



CARTA DE AUTORIZACIÓN

CÓDIGO

AP-BIB-FO-06

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

1 de 1

Neiva, 01 de agosto de 2022

Señores  
CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN  
UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA  
Ciudad

El suscrito:

RODRIGUEZ SILVA JUAN JOSE, con C.C. No. 1.075.283.822

Autor del artículo de grado titulado EL DEBER LEGAL DE DEFINIR LA SITUACIÓN MILITAR Y EL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO., presentado y aprobado en el año dos mil veintidós (2022) como requisito para optar al título de Especialista en Derecho Administrativo.

Autorizo al CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN de la Universidad Surcolombiana para que, con fines académicos, muestre al país y el exterior la producción intelectual de la Universidad Surcolombiana, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en los sitios web que administra la Universidad, en bases de datos, repositorio digital, catálogos y en otros sitios web, redes y sistemas de información nacionales e internacionales "open access" y en las redes de información con las cuales tenga convenio la Institución.
- Permita la consulta, la reproducción y préstamo a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato Cd-Rom o digital desde internet, intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer, dentro de los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia.
- Continúo conservando los correspondientes derechos sin modificación o restricción alguna; puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación del derecho de autor y sus conexos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, "Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores", los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Firma:

Vigilada Mineducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional [www.usco.edu.co](http://www.usco.edu.co), link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.



DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO

CÓDIGO

AP-BIB-FO-07

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

1 de 3

**TÍTULO: EL DEBER LEGAL DE DEFINIR LA SITUACIÓN MILITAR Y EL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO.**

**AUTOR (ES):**

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
RODRIGUEZ SILVA	JUAN JOSE

**DIRECTOR Y CODIRECTOR TESIS:**

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
N/A	

**ASESOR (ES):**

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
LOPEZ DAZA	GERMAN ALFONSO

**PARA OPTAR AL TÍTULO DE: ESPECIALISTA EN DERECHO ADMINISTRATIVO**

**FACULTAD:** CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS

**PROGRAMA O POSGRADO:** ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO

**CIUDAD:** NEIVA

**AÑO DE PRESENTACIÓN:** 2022

**NÚMERO DE PÁGINAS:** 18

**TIPO DE ILUSTRACIONES (Marcar con una X):**

Diagramas \_\_\_ Fotografías \_\_\_ Grabaciones en discos \_\_\_ Ilustraciones en general \_\_\_ Grabados \_\_\_  
Láminas \_\_\_ Litografías \_\_\_ Mapas \_\_\_ Música impresa \_\_\_ Planos \_\_\_ Retratos \_\_\_ Sin ilustraciones \_\_\_ Tablas  
o Cuadros X

**SOFTWARE** requerido y/o especializado para la lectura del documento: N/A

**MATERIAL ANEXO:** N/A



**PREMIO O DISTINCIÓN** (En caso de ser LAUREADAS o Meritoria): N/A

**PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS:**

<u>Español</u>	<u>Inglés</u>
situación militar	
investigación	
empleo	
ley	
mayoría de edad.	

**RESUMEN DEL CONTENIDO:** (Máximo 250 palabras)

En este trabajo se buscará abordar una de las problemáticas que enfrentan muchos jóvenes varones a la hora de cumplir la mayoría de edad (18 años según la ley colombiana) la cual consiste en no poder acceder a un empleo ya sea en el sector público o privado debido a no tener definida su situación militar, teniendo en cuenta que los empleadores públicos y privados exigen de conformidad a la ley 1861 de 2017, que los aspirantes a un empleo tengan definida su situación militar, lo que sigue siendo un obstáculo de acceso al mercado laboral, teniendo en cuenta que son muchos jóvenes que no han podido definir su situación militar por diferentes circunstancias. Esto hace que sea importante analizar si el deber de definir la situación militar, goza de prevalencia constitucional sobre un derecho fundamental como lo es el tener un trabajo que permita la subsistencia y consecución de proyectos de vida.

**ABSTRACT:** (Máximo 250 palabras)

This paper will seek to address one of the problems faced by many young men when they reach the age of majority (18 years old according to Colombian law) which is not being able to access a job either in the public or private sector due to not having defined their military status, taking into account that public and private employers require in accordance with the 1861 of 2017, that applicants for a position have defined their military status, which remains an obstacle to the labour market, taking into account that there are many young people who have not been able to define their military status for different circumstances. This makes it important to analyse whether the duty to define the military situation represents a legal obstacle for male citizens who have reached the age of majority to access employment in both the public and private sectors.



DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO

<b>CÓDIGO</b>	<b>AP-BIB-FO-07</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>	<b>VIGENCIA</b>	<b>2014</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>3 de 3</b>
---------------	---------------------	----------------	----------	-----------------	-------------	---------------	---------------

**APROBACION DE LA TESIS: No Aplica**

Nombre Presidente Jurado:

Firma:

Nombre Jurado:

Firma:

Nombre Jurado:

Firma:

# **EL DEBER LEGAL DE DEFINIR LA SITUACIÓN MILITAR Y EL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO.**

**AUTOR:** JUAN JOSE RODRIGUEZ SILVA,

Universidad Surcolombiana, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Neiva,  
Colombia.

Abogado

Jota.94.rs@gmail.com

## **Resumen:**

En este trabajo se buscará abordar una de las problemáticas que enfrentan muchos jóvenes varones a la hora de cumplir la mayoría de edad (18 años según la ley colombiana) la cual consiste en no poder acceder a un empleo ya sea en el sector público o privado debido a no tener definida su situación militar, teniendo en cuenta que los empleadores públicos y privados exigen de conformidad a la ley 1861 de 2017, que los aspirantes a un empleo tengan definida su situación militar, lo que sigue siendo un obstáculo de acceso al mercado laboral, teniendo en cuenta que son muchos jóvenes que no han podido definir su situación militar por diferentes circunstancias. Esto hace que sea importante analizar si el deber de definir la situación militar, goza de prevalencia constitucional sobre un derecho fundamental como lo es el tener un trabajo que permita la subsistencia y consecución de proyectos de vida.

## **Abstract:**

This paper will seek to address one of the problems faced by many young men when they reach the age of majority (18 years old according to Colombian law) which is not being

able to access a job either in the public or private sector due to not having defined their military status, taking into account that public and private employers require in accordance with the 1861 of 2017, that applicants for a position have defined their military status, which remains an obstacle to the labour market, taking into account that there are many young people who have not been able to define their military status for different circumstances. This makes it important to analyse whether the duty to define the military situation represents a legal obstacle for male citizens who have reached the age of majority to access employment in both the public and private sectors.

**Palabras claves:** situación militar, investigación, empleo, ley, mayoría de edad.

## INTRODUCCIÓN

Una de las problemáticas a la que muchos jóvenes varones en Colombia se enfrentan al cumplir la mayoría de edad (18 años), es al momento de acceder al mercado laboral para la consecución de sus proyectos de vida, pues este acceso es truncado en muchas ocasiones por no tener definida la situación militar.

El deber de definir la situación militar se encuentra consagrada primeramente en el artículo 216 de la Constitución Política, y su reglamentación está en ley 1861 de 2017 más específicamente en el artículo 11, y que, de conformidad a esa disposición, la situación militar se puede definir en dos modalidades, la primera consiste en que el ciudadano preste el servicio militar obligatorio, una vez sea apto para ello, previo al procedimiento de inscripción y realización de los correspondientes exámenes psicofísicos; y la segunda es que el joven adulto realice el pago de una cuota de compensación militar si a ello hay lugar, dado el caso de que sea clasificado por alguna de las causales previstas en el artículo 25 de la Ley 1861 de 2017.

Vale la pena destacar que con la expedición de la ley 1861 de 2017, se brindó un beneficio para que los jóvenes adultos puedan acceder a un empleo temporalmente sin que hayan resuelto su situación militar, beneficio que consiste en el otorgamiento de un plazo legal de 18 meses para que una vez vinculados o los que ya encuentren vinculados laboral o contractualmente puedan resolver su situación militar, no obstante dicho beneficio está condicionado a una serie requisitos que se explicaran en el presente trabajo, lo cual aún continua siendo una barrera para el acceso al mercado laboral para los jóvenes adultos.

Por lo anterior, con el presente trabajo, se abordará la problemática, consultando investigando, y analizando la normatividad y jurisprudencia constitucional que regula el deber de definir la situación militar, y se evaluará desde el punto de vista constitucional,

si existe en el ordenamiento jurídico colombiano una prevalencia del deber de definir la situación militar sobre el derecho fundamental a tener un trabajo.

## **1. FORMAS DE DEFINIR LA SITUACIÓN MILITAR EN COLOMBIA.**

La Constitución Política de 1991, consagró en su artículo 216, el deber que tenemos todos los colombianos al estar obligados a tomar las armas cuando las necesidades públicas lo exijan con el objetivo de defender la independencia nacional y las instituciones públicas, y su vez dicha disposición constitucional facultó al legislador, para que determinara las condiciones que en todo tiempo eximen del servicio militar y las prerrogativas por la presentación del mismo.

El Congreso de la República en desarrollo del artículo 216 de la Constitución Política, según el diario oficial No. 50.315 del 4 de agosto de 2017, expidió la Ley 1861 de 2017 *“POR LA CUAL SE REGLAMENTA EL SERVICIO DE RECLUTAMIENTO, CONTROL DE RESERVAS Y LA MOVILIZACIÓN”* que en su artículo 81 derogó la antigua Ley 48 de 1993 que reglamentaba el servicio militar.

