

# LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS DESMOVILIZADOS DEL CONFLICTO EN COLOMBIA: AUTÉNTICO MECANISMO EMANCIPADOR DE LA VIOLENCIA EN COLOMBIA

Laura Roldán Castellanos\*

## RESUMEN

Actualmente Colombia vive un proceso de desmovilización dentro del cual hay un programa de reintegración social, a través del cual los desmovilizados logran vincularse y reingresar a la sociedad civil a través de diferentes canales. Uno de estos canales es la inclusión laboral de estas personas. Sin embargo, este ámbito en concreto ha sido muy complejo pues existe una tendencia a imponer una barrera por parte de las empresas del sector privado de vincular personas desmovilizadas dentro de su nómina. Lo anterior ha generado que los desmovilizados retomen las armas y el resultado es más violencia. Por ello, es necesario que el Estado desarrolle una serie de políticas públicas que estimulen la inclusión de los desmovilizados al mercado laboral, de forma subordinada o independiente.

**Palabras clave:** inclusión laboral, desmovilizados, igualdad de oportunidades, reintegración, violencia, reincidir.

*Fecha de recepción: 1 de septiembre de 2013  
Fecha de aceptación: 18 de noviembre de 2013*

---

\* Estudiante de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Javeriana. Colegio Marymount, promoción 2010 –IB Diploma.

## **THE LABOR INCLUSION OF THE DEMOBILIZED OF THE CONFLICT IN COLOMBIA: AUTHENTIC EMANCIPATION MECHANISM FROM THE VIOLENCE IN COLOMBIA**

### **ABSTRACT**

*Now a days, Colombia is passing through a demobilization process in which a social integration program is trying to help reentry demobilized people into the civilian life through different strategies. One of these strategies is the labor inclusion of those people. Never the less, this is a very complex environment for integration because there is a tendency to block the integration of these people into the private labor sector. This situation has generated that demobilized people opt to arm themselves again and the outcome is more violence. For this reason, it is imperative that the State develops some public policies that encourage labor inclusion for demobilized people, whether it is as employees or as entrepreneurs.*

**Key words:** *labor inclusion, demobilized, equal opportunities, social integration, violence, rearm.*

*Si es cierto que la guerra hace al hombre inferior a las fieras, la paz asumida con una responsabilidad moral, reivindica al género humano.*

GERNEY RÍOS GONZÁLEZ

### **INTRODUCCIÓN**

El derecho como emancipador de la violencia no constituye una concepción ajena a la realidad colombiana. Ejemplo de la implementación de esta concepción es la misma Constitución Política de 1991 en la cual el país entero depositó su fe en que ella llevaría a la paz que durante décadas había anhelado el país. “La Constituyente se convirtió así en la esperanza encarnada de la paz...” (Lemaitre Ripoll, 2009).

Sin embargo, hoy, más de veinte años después, es necesario retomar esta concepción de cara a la realidad social y política que enfrenta el país en materia del proceso de desmovilización que viene desarrollándose en el marco de la Ley

975 de 2005<sup>1</sup>. Sin perjuicio de la efectividad formal que tenga esta ley, en realidad su efectividad material es más compleja de lo que se cree debido a la barrera social que en materia de reintegración social enfrentan los desmovilizados.

Es indiscutible la evidente y difícil realidad que enfrentan los desmovilizados. En palabras de Enzo Nussio (Nussio, 2012), estas complejas circunstancias retan la intención de los desmovilizados de vincularse definitivamente a la vida civil. Parte de estas dificultades se ponen de manifiesto en el ámbito laboral, debido a las pocas e injustas oportunidades laborales a las que tienen acceso estas personas; de los más de 35.000<sup>2</sup> desmovilizados<sup>3</sup>, apenas 1.733 han logrado vincularse laboralmente gracias a acciones de la Agencia Colombiana de Reintegración (ACR)<sup>4</sup> (Redacción Judicial, 2013). Esta carencia de oportunidades de empleo<sup>5</sup> y la poca protección laboral a los desmovilizados han conducido a que se incrementen los niveles de violencia en los distintos centros urbanos y también al rearme de estas personas, dando lugar al surgimiento de fenómenos como las BACRIM<sup>6</sup>.

