia pensional para amparar:

la sostenibilidad financiera del Sistema Pensional, respetará los derechos adquiridos con arreglo a la ley y asumirá el pago de la deuda pensional que de acuerdo con la ley esté a su cargo. Las leyes en materia pensional que se expidan con posterioridad a la entrada en vigencia de este acto legislativo, deberán asegurar la sostenibilidad financiera de lo establecido en ellas (Art. 1)

De acuerdo a lo anterior el acto afirma una seguridad social financieramente sostenible, lo cual es equivocado ya que está claramente establecido que desde la vigencia del acto en mención, los únicos con régimen especial serán el presidente y los miembros de la fuerza pública.

En este acto también limitó el derecho a la negociación colectiva con la entrada en vigencia del Acto hay una clara ignorancia de los derechos de la clase trabajadora, teniendo en cuenta que

contraría principios y derechos fundamentales del trabajo, que además de ser elementos esenciales de nuestro actual Estado de derecho son reconocidos en los Convenios 87 y 98 de la OIT, en los cuales se protege el derecho de negociación colectiva y hacen parte del bloque de constitucionalidad, es así como el Acto suprime el derecho a la negociación colectiva sobre pensiones y eliminó cualquier norma que se encontrara en pactos o convenciones colectivas y que consagrara una favorabilidad mayor, a partir del 31 de julio de 2010 (Rodríguez Galindo y Mojica Lizarazo, 2012, p. 63).

Con estos puntos mencionados vemos como “se desconocen derechos que han sido reconocidos constitucionalmente a la clase trabajadora, relacionados en las convenciones y pactos colectivos” (Rodríguez Galindo y Mojica Lizarazo, 2012, p. 67),

la eliminación de la mesada catorce, se aumenta la edad de jubilación para hombres y mujeres colombianos y así genera que se supriman derechos que ya eran adquiridos por los trabajadores que ya confiaban en tener una legítima expectativa de pensión; igualmente se presenta una violación al artículo 58 de nuestra Constitución, en el cual se da garantía a derechos adquiridos al eliminar después del 31 de julio de 2010 los regímenes pensionales especiales, haciendo que estos derechos adquiridos sean desconocidos y vulnerados por leyes posteriores, a todo lo anterior se suma la sustitución ya que con la expedición del Acto Legislativo se puede ver una sustitución, ésta se presenta al remplazar principios o valores esenciales del estado por otros supuestos, lo cual cambia la percepción que inspiró el constituyente original (Rodríguez Galindo y Mojica Lizarazo, 2012, pp. 63-64).

CAPITULO III

En el capítulo final del presente trabajo se verificará, si las normas y cambios introducidos por el Acto Legislativo 01 de 2005, vulneran los principios y derechos del trabajo para el personal que integra la Fuerza Pública regido laboral y prestacionalmente por el Decreto 1214 de 1990.

El legislador haciendo uso de sus facultades propias que le confiere la constitución Política de Colombia y haciendo uso del principio de libre configuración normativa, propia de la rama legislativa a partir de la iniciativa gubernamental desarrollo y amplió el contenido normativo del Artículo 48 de la Carta Política, buscando reformar vía Acto Legislativo el sistema General de Seguridad Social en materia pensional, teniendo como objetivos garantizar la sostenibilidad del sistema hacia el futuro y lograr mayor equidad e igualdad entre los trabajadores colombianos.

Fue así como se adicionaron algunas normas al artículo constitucional antes citado, en esta adición se eliminaron básicamente los regímenes especiales en materia pensional como es el caso del régimen de excepción del personal civil y no uniformado del Ministerio de defensa que antes de la ley 100 de 1993 venía siendo regido por el Decreto 1214/90, de la misma manera se introdujo una norma que eliminaba la mesada adicional, también llamada mesada 14 para este mismo grupo de trabajadores, excepto quienes quedaban devengando menos de tres salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Si bien es cierto, estas modificaciones introducidas buscaban dar mayor estabilidad financiera al Sistema general de Seguridad Social, trajo como efecto a juicio de la administración (ministerio de defensa y fuerzas Miliare) una desmejora en los derechos pensionales de quienes cumplieron los requisitos necesarios para que se les reconociera dicha prestación a partir del 31 de julio de 2010.