Ahora bien, la definición de la situación militar, en palabras de la Corte Constitucional, es un proceso que se inicia con la inscripción del ciudadano, realizada por la organización de reclutamiento y movilización, según el artículo 17 de la ley 1861 de 2017, proceso que finaliza con el pago de la cuota de compensación militar en el caso de que la persona no este exonerada de su pago.<sup>1</sup>

En similares términos sobre la definición de la situación militar, el alto tribunal en sentencia T -533 de 2017, refirió que aquel deber es exigible de los ciudadanos que han alcanzado la mayoría de edad, a través del cumplimiento de unas etapas y requisitos expresamente previstos en la ley, por lo que pueden culminar con la prestación del servicio militar o el pago de la cuota de compensación militar. Cabe anotar que los hechos de la causa que se trataron en esa en la citada sentencia T-533 de 2017, versaban sobre

---

<sup>1</sup> CConst C-277/2019, C. BERNAL



la derogada ley 48 de 1993, sin embargo, dicha conclusión puede ser aplicable a la ley 1861 de 2017, como lo consideró la Sala Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado en concepto de radicado 11001-03-06-000-2019-00026-00(2412) del 30 de julio de 2019. Con la expedición de la ley 1861 de 2017,

Con la expedición de la ley 1861 de 2017, se introdujeron grandes cambios al ordenamiento jurídico en materia de servicio militar, entre ellos la regulación del derecho a la objeción de conciencia, el cual, con anterioridad a la expedición de la norma en mención, había sido ampliamente reconocido y desarrollado por la jurisprudencia de la Corte Constitucional. De ahí que, el legislador en el inciso 2 del artículo 4 de la norma en cita, haya rememorado el carácter de derecho fundamental de la objeción de conciencia, y a su vez haya recapitulado lo prescrito en el artículo 216 sobre la obligación que tienen todos los colombianos de tomar las armas cuando las necesidades públicas lo requieran para defender la independencia nacional, y las instituciones públicas con los beneficios y exclusiones que establece esa la norma en mención, y con la salvedad para quienes ejerzan su derecho fundamental a la objeción de conciencia.

La ley 1861 de 2017, prescribe dos formas en que los ciudadanos pueden definir su situación militar estipuladas en el artículo 11, y son: como reservista de primera o segunda clase. Como reservistas de primera clase según el artículo 53 de la ley 1861 de 2017, se encuentran las personas que han prestado el servicio militar obligatorio, los estudiantes de las escuelas de formación de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares, y de las Escuelas de Formación de Oficiales, Suboficiales y Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional después de un (1) año lectivo, y los colombianos que acrediten haber prestado servicio militar en Estados con los cuales Colombia tenga convenios al respecto.

## **1.1. SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO**

Como se dijo anteriormente, una de las formas de definir la situación militar como reservista de primera clase, es con la prestación del servicio militar obligatorio, el cual desde siempre ha sido materia de debate por su carácter obligatorio, sin embargo, esta obligación ha sido ampliamente explicada por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, quien interpretando el artículo 216 superior, ha conceptualizado que el mismo consagra dos previsiones con relación a la institución del servicio militar, siendo la primera la obligación general de todos los administrados de hacer uso de las armas en momento que se requiera para defender la independencia, soberanía y las instituciones públicas, y la segunda previsión está en las facultades que dispone el citado artículo constitucional al legislador para que determine las condiciones que en todo tiempo eximen la prestación del servicio militar al igual que las prerrogativas por la prestación de aquel.<sup>2</sup>

Como lo ha destacado la jurisprudencia constitucional, no solo el artículo 216 de la Constitución Política justifica la obligatoriedad del servicio militar, sino que también se ha justificado esta imposición en otros principios de rango constitucional<sup>3</sup> como lo es el interés general, sobre cual el alto tribunal constitucional en Sentencia C-561 de 1995, reseñó que la prestación del servicio militar por parte de los que están obligados y no se encuentran en ninguna causal del exoneración del mismo, atiende a un deber ineludible de la persona, y que aquel deber citando el artículo 1 de la constitución, se fundamenta en el principio constitucional de la prevalencia del interés general que se le reclama a los nacionales con ocasión a la exigencia del cumplimiento de la obligación genérica de cumplir con la constitución y las leyes, es decir el respeto y apoyo a las autoridades legítimamente constituidas con el fin de mantener la independencia y la integridad de los nacionales, conforme al inciso 2 del artículo 4 y 95 de la carta constitucional.