- 1 También conocida como Ley de Justicia y Paz, “*Por la cual se dictan disposiciones para la reincorporación de miembros de grupos organizados al margen de la ley, que contribuyan de manera efectiva a la consecución de la paz nacional y se dictan otras disposiciones para acuerdos humanitarios*”. Senado de la República. (2005). *Ley 975 de 2005*, de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2005/ley\\_0975\\_2005.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2005/ley_0975_2005.html)
- 2 CEET. (2012). *El Tiempo*. Recuperado el 20 de marzo de 2013, de <http://www.eltiempo.com/Multimedia/especiales/desmovilizados/ARCHIVO/ARCHIVO-12224321-0.pdf>
- 3 Para efectos de esta investigación se entenderá por *desmovilizado*: “*Aquel que por decisión individual abandone voluntariamente sus actividades como miembro de organizaciones armadas al margen de la ley, esto es, grupos guerrilleros y grupos de autodefensa, y se entregue a las autoridades de la república*”. Colombia, P.d. (22 de enero de 2003). Decreto 128 de 2003. *Art. 2*. Bogotá, Colombia.
- 4 “*La ACR es una entidad adscrita a la Presidencia de la República, que está encargada de coordinar, asesorar y ejecutar –con otras entidades públicas y privadas– la Ruta de Reintegración de las personas desmovilizadas de los grupos armados al margen de la ley. Adicionalmente, la ACR diseña, implementa y evalúa la política de Estado dirigida a la reintegración social y económica de las personas o grupos armados al margen de la ley que se desmovilicen voluntariamente, de manera individual o colectiva. La ACR trabaja en coordinación con el Ministerio de Defensa Nacional, el Ministerio del Interior y de Justicia y con la Oficina del Alto Comisionado para la Paz.*” Agencia Colombiana para la Reintegración. (s.f.). Recuperado el 26 de marzo de 2013, de <http://www.reintegracion.gov.co/Lists/Contenido/DispForm1.aspx?ID=543&InitialTabId=Ribbon.Read&d=aHR0cDovL3dlYmFjcI5yZWludGVncmFjaW9uLmdvdj5jbj9RdWllbmVzX1NvbW9zL0FjZXJjYS9QYWdpbmFzL2RlZmF1bHQyXNweA%3d%3d&m=VXN0ZWQgZXN0w6EgZW46Jm5ic3A7Jm5ic3A7PGE-gaWQ9Jzl>
- 5 En esta investigación se analizarán las oportunidades de empleo que tienen los desmovilizados en empresas del sector privado.
- 6 La Corporación Nuevo Arco Iris define las define como “*Carteles neo paramilitares*”. Escobar, P. (3 de marzo de 2013). *Corporación Nuevo Arco Iris*. Recuperado el 10 de marzo de 2013, de <http://www.arcoiris.com.co/2013/03/los-carteles-neoparamilitares-que-mandan-en-colombia/>

El problema o cuestión que surge a partir de la anterior exposición, puede concretarse en la siguiente pregunta: *¿De qué forma promover en mayor medida las oportunidades de empleo de los desmovilizados y la estabilidad laboral de los mismos, contribuye a superar la violencia en Colombia?*

Es menester desarrollar y ejecutar un proyecto de políticas públicas encaminadas a promover la inclusión laboral a través de mecanismos. Dicho desarrollo y ejecución contribuiría a disminuir notablemente los índices de violencia que registra el país, en la medida en que estas personas no tendrían que acudir a alternativas al margen de la ley buscando lo que la sociedad se niega a darles. Corresponde a la sociedad brindarle a estas personas oportunidades laborales para que encuentren en la legalidad una fórmula para satisfacer sus necesidades<sup>7</sup>.

