



Bogotá, D. C.

08SE2018120300000008981

Al responder por favor citar este número de radicado

URGENTE

ASUNTO: Respuesta Radicado No Radicado ID 133946-2017
Reincorporación al trabajo con posterioridad a la prestación del servicio militar

Respetado(a) Señor(a)

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual Usted se refiere a una consulta acerca de la reincorporación al trabajo con posterioridad a la prestación del servicio militar, para cuyos fines, esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Con respecto a sus inquietudes, cabe manifestar que lo normado en el ordinal 5 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que establece como una de las causales de suspensión del contrato de trabajo es el llamamiento del trabajador a prestar el servicio militar, se encuentra vigente en plenitud; a la letra dice en su parte pertinente:

“Artículo 51. SUSPENSION. <Artículo subrogado por el artículo 4o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El contrato de trabajo se suspende:

1

5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación...”

Concomitante a la causal de suspensión, la disposición mencionada, establece una obligación del Empleador consistente en que debe conservar el puesto del trabajador hasta treinta días después de que

haya terminado la prestación del servicio militar, significando con ello que el trabajador cuenta con treinta días hábiles, para reincorporarse al trabajo contabilizados a partir del momento en que culmina la prestación del servicio militar, para que dentro de este término se reincorpore cuando lo estime pertinente siendo la obligación del Empleador admitirlo tan pronto se gestione la reincorporación.

Cabe destacar que la Ley 4 de 1913 *Sobre régimen político y municipal*, la cual fue modificada por la Ley 19 de 1958 en alguno de sus aspectos, establece que cuando la norma menciona la expresión días, se entenderán hábiles, como en el caso que nos ocupa. El fundamento jurídico se encuentra entre otras normas en los artículos 59 y 62 de la mencionada disposición, normas que a la letra dicen:

*“Artículo 59. Todos los plazos de días, meses o años, de que se haga mención legal, se entenderá que terminan a la medianoche del último día del plazo. Por año y por mes se entienden los del calendario común, **y por día el espacio de veinticuatro horas**, pero en la ejecución de las penas se estará a lo que disponga la ley penal.” (resaltado fuera de texto)*

*“Artículo 62. **En los plazos de días que se señalen en las leyes y actos oficiales, se entienden suprimidos los feriados y de vacantes**, a menos de expresarse lo contrario. Los de meses y años se computan según el calendario; pero si el último día fuere feriado o de vacante, se extenderá el plazo hasta el primer día hábil.” (resaltado fuera de texto)*

Cuestión diferente es lo normado por la Ley 1861 de 2017, *Por la cual se reglamenta el servicio de reclutamiento, control de reservas y la movilización*, norma que regula la obligación del Empleador de conceder permiso a sus trabajadores por el llamamiento especial de las Autoridades Militares a reincorporarse a filas y las sanciones pecuniarias o de cierre provisional de las empresas, cuando no conceden los permisos o cuando habiendo culminado el servicio militar por el llamamiento especial de las Autoridades, el trabajador no es reincorporado a su trabajo.

En efecto, la Ley 1861 de 2017, no deroga el ordinal 5 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual como se mencionó con antelación se encuentra vigente en plenitud, sino que estipula las sanciones a las que puede verse avocado el Empleador, sea del sector público o del sector privado o de las Entidades mixtas, cuando no autorizan los respectivos permisos para que el trabajador quien ha sido convocado por las Autoridades Militares, a cumplir un llamamiento especial a filas o, no reintegren al trabajador a sus labores cuando haya culminado la prestación de dicho servicio, lo cual debe hacerse dentro del semestre siguiente al licenciamiento.

Por ello, el literal f del artículo 46 de la Ley 1861 de 2017, el cual no se transcribe por ser de su conocimiento, según se desprende del contenido de su consulta en la cual lo transcribe en estricta exégesis, establece para el Empleador una sanción pecuniaria o el cierre provisional de la Empresa, cuando no reintegra al reservista a sus labores, cuando éste haya hecho la solicitud acreditando la terminación del Servicio Militar obligatorio.

Por su parte, el literal h de la misma disposición, establece la sanción pecuniaria para los Empleadores que no concedan los respectivos permisos, para que el trabajador que tenga un llamamiento especial por parte de las Autoridades Militares, se reincorpore por el tiempo requerido a filas o, no reintegren a sus puestos de trabajo al trabajador cuando ha terminado el servicio para el cual fue llamado en forma especial.

En conclusión, todo Empleador que tenga a su servicio trabajadores que vayan a prestar el servicio militar obligatorio, tienen la obligación de conservar el puesto de trabajo durante el tiempo que dure la prestación del servicio militar y treinta días hábiles posteriores a la finalización del mismo, en atención a lo normado por el ordinal 5 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, como también el Empleador tiene la obligación de conceder permiso a sus trabajadores cuando las Autoridades Militares les hagan un llamamiento especial a filas y a reintegrarlos cuando hayan culminado el servicio especial al cual fueron llamados, dentro del semestre siguiente a su licenciamiento, caso contrario, se verán abocados a las sanciones de rigor, a las cuales se hizo alusión.

La invitamos a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, para informarse sobre aspectos del derecho laboral de su interés y otros que le servirán para solventar sus dudas sobre la materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Ley 1437 de 2011, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual las respuestas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral de la Oficina Jurídica

Elaboró : Adriana C.
Revisó : Dra. Marisol P.
Aprobó : Dra. Marisol P.

Ruta Electrónica:/C:\Users\acalvach\Documents\2018 CONSULTAS\16-03-2018\ID 133946-2017 Angela Rincorporación posterior al servicio militar.docx