Como quiera que, para el alto tribunal constitucional, la obligación de prestar el servicio militar es de rango constitucional, que corresponde a exigencias mínimas que se derivan

---

<sup>2</sup> CConst, T-455/2014, L. VARGAS

<sup>3</sup> CConst, C-879 de 2011, H.SIERRA

del deber genérico que le es impuesto a los ciudadanos respecto del sostenimiento y defensa de la soberanía y la guarda y conservación del orden institucional.<sup>4</sup>

De lo anterior, es viable concluir que, el servicio militar en Colombia es a todas luces obligatorio constitucionalmente, de ahí que el legislador haya decidido estipular en el artículo 4 de la Ley 1861 de 2017 que, dicha prestación es un deber constitucional que está dirigido a todos los colombianos para servir a la Estado, y nace en el momento de cumplir la mayoría edad con el objeto de contribuir y alcanzar los fines del Estado encomendados a la Fuerza Pública.

Ahora bien, sin perjuicio de lo anterior, el servicio militar obligatorio, no es inoponible, ya que, gracias a las facultades que le otorgó el artículo 216 superior al legislador, éste enlistó en el artículo 12 de la ley 1861 de 2017, 16 causales que excepcionan a las personas de la prestación del servicio militar, en las cuales vale la pena aclarar que no está enlistada de manera taxativa la objeción de conciencia, sino que la misma por disposición del párrafo 1 del citado artículo, impone a los ciudadanos que pretenden hacer uso del derecho de la objeción de conciencia que, adelanten el respectivo trámite ante el organismo competente creado para para ello, por lo que sí es aceptada, ésta dará lugar al desacuartelamiento del servicio militar, tal cual como lo señala el literal J del artículo 71 de la ley 1861 de 2017.

## **1.2. RESERVISTAS DE SEGUNDA CLASE**

El artículo 54 de la ley 1861 de 2017, señala que los reservistas de segunda clase son todos los ciudadanos que han definido su situación militar sin ingresar a filas, es decir que iniciaron con el proceso de la definición de la situación militar y éste culminó con el acto de clasificación por parte de las autoridades de reclutamiento, en los términos que señala el artículo 25 de la ley en mención, el cual enumera 4 causales de clasificación<sup>5</sup>,

---

<sup>4</sup> CConst, T-363/1995, J. HERNANDEZ

<sup>5</sup> Según el artículo 25 de la ley 1861 de 2017, la clasificación es el acto mediante el cual a autoridad de reclutamiento determina que un ciudadano no puede ser incorporado por las causales que se relacionan en dicho artículo.

que son: *“1. Encontrarse inmerso en una causal de exoneración establecidas en el artículo 12 de la presente ley. 2. No tener la aptitud psicofísica para la prestación del servicio. 3. No haber cupo para su incorporación a las filas. 4. Haber aprobado las tres fases de instrucción, así como el año escolar en establecimientos educativos autorizados como colegios militares y policiales dentro del territorio nacional.”*

Por último, las personas que no ingresaron a filas y estén clasificados, deberán pagar a favor del Tesoro Nacional una contribución pecuniaria denominada por el artículo 26 de la ley 1861 de 2017 como “Cuota de Compensación militar”. No obstante, el citado artículo en su párrafo único destaca que se encuentran exoneradas de pagar la cuota de compensación militar las siguientes personas: I. Las personas en situación de discapacidad física, psíquica y neurosensoriales con afecciones permanentes graves e incapacitantes no susceptibles de recuperación; II. Los indígenas que acrediten su integridad cultural, social y económica a través de certificación expedida por el Ministerio del Interior, incluyendo también a los miembros de las comunidades negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras; III. El personal clasificado en niveles 1, 2 o 3 del Sisbén, o puntajes equivalentes a dichos niveles, conforme a lo indicado por el Departamento Nacional de Planeación; IV. Los soldados desacuartelados con ocasión al resultado de la evaluación de aptitud psicofísica final; V. Quienes al cumplir los 18 años estuvieren en condición de adoptabilidad, encontrándose bajo el cuidado y protección del Instituto Colombiano del Bienestar Familiar (ICBF); VI. Las víctimas inscritas en el Registro Único de Víctimas; VII. Los ciudadanos desmovilizados, previa acreditación de la Agencia Colombiana para la Reintegración; VIII. Los ciudadanos en condición de extrema pobreza previa acreditación del programa dirigido por la Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema ANSPE-RED UNIDOS, o de la entidad que el Gobierno nacional determine para el manejo de esta población; y IX. Los ciudadanos que se encuentren en condición de habitabilidad de calle, previo censo y certificación por parte del respectivo ente territorial.

En ese orden de ideas, independientemente de si el ciudadano clasificado está exonerado o no del pago de cuota de compensación militar, su situación militar deberá

quedar definida como reservista de segunda clase, quedando como prueba de ello la expedición de la tarjeta militar como reservista de segunda clase.