El presente artículo pretende desarrollar, en primer lugar, el concepto de inclusión laboral para el caso de los desmovilizados. En segundo lugar, desarrollar diversos mecanismos para promover la inclusión laboral de los mismos. Posteriormente, es menester resolver cómo las posibilidades de solución propuestas, contribuyen a solucionar la problemática. Subsiguientemente, se procederán a señalar la importancia de la necesidad de darle un desarrollo normativo material a esta situación para finalmente establecer las conclusiones que surgen de toda esta investigación.

## **1. REALIDAD FORMAL VS. REALIDAD MATERIAL DE LA INCLUSIÓN LABORAL**

*He podido constatar personalmente que la inmensa mayoría de los desmovilizados siempre han querido ser buenas personas. Es responsabilidad del Estado –y de la sociedad en general– brindarles oportunidades a todos los ciudadanos para que esa intención se convierta en realidad en todos los casos.*

FRANK PEARL

<sup>7</sup> Respecto al desarrollo de la satisfacción de necesidades, es menester tener en cuenta la doctrina constitucional sobre el mínimo vital: “*La doctrina del mínimo vital se refiere a una institución de justicia elemental que se impone aplicar, como repetidamente lo ha hecho la Corte Constitucional, en situaciones humanas límites producidas por la extrema pobreza y la indigencia cuando quiera que frente a las necesidades más elementales y primarias, el Estado y la sociedad no responden de manera congruente y dejan de notificarse de las afectaciones más extremas de la dignidad humana. La jurisprudencia de la Corte ha señalado que la flagrante violación de un derecho humano que comprometa de manera radical la existencia misma de la persona, obliga al juez a impulsar la actuación positiva del Estado.*” Corte Constitucional, SU-225 de 1998 (20 de mayo de 1998).

El derecho al trabajo está enmarcado, de forma general, dentro de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC)<sup>8</sup>. Como tal, está compuesto por un núcleo esencial e intangible exigible de forma inmediata y por otro de desarrollo progresivo sometido a regulación legal cuyo alcance está limitado a la capacidad del Estado.

Como consecuencia de esta noción general, el ordenamiento jurídico colombiano ha determinado al trabajo como un derecho y como un deber, dentro de la concepción de la función social del mismo<sup>9</sup>. Entendiendo al trabajo como derecho, necesariamente se hace referencia a ese núcleo esencial e innegociable susceptible de amparo a través de mecanismos legales. Entendiéndolo como deber, constituye una obligación de las personas para con la sociedad en la medida en que corresponde a ellas producir y aportar al proceso económico y social y al bienestar colectivo<sup>10</sup>, y por lo tanto corresponde al Estado crear políticas sociales para la generación de empleo, estabilidad y desarrollo.

Resaltando lo anteriormente expuesto, el trabajo también ha sido aprehendido como principio. Como efecto de lo anterior, este constituye un fin del Estado social de derecho que es Colombia. Prueba de lo anterior son el mismo preámbulo<sup>11</sup> y artículo primero de la Constitución Política. En el primero de ellos se plantea como uno de los fines de la Constitución y por lo tanto del Estado mismo, asegurar a los integrantes de este el trabajo y en el artículo primero se establece dicho fin

---

8 Para efectos de esta investigación se entienden por DESC “... los derechos fundamentales de carácter prestacional tienen un doble contenido. En primer lugar, se componen de un núcleo esencial mínimo, no negociable en el debate democrático, que otorga derechos subjetivos directamente exigibles mediante la acción de tutela. En segundo término, se integran de una zona complementaria, que es definida por los órganos políticos atendiendo a la disponibilidad de recursos y a las prioridades políticas coyunturales.” Corte Constitucional, SU-225 de 1998 (20 de mayo de 1998).

9 Corte Constitucional, sentencia T-008 de 1992. “... históricamente se considera el trabajo como una función social en que se conjugan el derecho y el deber de trabajar, con la especial protección de un Estado que interviene en la vida económica y social.” Corte Constitucional, T-008 de 1992 (18 de mayo de 1992).

