

LA NO EXIGENCIA DE LIBRETA MILITAR PARA INGRESAR A UN EMPLEO TAMBIÉN COMPRENDE A LAS PERSONAS APTAS PERO EXONERADAS DE PAGAR LA CUOTA DE COMPENSACIÓN MILITAR

V. EXPEDIENTE D-12503 - SENTENCIA C-277/19 (junio 19)
M.P. Carlos Bernal Pulido

1. Normas acusadas

LEY 1780 DE 2016
(mayo 2)

Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones

ARTÍCULO 20. 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.

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 previstos en este artículo, 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 entrada en 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 f del artículo 42 de la Ley 48 de 1993 o las normas que la modifiquen, sustituyan o adicionen”.

LEY 1861 DE 2017

(agosto 4)

Por la cual se reglamenta el servicio de reclutamiento, control de reservas y la movilización

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.

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”.

2. Decisión

Primero. Declararse **INHIBIDA** para emitir un pronunciamiento de fondo acerca de la constitucionalidad de los apartes acusados del artículo 20 de la Ley 1780 de 2016, por encontrarse derogado; y de las expresiones “*declaradas no aptas, exentas o que hayan superado la edad máxima de incorporación a filas*”, contenidas en el inciso 2º y en los párrafos 1º y 2º del artículo 42 de la Ley 1861 de 2017, por el presunto cargo formulado como tratamiento desigual entre iguales, por ineptitud sustancial de la demanda.

Segundo. Declarar la **EXEQUIBILIDAD CONDICIONADA** de la expresión “*declaradas no aptas, exentas o que hayan superado la edad máxima de incorporación a filas*”, contenida en el inciso 2º y en los párrafos 1º y 2º del artículo 42 de la Ley 1861 de 2017, en el entendido de que también incluye a las personas aptas pero exoneradas de pagar la cuota de compensación militar.

3. Síntesis de la providencia

Las disposiciones demandadas (artículos 20 de la Ley 1780 de 2016 y 42 de la Ley 1861 de 2017) permiten el acceso temporal a un empleo (por 18 meses) a quienes no hubieren definido su situación militar¹, pero hubiesen sido declarados no aptos, exentos para prestar el servicio militar, o hubiesen superado la edad máxima de incorporación a filas. Para el accionante, los apartes acusados desconocen la igualdad (artículo 13 de la Constitución), en primer lugar, por

¹ Según se desprende del Capítulo Segundo, del Título Segundo, de la Ley 1861 de 2017, la definición de la situación militar es un proceso que inicia con la inscripción que realiza la Organización de Reclutamiento y Movilización (art. 17 de la Ley 1861 de 2017) y culmina con el pago de la cuota de compensación militar, cuando no se está exonerado de aquella (arts. 26 a 28 de la Ley 1861 de 2017).

otorgar un tratamiento *desigual entre iguales*, consistente en excluir del beneficio referido a las personas *aptas no seleccionadas* para prestar el servicio militar y, en segundo lugar, por conferir un tratamiento *igual entre desiguales*, al no haber incluido en aquella prerrogativa legal a las personas *aptas pero exoneradas de pagar la cuota de compensación militar*.

Con el fin de precisar el objeto del litigio, la Sala Plena resolvió cinco problemas jurídicos procedimentales. Encontró que: (i) no era posible efectuar un pronunciamiento sobre el artículo 20 de la Ley 1780 de 2016, porque se encontraba derogado, al haber sido subrogado por el artículo 42 de la Ley 1861 de 2017, además que no producía efectos para el caso en concreto. (ii) No era procedente emitir un pronunciamiento acerca de los cargos formulados por los intervinientes, en la medida en que estos no habían sido sometidos al debate propio de las acciones de constitucionalidad, ni habían superado la etapa admisorio del juicio. (iii) El cargo formulado por el presunto tratamiento desigual entre iguales no era apto por carecer de certeza, toda vez que en el beneficio laboral en estudio sí se había incluido a todas las personas que, por cualquier razón, fuesen exentas de prestar el servicio militar, lo que claramente incluía a las personas aptas y no seleccionadas para dicho fin. (iv) El cargo propuesto como un eventual tratamiento igual entre desiguales sí se consideró como apto, ya que satisfacía las cargas de un juicio de igualdad, esto es, delimitaba con claridad los dos grupos a comparar, argumentaba por qué se trataba de dos grupos diferentes respecto del criterio de comparación y que, pese a ello, se les había otorgado un tratamiento igual injustificado. (v) Finalmente, el cargo apto se debía evaluar conforme a un juicio de igualdad y no a uno de omisión legislativa relativa, porque el juicio consistía en comparar dos grupos amparados por la misma norma; es decir, por la imposibilidad de acceder al beneficio previsto en la disposición demandada. En otras palabras, se pedía comparar a (i) los aptos excluidos del deber de pagar la cuota de compensación militar con (ii) los aptos que no se encontraban en las situaciones de vulnerabilidad que daban lugar a la exoneración de este deber.

En relación con el fondo del asunto, la Sala Plena precisó que la disposición demandada desconocía la igualdad porque había otorgado un tratamiento igual injustificado a dos grupos relevantemente diferentes. Preciso que las personas aptas pero exoneradas del pago de la cuota de compensación militar resultaban un grupo diferenciable de las personas aptas que sí debían sufragar dicho costo, porque de tal deber se eximía a aquellas personas que acreditaran unas determinadas causales apremiantes de vulnerabilidad, conforme lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley 1861 de 2017, lo que los constituía en un grupo diferente reconocido legislativamente. En segundo lugar, estableció que, en este caso, dar un tratamiento igualitario a esos dos grupos o, lo que es lo mismo, excluir del beneficio laboral en estudio a las personas aptas pero exoneradas del pago de la cuota de compensación militar, no era una medida idónea ni proporcional para la finalidad pretendida por la norma. Si bien, las disposiciones acusadas tenían por finalidad permitir el acceso al trabajo para un cierto grupo de personas, la regulación aplicable a los aptos pero exonerados de pagar la cuota de compensación militar era, comparativamente hablando, de naturaleza restrictiva, ya que a ellos les aplicaba la prohibición general, en lugar del beneficio en estudio.

La Sala encontró que, en abstracto, restringir el acceso al trabajo cumplía con una finalidad constitucionalmente importante, como era la de conminar a las personas para que cumplieran con su deber de definir su situación militar, en forma pronta. No obstante, respecto de las personas que comprendía el grupo de los aptos pero exonerados del pago de la cuota de compensación militar, esa medida no resultaba efectiva para cumplir dicho fin. En relación con este, al tratarse de un grupo especialmente vulnerable y usualmente alejado del mercado laboral formal, tal limitación no lograba un apremio relevante. En cambio, el constreñimiento sí restringía altamente las condiciones de vida y de movilidad social de tales personas. A diferencia de tal tratamiento, permitir el acceso al mundo laboral, al menos de forma transitoria, mientras definían su situación militar, era una medida más conducente para lograr la finalidad buscada, ya que la continuidad en el campo laboral requería de la definición de la situación militar y, por ende, generaba un incentivo para que concurrieran ante la autoridad competente con el fin de cumplir con el referido deber.

Esta situación, para la Sala, igualmente, evidenció que dicha restricción era desproporcionada porque lograba una satisfacción débil en relación con el incentivo de definir la situación militar de manera pronta y, en cambio, implicaba una afectación intensa a los derechos de las personas referidas, en especial por tratarse de personas vulnerables.