



Observatorio
Laboral
Pontificia Universidad Javeriana



HACIA UNA ELIMINACIÓN DEL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO COMO REQUISITO DE ACCESO AL EMPLEO EN COLOMBIA?

Judy Rosanna Mahecha Páez

Licenciada en psicología y pedagogía,
Abogada, especialista en Derecho Laboral
y de la Seguridad Social, docente
universitaria, Magíster en Derecho Laboral
y de la Seguridad Social de la Pontificia
Universidad Javeriana. Gerente de la firma
Mahecha Páez Abogados Consultores SAS.

Jmahechaconsultoralaboralista@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-0810-478X>





El pasado 22 de julio de 2022 fue radicado el Proyecto de ley número 038 de 2022 ante la Cámara de Representantes, por medio de este proyecto se busca modificar el artículo 42 de la ley 1861 del 2017.

socioeconómicos 1,2,3,y 4.

Según se desprende de su tenor literal, el objetivo del proyecto de Ley es eliminar el requisito de definir la situación militar para acceder al empleo, para los trabajadores de los estratos

El proyecto de ley fue publicado en la Gaceta número 860 de 2022 y remitido el 31 de agosto de 2022 a la Comisión Segunda Constitucional de la Cámara de Representantes para el estudio correspondiente

El proyecto de Ley busca exceptuar de la obligación de definir su situación militar, a aquellos trabajadores que se encuentren dentro de los estratos socioeconómicos más vulnerables, estos son: los estratos 1,2,3 y 4 y a quienes siendo aptos han sido exonerados de pagar la cuota de compensación militar.

Según lo propuesto, las personas que acrediten pertenecer a los estratos socioeconómicos 1, 2 3 y 4 podrían acceder a un empleo, sin haber definido su situación militar y no estarían obligadas ni a definir su situación militar, ni a pagar la cuota de compensación militar.

Actualmente el Artículo 42 de La Ley 1861 de 2017, dispone frente a la acreditación de la situación militar para el trabajo lo siguiente:

La situación militar se deberá acreditar para ejercer cargos públicos, trabajar en el sector privado y celebrar contratos de prestación de servicios como persona natural con cualquier entidad de derecho público.

Sin perjuicio de la obligación anterior, las entidades públicas o privadas no podrán exigir al ciudadano la presentación de la tarjeta militar para ingresar a un empleo. Las personas declaradas no aptas, exentas o que hayan superado la edad máxima de incorporación a filas podrán acceder a un empleo sin haber definido su situación militar. Sin embargo, a partir de la fecha de su vinculación laboral estas personas tendrán un lapso de dieciocho (18) meses para definir su situación militar. En todo caso, no se podrán contabilizar dentro de los dieciocho (18) meses, las demoras que no le sean imputables al trabajador.

Los ciudadanos que accedan a los beneficios previstos en el presente artículo, deberán tramitar ante las autoridades de reclutamiento una certificación provisional en línea que acredite el trámite de la definición de la situación militar por una única vez, que será válida por el lapso de tiempo indicado anteriormente.

PARÁGRAFO 1o. *Las personas declaradas no aptas, exentas o que hayan superado la edad máxima de incorporación a filas, que tengan una vinculación laboral vigente y no*



hayan definido su situación militar, tendrán un plazo para normalizar su situación de dieciocho (18) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley.

PARÁGRAFO 2o. *La vinculación laboral de población no apta, exenta o que haya superado la edad máxima de incorporación no dará lugar a la sanción prevista en el literal d) del artículo 46 de la presente ley o de las normas que la modifiquen, sustituyan o adicionen.*

PARÁGRAFO 3o. *Para el pago de la cuota de compensación militar y las sanciones e infracciones de la presente ley de quienes se acojan a este beneficio, podrán realizarse descuento de nómina, libranzas o cualquier otra modalidad de pago, que reglamente el Gobierno nacional, siempre y cuando medie autorización escrita del trabajador.*

La Corte Constitucional, mediante sentencia C- 277 de 2019, Magistrado Ponente Dr. Carlos Bernal Pulido, declaró condicionalmente exequibles los apartes subrayados “ en entendido que también incluye a las personas aptas pero exoneradas de pagar la cuota de compensación militar”.