10 Corte Constitucional, sentencia C-588 de 1997 (13 de noviembre de 1997).

11 “El Preámbulo da sentido a los preceptos constitucionales y señala al Estado las metas hacia las cuales debe orientar su acción; el rumbo de las instituciones jurídicas. Lejos de ser ajeno a la Constitución, el Preámbulo hace parte integrante de ella. Las normas pertenecientes a las demás jerarquías del sistema jurídico están sujetas a  **toda**  la Constitución y, si no pueden contravenir los mandatos contenidos en su articulado, menos aún les está permitida la transgresión de las bases sobre las cuales se soportan y a cuyas finalidades apuntan. El Preámbulo goza de **poder vinculante** en cuanto sustento del orden que la Carta instaure y, por tanto, toda norma –sea de índole legislativa o de otro nivel– que desconozca o quebrante cualquiera de los fines en él señalados, lesiona la Constitución porque traiciona sus principios.” Corte Constitucional, sentencia C-479 de 1992 (13 de agosto de 1992).

como fundamento mismo del Estado<sup>12</sup> y se resalta la importancia del desarrollo de políticas públicas encaminadas a garantizar un orden social y justo. Como consecuencia de lo antepuesto, el conjunto del Estado tiene la obligación de respetar, proteger y materializar este derecho al trabajo.

En este sentido, se requiere hacer referencia al concepto de mínimo vital en relación con el desarrollo del trabajo mismo.

*“Es un derecho fundamental no consagrado expresamente en la Carta, pero que se desprende de una interpretación sistemática de la Constitución y de los derechos (...), a través del cual se garantizan los requerimientos básicos indispensables para asegurar una subsistencia digna de la persona y su familia, no solamente en lo relativo a la alimentación y vestuario sino también lo referente a la salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente.”* (Defensoría del Pueblo, 2004).

La materialización del trabajo como un derecho y deber al que todos deben acceder sin discriminación alguna se concreta en el hecho de que este le permite al hombre la construcción personal y social de sí mismo, garantizándole vivir en condiciones de bienestar respondiendo a un criterio fundado en la dignidad humana.

Dentro de los principios laborales constitucionales se encuentra la igualdad de oportunidades<sup>13</sup>. Para el caso objeto de estudio, es relevante dicho principio respecto de la accesibilidad y estabilidad del trabajo; más concretamente se pretende responder la siguiente pregunta: *¿Existe una igualdad de oportunidades de acceder a un trabajo para las personas desmovilizadas, respecto del resto de la sociedad civil?*

Antes de responder esta cuestión es necesario comprender la importancia y alcance de la inclusión laboral y su relevancia dentro de la sociedad, más aún

---

12 Corte Constitucional, sentencia C-107/2002 (12 de febrero de 2002).

13 *“Se entiende por igualdad de oportunidades la misma disposición en abstracto frente a una eventual situación; es compartir la expectativa ante el derecho, así luego, por motivos justos, no se obtengan exactamente las mismas posiciones, o los mismos objetivos. Como todos los miembros de la especie humana comparten la identidad esencial, es lógica consecuencia que se compartan las mismas oportunidades.”* Corte Constitucional, sentencia C-023 de 1994 (27 de enero de 1994). Adicionalmente *“La igualdad de oportunidades es, por consiguiente, un derecho fundamental mediante el que se “equipara” a las personas en inferioridad de condiciones, para garantizarles el pleno goce de sus derechos.”* Corte Constitucional, sentencia T-288 de 1995 (5 de julio de 1995).

respecto de los más desfavorecidos, enmarcada dentro de un proceso más extenso que es la propia inserción social. En la medida en que el trabajo constituye un factor de integración social, debe entenderse la inserción laboral de aquellos más desfavorecidos (e incluso discriminados, como lo son los desmovilizados) desde dos aspectos: como un fin y como un medio en sí mismo. Un fin pues su objetivo final es darle al trabajador desfavorecido la posibilidad de acceder a estructuras normales y legales de empleo, y un medio a través del cual este sea considerado, reintegrado y autoconsiderado como parte de la sociedad. (Chávez Ávila & Sajardo Moreno, 1999).