No obstante, la apreciación que hace el Ministerio y sus diferentes nominadores, es equivocada pues el Acto Legislativo en su mismo texto del Artículo primero, hace excepciones claras y expresas respecto al personal que integra las Fuerzas Militares, así:

(...) Parágrafo transitorio 2o. Sin perjuicio de los derechos adquiridos, el régimen aplicable a los miembros de la Fuerza Pública y al Presidente de la República, y lo establecido en los párrafos del presente artículo, la vigencia de los regímenes pensionales especiales, los exceptuados, así como cualquier otro distinto al establecido de manera permanente en las leyes del Sistema General de Pensiones expirará el 31 de julio del año 2010 (Acto Legislativo 01, art. 1, 2005).

De lo anterior se deduce claramente, que dicho Acto Legislativo no es aplicable a los miembros de la fuerza pública, sin más reparos ni discriminaciones, asimismo y según lo contemplado en diferentes normas, siendo la más reciente el Decreto 2743 de 2010, el cual establece que, en concordancia con el Acto Legislativo 01 de 2005:

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 continuaran con el mismo régimen salarial, pensional y prestacional en lo que a cada uno corresponde, de acuerdo con las mencionadas normas (Dec. 2743, art. 1, 2010).

Lo anterior quiere decir que el régimen del 1214/90 se extendía en el tiempo al menos para quienes fueron vinculados bajo dicha norma, en el entendido que un trabajador que laborara 20 años de servicio obtendría el derecho a la pensión, así las cosas, si la ley 100 de 1990 eliminó el

régimen de carrera especial para el personal del Ministerio de defensa y sus diferentes dependencias de las fuerzas militares, es deducible que los últimos trabajadores vinculados con el régimen del 1214/90 se pensionarían en el 2014 es decir 20 años después de haber empezado a regir el nuevo estatuto de Seguridad social.

Lo anterior tiene una connotación histórica, según la cual el Legislativo ha procurado mantener ciertas prebendas especiales en materia laboral al personal civil de la fuerza pública, posiblemente por las circunstancias y naturaleza de las funciones que desempeña especialmente en las oficinas donde hombro a hombro con el personal militar desempeñan una labora de gran importancia de apoyo logístico a la función principal que desarrollan las fuerzas militares en cumplimiento de su mandato constitucional.

Confirmando lo antes dicho, el Acto Legislativo también estableció en el mismo artículo:

Parágrafo transitorio 4o. El régimen de transición establecido en la Ley 100 de 1993 y demás normas que desarrollen dicho régimen, no podrá extenderse más allá del 31 de julio de 2010; excepto para los trabajadores que estando en dicho régimen, además, tengan cotizadas al menos 750 semanas o su equivalente en tiempo de servicios a la entrada en vigencia del presente Acto Legislativo, a los cuales se les mantendrá dicho régimen hasta el año 2014 (...) Los requisitos y beneficios pensionales para las personas cobijadas por este régimen serán los exigidos por el artículo 36 de la Ley 100 de 1993 y demás normas que desarrollen dicho régimen (Acto Legislativo 01, art. 1, 2005).

La norma de rango constitucional es clara en afirmar que quienes, tengan cotizaciones por un número no inferior a 750 semanas o su equivalente en tiempo, al momento de la entrada en vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005, se les mantendrá las garantías y derechos dicho régimen

hasta el año 2014. De acá se deduce que siendo la Ley 100 el estatuto que modifica todo el Sistema general de Seguridad Social, ese mismo estableció un régimen de transición, según el cual para acceder a él se debían cumplir al menos uno de los siguientes requisitos: 1) tener más de 750 semanas cotizadas o 2) tener más de 40 años de edad para los hombres o más de 35 años de edad para las mujeres, así las cosas desde el 1 de abril de 1994 hasta el 31 de julio de 2010 habían transcurrido más o menos 16 años y 4 meses, lo que equivale a 196 meses aproximadamente es decir alrededor de 804 semanas cotizadas, razón por la cual tampoco es dable aplicar de plano el contenido de dicho acto legislativo.