## **2. ALCANCE SOBRE EL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO EN COLOMBIA.**

### **2.1. EL DERECHO AL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1991**

El preámbulo de la Constitución Política de 1991, estipula claramente que uno de los motivos para la expedición de la actual carta política colombiana, fue asegurarle al pueblo colombiano, el trabajo, razón por la cual el artículo 1 de la carta consagra el trabajo como uno de los fines del Estado Social de Derecho.

Conforme a lo anterior, el trabajo aparte de ser un principio en el que se funda el Estado Social de Derecho Colombiano, fue consagrado por la Constitución en el artículo 25, como un derecho de carácter fundamental y a su vez como una obligación social, el cual goza de especial protección por parte del ordenamiento jurídico, y refiere que todas las personas tienen derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

El derecho al trabajo como derecho fundamental ha sido conceptuado de antaño por la jurisprudencia de la Corte Constitucional precisando que el mismo pertenece a la categoría de fundamental, teniendo en cuenta que se trata del libre desempeño de una actividad libre y legítima que permite la obtención de los recursos económicos que sufragan la necesidad de la persona y de su núcleo familiar, que debe ejercerse en condiciones dignas y justas.<sup>6</sup> En ese sentido la alta corporación ha resaltado que gracias a la libertad individual de la que gozan las personas, éstas pueden disponer a su arbitrio de capacidades físicas o intelectuales para la escogencia de cualquier ocupación arte u oficio.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> CConst, T-462/1992, S. RODRIGUEZ, J. SANIN y CIRO ANGARITA BARON.

<sup>7</sup> Ibidem

Ahora bien, la Corte Constitucional de Colombia, en un sin número de jurisprudencia ha determinado el alcance del derecho al trabajo en el nuevo estado social de derecho, al señalar que el trabajo no debe entenderse solo como factor básico de la organización social sino también como principio axiológico de la constitución, además de que, el trabajo constituye la actividad lícita y libre de los hombres que aporta a su desarrollo y dignificación personal, así como también al progreso de la sociedad.<sup>8</sup>

## **2.2. PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES - DERECHO AL TRABAJO.**

De acuerdo al inciso 3 del artículo 53 de la Constitución Política, los tratados y convenios internacionales en materia laboral hacen parte de la legislación interna, siempre y cuando hayan sido ratificados por el Congreso, de ahí que, los convenios y tratados internacionales hacen parte del bloque de constitucionalidad, lo que hace que aquellas disposiciones internacionales gocen de jerarquía a nivel constitucional y prevalezcan sobre la normatividad interna.<sup>9</sup>

Colombia en el ámbito internacional ha suscrito un sin número de tratados de distinta naturaleza y en el ámbito laboral, encontramos el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", suscrito en San Salvador el 17 de noviembre de 1988, el cual es un tratado internacional ratificado por Colombia mediante la ley 319 de 1996, y que del mismo vale la pena destacar que en su artículo 6 consagra que todas las personas tienen derecho al trabajo, ejerciendo una actividad lícita y libremente escogida, lo cual le permite a los ciudadanos una oportunidad de obtener los medios que permitan la consecución de una vida digna y decorosa.

---

<sup>8</sup> CConst, C-107/2002, C. VARGAS

<sup>9</sup>CConst, C-574/1992, Ciro Angarita Barón

De igual manera el citado artículo 6, obliga a los Estados que son parte de esa convención entre ellos Colombia, a que adopten medidas para que garanticen la plena efectividad y ejercicio del derecho al trabajo a sus ciudadanos, y en especial las que se refirieren a la consecución del empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente a aquellos destinados a los minusválidos, y finalmente la citada disposición hace comprometer a los estados parte, a que ejecuten y fortalezcan programas destinados a la posibilidad para que las mujeres puedan ejercer el derecho al trabajo.

### **3. EL DEBER DE DEFINIR LA SITUACIÓN MILITAR PARA EL TRABAJO**

El artículo 42 de la ley 1861 de 2017, en su inciso 1, impone a los ciudadanos varones el deber de definir la situación militar para el trabajo, especificando claramente que esta exigencia se debe acreditar para ejercer de cualquier cargo público, así como también para trabajar en el sector privado y celebrar contratos de prestación de servicios como persona natural con cualquier entidad de derecho público o privada.

Hasta aquí podemos observar que el legislador en uso de las atribuciones otorgadas por el artículo 216 superior, quiso, asegurar el cumplimiento del deber legal y constitucional de definir la situación militar, condicionándolo como requisito para la consecución de un empleo tanto en el ámbito privado como público.