Para responder esta pregunta, en primer lugar, desde una perspectiva teórico-normativa, es necesario remitirse al concepto de discriminación<sup>14</sup> que en materia de empleo se bifurca: Respecto del acceso al empleo y respecto de la conservación del mismo (esta última se desarrollará más adelante). Corresponde a continuación referirse respecto del primer aspecto.

Es evidente el importante esfuerzo que debe imprimirse en materia de igualdad. Aunque la Constitución Política en su artículo 13 establece ese derecho a la igualdad prohibiendo la discriminación, en la realidad abundan los actos discriminatorios en especial en materia laboral. Un acto discriminatorio es entonces, “... *la conducta, actitud o trato, consciente o inconsciente, dirigido a anular o restringir (...) derechos, libertades y oportunidades, sin justificación objetiva y razonable*”. (Manrique Villanueva, Bermúdez Alarcón, Orjuela, Segura, Tovar & Velandia, 2011). Es claro entonces que la discriminación respecto del acceso al empleo se materializa cuando los empleadores sin razones objetivas incurren en una conducta, consciente o inconscientemente, que anule o restrinja los derechos, libertades y oportunidades de las personas que buscan acceder a un empleo, que para el caso en cuestión es la población desmovilizada. En desarrollo del proceso de desarme, desmovilización y reintegración (DDR)<sup>15</sup>, la reintegración constituye uno de los pilares quizá más importantes del mismo pues es la garantía de su eficiencia. Esta “... *es el proceso a través del cual los desmovilizados adquieren estatus civil y consiguen un empleo e ingreso económico de manera sostenible. (...) hace parte del desarrollo general de un país y constituye una responsabilidad nacional (...)*” (CONPES, 2008). Con lo anterior es claro que este proceso de desarme, desmovilización y reintegración,

14 “Discriminación es, por tanto, una diferencia de tratamiento no justificada ni razonable, o sea arbitraria...” Corte Constitucional, sentencia T-330 de 1993 (12 de agosto de 1993).

15 Para la CCDDR, “*La meta general de los procesos de DDR es contribuir al restablecimiento de la seguridad, estabilidad, legalidad y ayudar a crear la base de una paz sostenible*”. NUSSIO, E. (2012). *La vida después de la desmovilización. Percepciones, emociones y estrategias de exparamilitares en Colombia*. Bogotá: Ediciones Uniandes, pág. 7.

más específicamente este último, involucra no solo a las partes directas del conflicto, es decir, los excombatientes al margen de la ley y el Estado, sino también a la sociedad misma como actor externo y en esta medida este interés tripartita determina el desarrollo del proceso.

Aunque existe un desarrollo conceptual y legal formal de dicha etapa de reintegración, la realidad es que, como se mencionó previamente, de más de los 35.000 desmovilizados apenas un poco más de 1.000 han logrado conseguir un empleo. Los desmovilizados no son unos desempleados cualquiera; por el contrario, tienen una serie de características que hacen aún más compleja la búsqueda de un empleo y un sostenimiento estable. Aunque cuentan con el apoyo económico del Estado a través de la ACR, tienen un bajo nivel educativo y poca aceptación civil, lo cual dificulta su integración social (Nussio, 2012). El hecho de que ese respaldo económico se vuelva algo constante y se convierta en una expectativa para los desmovilizados genera un riesgo de dependencia del mismo y que se detenga el interés de ellos por buscar acceder a un empleo y/o educarse logrando beneficios a largo plazo, sin perjuicio de que sea evidente el carácter transitorio del proceso de reinserción.

Una clara evidencia de la situación en que se encuentran los desmovilizados, es a partir de su propia percepción de sí mismos y de su situación sintetizada en el hecho de que ellos afirman que la dificultad principal que afrontan a lo hora de conseguir un empleo se debe a dos razones principalmente: La primera de ellas, es que se consideran estigmatizados por eventuales empleadores lo cual reduce sus posibilidades de ser contratados; en segundo lugar, consideran que sus habilidades y nivel de educación no resultan apropiados para el nivel del mercado laboral legal (Nussio, 2012).