El texto propuesto para primer debate en Comisión Segunda, es el siguiente:¹

“..Artículo 2°. Modifíquese el artículo 42 el cual quedará así:

Artículo 42. *Acreditación de la situación militar para el trabajo. La situación militar se deberá acreditar para ejercer cargos públicos, trabajar en el sector privado y celebrar contratos de prestación de servicios como persona natural con cualquier entidad de derecho público. Esta obligación no le será exigible a las personas que acrediten pertenecer a los estratos socioeconómicos 1, 2, 3 y 4.*

Sin perjuicio de la obligación anterior, las entidades públicas o privadas no podrán exigir al ciudadano la presentación de la tarjeta militar para ingresar a un empleo. Las personas declaradas no aptas, aptas pero exoneradas de la cuota de compensación, exentas que hayan superado la edad máxima de incorporación a filas, podrán acceder a un empleo sin haber definido su situación militar. Sin embargo, a partir de la fecha de su vinculación laboral estas personas tendrán un plazo de treinta y seis (36) meses para definir su situación militar ante la autoridad competente, exceptuándose de este plazo de tiempo quienes acrediten pertenecer a los estratos socioeconómicos 1, 2, 3 y 4. En todo caso, no se podrán contabilizar dentro de los treinta y seis (36) meses, las demoras que no le sean imputables al trabajador.

Los ciudadanos que accedan a los beneficios previstos en el presente artículo, deberán tramitar ante las autoridades de reclutamiento una certificación provisional en línea que acredite el trámite de la definición de la situación militar por una única vez, que será válida por el lapso de tiempo indicado anteriormente.

Parágrafo 1°. *Las personas declaradas no aptas, aptas pero exoneradas de la cuota de compensación, exentas o que hayan superado la edad máxima de incorporación a filas, que tengan vinculación laboral vigente y no hayan definido su situación militar, tendrán un*

¹ Gaceta del Congreso 1088 Jueves, 15 de septiembre de 2022 Página 29





plazo para normalizar su situación de treinta y seis (36) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley en las condiciones del presente artículo.

Parágrafo 2°. La vinculación laboral de población no apta, pero exonerada de la cuota de compensación, exenta o que haya superado la edad máxima de incorporación no dará lugar a la sanción prevista en el literal d) del artículo 42 de la presente ley, o de las normas que la modifiquen, sustituyan o adicionen .” “

En el texto radicado para primer debate en la Comisión Segunda de la Cámara de Representantes, se mantiene la redacción del artículo original de la ley 1861 de 2017 y, punto seguido, se plantea la excepción. Además se incluye el estrato 4 dentro de los exentos, a pesar de que el texto original del proyecto de Ley sólo refiere los estratos 1,2 y 3. De igual manera incluye una ampliación del plazo para definir la situación militar de 18 a 36 meses para las personas no consideradas en la excepción que se propone.

En la exposición de motivos se parte del supuesto de que, constituye una barrera para adquirir o conservar el empleo que una persona deba definir su situación militar, pagando una libreta militar. Este condicionamiento se estima genera brechas aún más amplias en materia de acceso al trabajo.

La iniciativa se propone como una medida de amparo para grupos en situación de vulnerabilidad que ameritan un trato especial para eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan y evitar la vulneración que la norma vigente puede ocasionar a los derechos al trabajo y la libertad de escoger profesión u oficio de los jóvenes de nuestro país que pertenecen a estos estratos socioeconómicos.

En todo caso es importante tener en cuenta que el servicio militar actualmente constituye una obligación para los jóvenes de nuestro país y aunque se viene planteando la posibilidad de eliminar el servicio militar obligatorio reemplazándolo por un servicio para la paz o por lo menos hacer efectivo su desmonte gradual, lo cierto es que mientras los jóvenes colombianos tengan el deber de definir su situación militar, al momento de cumplir su mayoría de edad, será necesario que el legislador armonice esta obligación con las normas laborales vigentes.²

Hasta ahora se ha utilizado como una estrategia para incentivar el cumplimiento de la obligación de prestar el servicio militar, consagrar como un requisito para acceder a un empleo por parte de los varones, definir su situación militar; el proyecto de Ley se dirige a suprimir este condicionamiento, pero sólo para ciertos estratos socioeconómicos.