Continuando, tenemos que el artículo 42 de la citada norma, dispuso que las empresas públicas o privadas no pueden exigirle a un aspirante o candidato a un empleo, que presente su tarjeta militar, sin embargo el artículo en mención va más allá y predica que las personas que hayan sido declaradas no aptas o exentas de prestar el servicio militar, o que hayan superado la edad máxima de incorporación a filas podrán acceder a un empleo sin haber definido su situación militar, pero señala que, a partir de la fecha en que las personas que se vinculen laboralmente, aquellas tendrán un plazo de 18 meses para definir su situación militar.

Es preciso anotar que dentro de las personas que pueden acceder al beneficio de contar con un empleo temporal mientras que se define la situación militar, se encuentran también las personas que han sido declaradas aptas para la prestación del servicio militar pero exoneradas del pago de la cuota de compensación militar, ello debido a que la Corte Constitucional en sentencia C-277 de 2019, determinó que este grupo de personas (declarados aptos pero exonerados del pago de la cuota de compensación militar) se encuentran en un estado de vulnerabilidad y lejos del mercado laboral por sus condiciones sociales.

En igual sentido el Decreto 1070 de 2015<sup>10</sup> *“Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa.”* expedido por el Gobierno Nacional el día 26 de mayo de 2015, en su artículo 2.3.1.4.9.1 dio vía libre a cualquier empresa nacional o extranjera radicada en Colombia, oficial o privada, para que disponga la vinculación laboral o contractual de personas que hayan sido declaradas no aptas o exentas de prestar el servicio militar obligatorio o en su defecto que hayan superado la edad máxima de incorporación a filas es decir tener más de 24 años de edad, para lo cual resalta el artículo que estas personas de manera automática obtendrán el beneficio de definir su situación militar en un plazo de 18 meses conforme a como lo consagra el artículo 42 de la ley 1861 de 2017.

En concordancia con lo anterior, en los mismos términos del artículo 42 de la ley 1861 de 2017, inciso 3 del artículo 2.3.1.4.9.1 del Decreto 1070 de 2015, consagra que los ciudadanos aspirantes a un trabajo podrán acceder al mismo sin haber resuelto su situación militar y contarán con un plazo de 18 meses para definirla, a partir de su vinculación y para las personas que se encuentren vinculadas a un empleo, también podrán contar con un plazo de 18 meses para resolver su situación militar, a partir de la vigencia de la ley 1861 de 2017.

---

<sup>10</sup> Modificado parcialmente por el Decreto 977 de 2018 expedido el 7 de junio de 28 por el Gobierno Nacional



Ahora bien, de acuerdo a lo anterior, vale la pena referir que las personas aspirantes a un cargo, si bien es cierto no están obligadas a presentar su tarjeta militar para acceder al mismo, también lo es que el empleador previamente a disponer la vinculación, deberá verificar que la situación militar del aspirantes, a través del portal web que disponga e Defensa Nacional - Comando de Reclutamiento y Control Reservas del Ejército Nacional en donde se podrá evidenciar si la condición del aspirante a un cargo es no apto, exento o si ha superado la edad máxima de incorporación y siendo así el aspirante deberá aparecer en: "liquidación", conforme lo dispone el artículo 2.3.1.4.9.3 del Decreto 1075 de 2015.

No obstante, el inciso 3 del artículo 2.3.1.4.9.3 del Decreto 1075 de 2015, estipula que si la persona al momento de realizar la consulta, no se encuentra registrada, o si su estado es "*citado a primer examen*", "*citado a concentración*" o "*remiso*", no podrá acceder al beneficio que contempla la ley 1861 de 2017 en su artículo 42. Cabe anotar que reza la norma en cita que, si el ciudadano aparece en la consulta como apto para la prestación del servicio militar, de ninguna manera podrá acceder al beneficio del artículo 42 de la referida ley, sino que por el contrario deberá cumplir con la exigencia legal y constitucional de prestar el servicio militar.

Cabe anotar que en uso de las facultades otorgadas por el artículo 216 superior al legislador, éste en la ley 1861 de 2017, aparte de condicionar el deber definir la situación militar para el ingreso al mercado laboral, estipuló en el artículo 46 literal d, una sanción pecuniaria para las empresas de cualquier naturaleza que decidieran vincular a sus plantas de personal, a personas mayores de edad que no hayan definido su situación militar, equivalente a 5 salarios mínimos legales mensuales vigentes por cada persona que haya sido vinculada en tal condición, sin perjuicio de que aquel haya sido vinculada por el beneficio que otorga el artículo 42 de la ley 1861 de 2017.

**3.2. CONCEPTO RADICACIÓN 11001-03-06-000-2019-00026-00(2412) del (30) DE JULIO DE DOS MIL DIECINUEVE (2019), SALA DE CONSULTA Y SERVICIO CIVIL,**

## **CONSEJO DE ESTADO. CP: ÓSCAR DARÍO AMAYA NAVAS.**

La Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, en concepto de fecha (30) de julio de 2019 con radicación 11001-03-06-000-2019-00026-00(2412), rendido para el Ministerio de Relaciones Exteriores, recapituló los fundamentos constitucionales que consagran como un deber legal, la definición de la situación militar; expuso y explicó los antecedentes normativos de esa figura militar, y las formas en que la ley 1861 de 2017 prevé para cumplir con esta exigencia legal.