“Los requisitos y beneficios pensionales para las personas cobijadas por este régimen serán los exigidos por el artículo 36 de la Ley 100 de 1993 y demás normas que desarrollen dicho régimen” (Acto Legislativo 01, art. 1, 2005). La anterior disposición normativa tiene como fundamento salvaguardar las expectativas legítimas de los trabajadores, pues como lo ha señalado la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia:

El régimen de transición se trata de un mecanismo de protección de los derechos pensionales de quienes al momento de darse el tránsito legislativo no sumaban los requisitos para pensionarse conforme al régimen aplicable anterior, pero por encontrarse próximos a reunirlos tienen una expectativa legítima de adquirirlos (Acto Legislativo 01, art. 1, 2005).

Por lo anterior, es apenas básico considerar que, si bien el Decreto 1214/90 estableció un régimen especial de carrera para el personal civil, este compendio normativo debe aplicarse en su integridad, dado el principio de inescindibilidad que rige de manera especial en materia laboral, en este orden de ideas no podría aplicarse el decreto 1214/90 solo para el aspecto del tiempo de

servicio e implicarlos para las demás garantías salariales y prestacionales, o se aplica todo o no se aplica nada de dicha norma da la prohibición de conglobación de normas..., y dado el caso de duda, resolverse por la más favorable para el trabajador en aplicación del principio de favorabilidad, según el cual cuando coexistan dos o más leyes laborales aunque tengan origen diferente, que reglamentan la misma materia y se pretenden aplicar a un caso concreto, se debe dar aplicación la ley que resulte más favorable al trabajador. En conclusión, el principio de no conglobación significa que no se ajusta al derecho el tomar apartes de una norma y armar la situación más favorable a través de un nuevo texto; siendo entonces lo correcto seleccionar una norma y darle aplicación íntegramente al caso en estudio, este principio tiene un origen constitucional a partir del Artículo 53 de la norma suprema el cual expresa:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen

parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores (C.P., art. 53, 1991).

Conclusiones y Recomendaciones

1. Dadas las características propias de la labor que desempeña el personal civil de las fuerzas militares y de la Policía Nacional, históricamente el legislador ha querido proteger este segmento poblacional, mediante un régimen laboral especial, la reforma hecha al sistema de seguridad social no fue la excepción y al menos en lo que tiene que ver con la salud estableció un régimen exceptuado a través del Artículo 279 de esta norma, no obstante, en lo que tiene que ver con el régimen de administración de personal, la ley antes citada acabo con dichos régimen , de tal forma que a partir de su promulgación todos los empleados civiles que ingresaran al ministerio de defensa o a las fuerzas militares o a la policía nacional se pensionaria con el cumplimiento de los requisitos de edad y semana cotizadas que rige para todos los trabajadores colombianos.
2. Las normas que estructuran y organizan el sistema de seguridad social en salud para los miembros de las fuerzas militares y la policía nacional tanto militares como civiles, en su afán de mantener una organización propia tanto administrativa, como de personal extrajo del seno de las fuerzas militares al personal que laboraba en salud y quiso organizar la propia planta de personal, con lo cual se vulneraron los derechos laborales de dichos trabajadores en lo que tiene que ver con aspectos salariales y prestacionales.
3. La reforma constitucional contenida en el Acto Legislativo 01 del año 2005, la cual suprimió algunos beneficios y termina de plano con los regímenes pensionales especiales, vulnera

algunos principios rectores del derecho del trabajo, como son la igualdad, la favorabilidad, la prohibición de conglobación o inescindibilidad y con ello elimina otros beneficios y garantías de los trabajadores que estaba regidos por el decreto 1214 de 1990 o estatuto de administración de personal no uniformado de las diferentes dependencias del ministerio de defensa, fuerzas militares y policía Nacional.