Así lo pone de manifiesto un desmovilizado de Barrancabermeja quien señala “Tan pronto saben que uno es desmovilizado le cierran la puerta, porque el desmovilizado fue el que mataba, creaba problemas. En eso sí estamos bastante afectados”. (Nussio, 2012).

Prueba de ello es una encuesta<sup>16</sup> realizada durante esta investigación en la cual, de manera general, de 19.63 posibilidades de empleo dentro de empresas

---

16 En esta encuesta fueron entrevistadas 30 empresas en diversos lugares del país: 2 de ellas pertenecían al sector de la construcción, 5 al agropecuario, 13 al de servicios, 1 a alimentos, 3 al industrial, 1 al de comercio, 4 al financiero y 1 al editorial. Todas ellas juntas generan 19.163 puestos de trabajo. A cada una de ellas se le realizó una encuesta compuesta por siete preguntas: 1. ¿En qué sector se desarrolla la actividad comercial de la empresa? 2. ¿Cuál es el valor aproximado de sus activos? 3. ¿En qué ciudad está radicada la oficina principal de la empresa? 4. ¿Cuál es el número aproximado de empleados de la empresa? 5 ¿Ha entrevistado a alguna persona



del sector privado, solo un 19% de dichas posibilidades de ocupación laboral están en disposición de acoger a un desmovilizado. Los sectores de construcción y agropecuario tienen una disposición del 100% de vincular dentro de su nómina a personas desmovilizadas. Los sectores industrial y de servicios se encuentran divididos con una fuerte tendencia hacia su no contratación, aunque hay algunas pocas empresas que sí lo harían. Los sectores financiero y comercial evidencian una negativa del 100% a contratar desmovilizados. Adicionalmente, cabe resaltar que solo una de las treinta empresas encuestadas tiene actualmente dentro de su nómina personas desmovilizadas.

Los motivos principales que posibilitarían una contratación en estas empresas serían brindarle una oportunidad a quien la merece y la necesita, porque tienen opciones para ellos, y así apoyan el proceso de desmovilización entre otros. En el campo agropecuario además señalan que ellos son personas que muchas veces vienen del campo y que por ello tienen conocimientos sobre el mismo con los que pueden ayudar a la empresa. Sin embargo, los sectores que no tienen tendencia a vincular dentro de su nómina personas desmovilizadas argumentan principalmente que su condición de desmovilizados no es compatible con la naturaleza del servicio prestado, inseguridad de sus clientes y de la empresa, que no son un personal profesionalmente calificado, la confidencialidad de la información que manejan, la falta de confianza y el miedo e intranquilidad que les generan, los antecedentes de estas personas y porque prefieren elegir entre otras opciones.

Por lo anterior, corresponde al Estado desarrollar una serie de políticas públicas encaminadas a promover la inclusión laboral de los desmovilizados a través de las cuales logren vincularse a un empleo para tener un nivel de vida estable, de ser posible sin tener que recurrir a la ayuda económica del Estado, es decir, por su propia cuenta en la medida en que les sea posible acceder a un ingreso sostenible. En primera medida, el Estado debe propender por una compatibilidad entre el horario del programa de la ACR al que obligatoriamente tienen que asistir los desmovilizados y el horario de trabajo de los mismos para que puedan participar en ambos escenarios sin que estos sean excluyentes. En segundo lugar, el Estado debe hacer una valoración de qué es lo apetecido por el mercado laboral actual, con el fin de instruir y educar dentro del programa a los desmovilizados para que ellos puedan ser partícipes de dicho mercado y no sean excluidos del mismo por falta de preparación.

---

que se haya identificado como desmovilizada para acceder a un cargo dentro de la empresa? 6.  
¿Contrataría dentro de la nómina de la empresa personas desmovilizadas? ¿Sí, no? ¿Por qué? 7.  
¿Hay contratadas dentro de la nómina de la empresa personas desmovilizadas?