De aquel pronunciamiento es destacable que, de manera didáctica, la Sala de Consulta y de Servicio Civil, para tratar de explicar y responder a uno de los interrogantes planteados por el Ministerio de Relaciones Exteriores, de: “¿cuál es la oportunidad que tienen los ciudadanos para tener definida su situación militar en relación con el derecho fundamental al trabajo?” realizó un análisis sobre la evolución normativa que haya regulado lo concerniente a la definición de la situación a partir de la Constitución Política 1991, y concluyó que, de acuerdo a la ley 1861 de 2017, son 3 momentos en los cuales los ciudadanos pueden resolver la situación militar, siendo el primero dentro de los 18 meses siguientes, contados a partir de la fecha en que el ciudadano se vincula laboralmente, no obstante, es claro que la persona que se vincule debe haber sido declarado no apta, exenta o que haya superado la edad máxima de incorporación a filas.

El segundo momento, indicó el cuerpo consultivo en su concepto, que acontece también dentro de los 18 meses siguientes a partir de la expedición de la ley 1861 de 2017 para los ciudadanos que se encuentren vinculados laboralmente y que hayan sido declarados no aptos, exentos o que hayan superado la edad máxima de incorporación a filas, y el tercero se da para aquellos ciudadanos que hayan sido declarados aptos y que no se encuentren en alguna de las situaciones como no aptos, exentos y que hayan superado la edad máxima para su incorporación.

### **3.3. JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL SOBRE EL DEBER DE RESOLVER LA**

## **SITUACIÓN MILITAR PARA EL TRABAJO.**

Como se expuso anteriormente, para el acceso a un empleo el ciudadano aspirante debe tener definida su situación militar, ya sea como reservista primera o segunda clase, lo cual se prueba con la tarjeta militar, no obstante, como se expuso, por disposición de la ley 1861 de 2017, el ciudadano no está en la obligación de presentar su tarjeta militar para acceder al empleo, sino que, por el contrario es el empleador quien deberá verificar que el aspirante tenga definida su situación militar a través del portal web que dispongan las autoridades militares para tales fines, sin perjuicio de que el ciudadano pueda acceder al mercado laboral temporalmente mientras define su situación militar de conformidad a lo contemplado en el artículo 42 de la ley 1861 de 2017.

Conforme a lo anterior, es dable concluir que el deber de definir la situación militar incide en el ejercicio de derechos fundamentales entre ello el derecho a tener un trabajo, y esta restricción claramente está justificada constitucionalmente como ya se hizo alusión, sin embargo la Corte Constitucional en sentencia T- 614 de 2016, al tratar el tema sobre la incidencia directa que tiene la definición de la situación militar en la protección y el ejercicio de otros derechos fundamentales, en el caso particular el derecho al trabajo, expuso que la antiguamente llamada libreta militar acreditaba el cumplimiento de haber definido la situación militar, pero el hecho de no contar con aquel documento, incidía para el ejercicio pleno de otros derechos fundamentales que estaban condicionados a la obtención de dicho documento. Sin embargo, en esa oportunidad, la Corte también precisó, que podía existir una vulneración al derecho del mínimo vital de un ciudadano y de su núcleo familiar a consecuencia de que se le restrinja el derecho al trabajo por no contar con la entonces libreta militar, que acreditaba haber resuelto la situación militar, lo cual le impediría obtener el sustento económico, que le permitiera sufragar sus necesidades básicas y la de su familia, por el hecho de no tener en cuenta las circunstancias por las cuales la persona no había podido definir la situación militar, en donde razonadamente procedía la tutela al trabajo.

## CONCLUSIONES

- El trabajo no solo es un derecho fundamental y un principio en que se funda el Estado colombiano, sino que también el mismo permite el avance y crecimiento de los individuos para que puedan alcanzar sus proyectos personales, así como también permite el avance y progreso de la sociedad.
- El deber de definir la situación militar de conformidad a las facultades otorgadas al legislador por el artículo 216 de la constitución política, en principio goza de prevalencia legal y constitucional sobre el derecho a tener un trabajo, sin embargo la imposición de definir la situación militar, como se pudo analizar, no es del todo absoluta, pues si bien es cierto dicha conminación en ocasiones incide para el ejercicio de derechos fundamentales como lo es el trabajo, también lo es que, esta imposición puede eventualmente violar aquellas garantías y derechos fundamentales como lo es el trabajo, sino se tienen en cuenta las condiciones por las cuales la persona no ha cumplido con el deber de definir la situación militar, caso en el que torna procedente la protección constitucional al derecho fundamental de tener un trabajo.
- El ciudadano que no haya definido su situación militar, puede acceder temporalmente a un empleo, si ha sido declarado no apto para prestar el servicio militar, apto pero exonerado de la cuota de compensación militar, o que haya superado la edad máxima de incorporación a las filas militares, para lo cual tendrá

un término de 18 meses dentro del cual resuelva su situación militar, lo cual le permitiría la permanencia en el trabajo.