4. Producto de las múltiples acciones de nulidad y restablecimiento del derecho impetradas por los trabajadores afectados en sus derechos y beneficios, la jurisprudencia en los pocos fallos que se han proferidos han devuelto en forma retroactiva dichos beneficios al considerar que en efecto fueron vulnerados los derechos de los trabajadores, no obstante dicha retroactividad solo se circunscribe a cuatro años hacia atrás, contados desde el momento que se interpuso la acción, con lo cual deja largos periodos sin que los trabajadores hayan recibido los beneficios salariales y prestacionales que les correspondían.

5. La fragmentación causada con el ánimo de subsanar el desbalance financiero y procurar en busca de la sostenibilidad del Sistema Integral de Seguridad Social en materia pensional, trajo como consecuencia que se vulneran algunos principios rectores del derecho del trabajo, como son la favorabilidad, la inescindibilidad, la igualdad, el indubio pro operatio, no obstante y en razón a que dichas modificaciones normativas tiene rango constitucional es absolutamente difícil por no decir imposible para los operadores judiciales resolver las inequidades causadas por el acto Legislativo 01 de 2005, sin embargo a la luz del derecho internacional que hace parte del Boque de constitucionalidad genera una ventana para que los interesados puedan acudir a instancias internacionales para reclamar la protección de sus derechos.

6. Finalmente, los cambios en la normas de administración de personal ocasionadas desde la excepción que crea el Artículo 279 de la Ley 100 de 1993, trajeron como consecuencia la terminación del régimen exceptuado que tenía el personal civil y no uniformado que integraba la planta global de personal del Ministerio de defensa, Fuerzas Militares y Policía Nacional, asimismo la creación del sistema de salud de las Fuerzas Militares trajo como consecuencia el traslado de un personal a la planta de salud, lo que ocasiono un desmejoramiento en sus derechos y prebendas especialmente en el no pago periódico de la prima de actividad, prima de servicios y prima de subsistido familiar, estas dos últimas para quienes fueran adquiriendo el derecho; sin embargo la Jurisdicción admirativa a través de los jueces e incluso de Mismo Consejo de Estado se ha venido pronunciado favorablemente para los trabajadores que impetraron acciones en busca de que se protegieran estos derechos.

Bibliografía

Acto Legislativo 01/05, julio 22, 2005. Congreso de Colombia. [D.O.]: 45.980. (Colombia).

Recuperado de

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/acto_legislativo_01_2005.html

Constitución política de Colombia [C.P.]. (1991). Art. 1. Colombia: Legis 2a ed.

Constitución política de Colombia [C.P.]. (1991). Art. 2. Colombia: Legis 2a ed.

Constitución política de Colombia [C.P.]. (1991). Art. 12. Colombia: Legis 2a ed.

Constitución política de Colombia [C.P.]. (1991). Art. 29. Colombia: Legis 2a ed.

Constitución política de Colombia [C.P.]. (1991). Art. 40. Colombia: Legis 2a ed.

Constitución política de Colombia [C.P.]. (1991). Art. 48. Colombia: Legis 2a ed.

Constitución política de Colombia [C.P.]. (1991). Art. 49. Colombia: Legis 2a ed.

Constitución política de Colombia [C.P.]. (1991). Art. 216. Colombia: Legis 2a ed.

Constitución política de Colombia [C.P.]. (1991). Art. 217. Colombia: Legis 2a ed.

Constitución política de Colombia [C.P.]. (1991). Art. 25. Colombia: Legis 2a ed.

Constitución política de Colombia [C.P.]. (1991). Art. 53. Colombia: Legis 2a ed.

Corte Constitucional [C.C.], marzo 18, 1998. J. G. Hernández, Sentencia C-089/98. Colombia.

Recuperado de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=20004614>

Corte Constitucional [C.C.], mayo 26, 2011. H. A. Sierra, Sentencia C-445/11. Colombia.

Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/c-445-11.htm>

Corte Constitucional [C.C.], septiembre 6, 2001. E. Montealegre, Sentencia C-956/01. Colombia.

Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/C-956-01.htm>

Dec. 1070/15, mayo 26, 2015. Presidencia de la República de Colombia. [D.O.]: 49.523. (Colombia).

Recuperado de <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=76837>

Dec. 1214/90, junio 08, 1990. Presidencia de la República de Colombia. [D.O.]: 39.406. (Colombia).

Recuperado de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1214_1990.htm

Dec. 1301/94, junio 22, 1994. Ministerio de Gobierno de la República de Colombia. [D.O.]: 41.409.

(Colombia). Recuperado de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1301_1994.html

Dec. 171/96, enero 23, 1996. Presidencia de la República de Colombia. [D.O.]: 42.698. (Colombia).

Recuperado de <http://www.suin->

[juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Decretos/1038539?fn=document-](http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Decretos/1038539?fn=document-)

[frame.htm\\$f=templates\\$3.0](http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Decretos/1038539?fn=document-frame.htm$f=templates$3.0)

Dec. 1792/00, septiembre 14, 2000. Presidencia de la República de Colombia. [D.O.]: 44.161.

(Colombia). Recuperado de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1790_2000.html

Dec. 1795/00, septiembre 14, 2000. Presidencia de la República de Colombia. [D.O.]: 44.161.

(Colombia). Recuperado de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1795_2000.html

Dec. 2193/97, septiembre 03, 1997. Presidencia de la República de Colombia. [D.O.]: 43.123.

(Colombia). Recuperado de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1416280>

Dec. 2743/10, julio 30, 2010. Presidencia de la República de Colombia. [D.O.]: 47.786. (Colombia).

Recuperado de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1486527>

Dec. 91/07, enero 17, 2007. Presidencia de la República de Colombia. [D.O.]: 46.514. (Colombia).

Recuperado de <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66561>

Dec. 92/07, enero 17, 2007. Presidencia de la República de Colombia. [D.O.]: 46.514. (Colombia).

Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_0092_2007.html

Goyes, I., & Hidalgo, M. (2012). ¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia? *Entramado*, 8(2), 168-183.

Gramling, D. (1948). Declaracion Universal De Los Derechos Humanos (1948). Onu, (Iii).

<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Keynes, J. M. (1936). Teoría General del Empleo, el Interés y el Dinero. Gran Bretaña: Ediciones Aosta.

Ley 100/93, diciembre 23, 1993. Congreso de la República de Colombia. [D.O.]: 41.148. (Colombia).

Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

Ley 1033/06, julio 18, 2006. Congreso de la República de Colombia. (Colombia). Recuperado de

https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/la_entidad/dependencias/grupo_talento_humano/carrera_especial/501

Ley 1790/00, septiembre 14, 2000. Presidencia de la República de Colombia. [D.O.]: 44.161.

(Colombia). Recuperado de

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1790_2000.html

Ley 263/96, enero 24, 1996. Congreso de Colombia. [D.O.]: 42.699. (Colombia). Recuperado de

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0263_1996.html

Ley 352/97, enero 23, 1997. Congreso de la República de Colombia. [D.O.]: 42.965. (Colombia).

Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0352_1997.html

Ley 4/92, mayo 18, 1992. Congreso de la República de Colombia. [D.O.]: 40.451. (Colombia).

Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0004_1992.html

Ley 62/93, agosto 12, 1993. Congreso de la República de Colombia. (Colombia). Recuperado de

<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6943>

Ley 797/03, enero 29, 2003. Congreso de la República de Colombia. [D.O.]: 45.079. (Colombia).

Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0797_2003.html

Maynard, K. J. (1936). La Teoría General del Empleo, el Interés y el Dinero. Gran Bretaña: Ediciones Aosta.

Rodríguez galindo, s., & mojica lizarazo, y. (2012). Implicaciones que tuvo el acto legislativo 001 del 2005 como mecanismo de sustitución constitucional, frente a los derechos ad . *Iter Ad Veritatem*, (10), 63-83.

Vasquez, E. S. (2016). Constitución política de Colombia. Bogotá D.C.: Legis Editores S.A.