En síntesis, corresponde al Estado desarrollar simultáneamente programas de educación técnico-profesional y de educación superior para estas personas para igualmente apoyar su potencial vinculación laboral. Esta preparación se debe dirigir a labores u oficios realmente requeridos por el mercado laboral y en esta medida debe ser precisa y profunda para que puedan tener una permanencia a largo plazo en el mercado laboral. Así lo pone de manifiesto un desmovilizado de Barrancabermeja que señala que “Eso (el proceso de reintegración) no va a durar para siempre. En cambio, yo saco mi carrera y a mí me va a quedar y yo con eso me puedo defender, puedo conseguir un trabajo. Y pues ya uno mejora la calidad de vida de uno”. (Nussio, 2012).

Con lo anterior, se pretende eliminar alguna de las causales de discriminación por parte de los empleadores que existen a la hora de vincular a estas personas a las empresas y para dar cumplimiento a lo señalado en las normas colombianas y en las jurídico-internacionales.

Internacionalmente, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>17</sup> se reconoce el derecho a trabajar y su contenido al igual que se señala que los Estados parte deben adoptar medidas para lograr su plena efectividad a través de la orientación y formación técnico-profesional y la ocupación plena y productiva entre otros; igualmente pone de presente el compromiso de adoptar medidas que garanticen el ejercicio de este derecho sin discriminación alguna. De la misma manera, en el Convenio 111 de la OIT<sup>18</sup> no solo se define la discriminación sino que además se establece la obligación de los miembros de este a llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades en materia laboral para eliminar así cualquier tipo de discriminación, incluso a través de la cooperación de empleadores y trabajadores.

En varios de los artículos de la Constitución Política colombiana, se pone de manifiesto la obligación del Estado de dar desarrollo a estas políticas, no solo desde el preámbulo, como antes se expuso, sino también a lo largo de todo el desarrollo de la Carta. El artículo 13 establece el derecho a la igualdad de todas las personas, rechazando cualquier tipo de discriminación; igualmente estipula que el Estado debe promover las condiciones para que esta igualdad sea real y efectiva, adoptando medidas a favor de los grupos discriminados y marginados (como lo son los desmovilizados). En el artículo 25, se estipula el trabajo como una obligación social, y para que sea posible su cumplimiento

---

17 Aprobado en Colombia con la Ley Aprobatoria 74 de 1968.

18 Aprobado en Colombia con la Ley Aprobatoria 22 de 1967.

en cuanto a los desmovilizados, es necesario el desarrollo de dichas políticas públicas. El artículo 53 establece como principios mínimos fundamentales laborales entre otros, la igualdad de oportunidades para los trabajadores. De forma fundamental, el artículo 54 establece que es obligación del Estado (y también de los empleadores) ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran, propiciando la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar.

Reafirmando lo expuesto, el Código Sustantivo de Trabajo en su artículo 7 establece igualmente que el trabajo es socialmente obligatorio, y en su artículo 8 enfatiza en que nadie puede impedir el trabajo a los demás.

Sin perjuicio de lo anterior, el Estado no puede obligar a los empleadores del sector privado a vincular dentro de su nómina a personas desmovilizadas. Ha dicho la Corte Constitucional que en el sector privado “... *el derecho al trabajo se ejercita dentro de la libertad de contratación que le permite al empresario la facultad de elegir entre los aspirantes al trabajo, aún en el supuesto de que tal elección deba efectuarse entre quienes se hallen en determinadas circunstancias*”<sup>19</sup>. En este sentido, el empleador que goza del principio de la autonomía de la voluntad, está en la libertad de definir el perfil y requisitos particulares de quienes serán sus trabajadores además de los requisitos legales (Manrique Villanueva, Bermúdez Alarcón, Orjuela, Segura, Tovar & Velandia, 2011).

### **3. POSIBLES MECANISMOS POTENCIADORES DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS DESMOVILIZADOS**

Por todas las circunstancias previamente expuestas, corresponde señalar una serie de medidas que posiblemente contribuirían a potenciar la inclusión laboral de los desmovilizados en Colombia.