No obstante lo anterior, ni la modificación sugerida, ni la norma vigente subrogan o modifican, por lo menos en forma expresa, el Art. 51 del C.ST. que consagra en el numeral 4, como causal de suspensión del contrato de trabajo el ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar.

² (Senado de la República, Proyecto de ley 075/15S, Cámara de Representantes, Proyecto de Acto Legislativo 096/15C - Proyecto de ley 098/15C, Ago. 26/2015)





Aunque para algunos esta causal no aplica para la modalidad de servicio militar obligatorio, la verdad es que la norma no hace ninguna distinción.

Siendo así es claro que , en caso de suspensión de la relación laboral por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar, el empleador, en principio, estará obligado a conservar el puesto del trabajador después de terminado el servicio dentro del lapso establecido por la Ley. El trabajador podrá reincorporarse a sus labores y el empleador tendrá la obligación de admitirlo en el empleo.

La Ley 1861 de 2017, modificado por el D.L 541 de 2020 y 1961 de 2019, además de regular el deber de todo varón colombiano de definir su situación militar como reservista de primera o segunda clase, a partir de la fecha en que cumpla su mayoría de edad y hasta el día en que cumpla 50 años de edad, también establece las sanciones a las que puede estar sujeto el empleador, sea del sector público o privado o de las entidades mixtas, cuando no autoriza los respectivos permisos para que el trabajador cumpla con esta obligación, o cuando no reintegre al trabajador a sus labores habiendo culminado la prestación del servicio militar.

Las sanciones antes aludidas pueden ser de carácter pecuniario o llegar incluso al cierre provisional de la empresa.³

Mediante la circular 0039 del 13 de julio de 2021, el Ministerio de Trabajo, en el marco del fortalecimiento de la promoción y protección de las actividades de economía solidaria y el trabajo decente, así como de la implementación de las estrategias de reactivación económica y promoción del empleo, recordó la prohibición que existe respecto de la exigencia del servicio militar para ingresar a laborar, “instando” a los empleadores del sector privado para que se abstuvieran de exigir este documento como requisito para la vinculación laboral, en especial a los trabajadores entre los 18 a 25 años de edad, sin embargo, a la fecha no existe un estímulo real para que en la práctica los empleadores opten por la vinculación de jóvenes que hayan definido su situación militar en aras de evitar los riesgos eventuales asociados a la indefinición.

³Art. 46 L 1861 de 2017.. f) *Las entidades privadas que no reintegren a los reservistas que previa solicitud acrediten la terminación del Servicio Militar Obligatorio dentro del semestre siguiente a su licenciamiento, tendrán una sanción equivalente a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes o cierre provisional a través de la entidad competente para ello;*



Si lo que se quiere es evitar que la prestación del servicio militar deje de ser un obstáculo para que los jóvenes entre 18 a 25 años de nuestro país accedan a su primer empleo, deberá optarse por una solución estructural que incluya no sólo la modificación del Artículo 42 de la Ley 1861 de 2017 , sino la modificación de la misma constitución política en los artículos 22 y 216, como se propone actualmente en el proyecto de Acto Legislativo 012 de 2022⁴, mediante el cual se busca eliminar gradualmente el servicio militar obligatorio.

Si el servicio militar obligatorio es eliminado el proyecto de Ley que se analiza carecería de objeto.

Cualquier proyecto de Ley dirigido a evitar que la definición del servicio militar como barrera de acceso al empleo, deberá ser armonizado con lo que se propone mediante el proyecto de acto legislativo, que es la eliminación a partir del 1 de enero de 2030 del servicio militar obligatorio y la implementación progresiva del servicio social para la paz y cualquiera de los escenarios propuestos deberá considerar, en todo caso la normativa laboral vigente no sólo frente al acceso al empleo sino frente a la ejecución del contrato de trabajo.

⁴ Gaceta del Congreso 996.Pág.15