- El empleador no puede exigirle a un aspirante a un cargo, la presentación de la tarjeta militar que acredite el deber de haber definido la situación militar, sino que por el contrario, deberá verificar el cumplimiento de este deber, a través los canales digitales que dispongan las autoridades militares para tal fin.
- La ley 1861 de 2017, si bien es cierto introdujo cambios sustanciales para la prestación del servicio militar y el acceso al mercado laboral, aquella sigue siendo una barrera para que los jóvenes que hayan alcanzado la mayoría de edad, puedan adquirir un empleo, sin tener en cuenta la definición de la situación militar, ya que solo se puede acceder a un empleo permanente y sin problema alguno si se tiene definida la situación militar, o temporalmente siempre y cuando la persona haya superado los 24 años de edad o se encuentre no apta para la prestación del servicio militar, o apto para el mismo siempre y cuando esté exonerado del pago de la cuota de compensación militar, y que su estado en las bases de datos dispuestas por las autoridades militares para la consulta, aparezcan como “LIQUIDACIÓN” por lo que la persona que no posee las calidades referidas no podrá acceder a un empleo.

## BIBLIOGRAFIA

- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 216 (Colombia).
- LEY 1861 DE 2017. Por la cual se reglamenta el servicio de reclutamiento, control de reservas y la movilización. 4 de agosto de 2017. D.O. No. 50315.
- Decreto 1077 de 2015 [con fuerza de ley]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Vivienda, Ciudad y Territorio. 26 de mayo de 2015. D.O. No. 49523.
- Ley 319 de 1996. Por medio de la cual se aprueba el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", suscrito en San Salvador el 17 de noviembre de 1988. 20 de septiembre de 1996. D.O. No. 42884.
- GONZÁLEZ, L. R. B. (2019). LAS AUDIENCIAS DE LOS PROCESOS DECLARATIVOS EN EL CÓDIGO GENERAL DEL PROCESO COLOMBIANO: UNA MIRADA ACERCA DE LOS VACÍOS Y CONTROVERSIAS DETECTADAS (Doctoral dissertation, UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA).
- Consejo de Estado, Sala de Consulta del Servicio Civil, CONCEPTO RADICACIÓN 11001-03-06-000-2019-00026-00(2412) del (30) DE JULIO DE DOS MIL DIECINUEVE (2019), SALA DE CONSULTA Y SERVICIO CIVIL, CONSEJO DE ESTADO. CP: ÓSCAR DARÍO AMAYA NAVAS.
- Corte Constitucional, sentencia C-277 de 2019 MP: CARLOS BERNAL PULIDO.

- Corte Constitucional, sentencia T-455 de 2014 MP: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA.
- Sentencia T-614 de 2016 MP: JORGE IVÁN PALACIO PALACIO.
- Sentencia C-565 de 1995 MP: VLADIMIRO NARANJO MESA.
- del Pueblo, D. (2014). Servicio militar obligatorio en Colombia: Incorporación, reclutamiento y objeción de conciencia. Bogotá: nd.
- Gutiérrez Aguirre, E. D. El Servicio Militar Obligatorio: un Análisis Desde la Óptica de los Derechos Humanos.
- Rodríguez, C. R., & Ortega Herrera, Y. M. (2017). Servicio militar obligatorio en el marco del post-acuerdo.
- Quiroz Monroy, L. M. Servicio militar obligatorio en Colombia, problemas jurídicos de su inobservancia. ISO 690
- Hincapié, D. J. V., & Navarro, R. F. T. (2017). Del servicio militar obligatorio a la voluntariedad. *Via Inveniendi et Iudicandi*, 12(1), 11-35.
- Rodríguez Osorio, E. (2016). Desigualdad en la prestación del servicio militar en Colombia.
- Jiménez Lasso, S. F. Análisis comparativo del servicio militar en Colombia y otros países.
- Vargas García, G. A. (2017). El servicio militar obligatorio en Colombia.

- Crispancho Sáenz, C. A. (2021). Servicio militar: libertad inconclusa en un estado social de derecho.
- Olaya, M. A. (2004). El bloque de constitucionalidad en la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana. Precedente. Revista Jurídica, 79-102.