#### **3.1 Ampliar el concepto de estabilidad laboral reforzada**

La discriminación de estas personas no solo se presenta a la hora de acceder a un empleo, como se ha explicado previamente, sino también respecto de la conservación del mismo. En cuanto a esto último, es menester hacer referencia a la noción de estabilidad laboral, entendida esta como “... la certidumbre que debe asistir al empleado (de que) mientras de su parte haya observancia

---

19 Corte Constitucional, sentencia T-008 de 1992 (18 de mayo de 1992); Corte Constitucional, sentencia C-408 de 2004 (4 de mayo de 2004).

de las condiciones fijadas por la ley en relación con su desempeño, no será removido del empleo”<sup>20</sup>. La Corte Constitucional ha desarrollado la doctrina de la estabilidad laboral reforzada con la cual limita la libertad de los empleadores a la hora de dar terminación a los contratos de trabajo de ciertas personas, más específicamente, personas que se encuentran en situaciones de indefensión como lo son, por ejemplo, las personas discapacitadas y las mujeres en estado de embarazo.

Esta alternativa de solución de ampliar el concepto de estabilidad laboral reforzada propuesto por la Corte Constitucional para personas con algún tipo de discapacidad, surge del supuesto de que si bien algunos desmovilizados tienen discapacidades físicas producto de su actuar en el conflicto, hoy en día su principal discapacidad es una discapacidad social<sup>21</sup>.

Es innegable que no existe una estabilidad laboral de los desmovilizados garantizada desde la misma sociedad. Como lo establece un desmovilizado de Medellín, “He hablado con muchos compañeros que le han dado un trabajo y a los ocho o quince días el empresario se da cuenta que el “man” es desmovilizado y entonces ya no hay más trabajo para él”. (Nussio, 2012).

Si bien es cierto que los desmovilizados se encuentran en una situación de discapacidad social, ampliar este concepto de estabilidad reforzada para ellos en este sentido en vez de promover su inclusión laboral, probablemente produciría el efecto contrario en la medida en que generaría un incremento en la falta de voluntad de los empresarios pues adicional al esfuerzo de confianza y voluntad que ya constituye el hecho de su contratación, se les estaría poniendo una traba a la hora de dar por terminado su contrato de trabajo.

Por lo anterior, es necesario analizar otras posibles soluciones a esta situación a través de las cuales podría potenciarse e incentivarse la inclusión de los desmovilizados al mercado laboral legal.

### **3.2 Conceder beneficios tributarios**

Conceder beneficios tributarios a las empresas que vinculen desmovilizados dentro de su nómina podría constituir una alternativa que a la luz de la economía

20 Corte Constitucional, sentencia T-790 de 2001 (27 de julio de 2001).

21 Para efectos de este trabajo se entiende por *discapacidad social* un concepto que surge de una lectura abierta, integral y social de la discapacidad, entendida como restricción en la participación. Es la exclusión social. PISONERO, S. (junio de 2007). *CIDEC*. (CIDEC, Ed.) Recuperado el 3 de marzo de 2013, de [www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2335332.pdf](http://www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2335332.pdf)

de las empresas resultara provechosa y que incentivaría el propósito buscado. Sin embargo, esta opción no está contemplada dentro del Estatuto Tributario, y la ley que lo reformará para incluirlo, con seguridad sería demandada ante la Corte Constitucional por violar el derecho a la igualdad entre otros, de muchos otros trabajadores que aunque no son desmovilizados, sí están en condiciones desfavorecedoras y que al existir este beneficio podrían llegar a verse excluidos a la hora de la contratación. Por lo anterior, es menester recurrir a otros mecanismos de solución del problema que mientras promuevan la inclusión de unos, no incentiven la exclusión de otros.

### **3.3 Conceder microcréditos para crear microempresas**

De igual forma, el Estado también puede apoyarse en otras alternativas para promover la inclusión laboral de los desmovilizados y así contribuir a la satisfacción de sus necesidades personales y del núcleo familiar. Es el caso, por ejemplo, de otorgar microcréditos a los desmovilizados con el fin de que ellos mismos creen su propia microempresa con base a conocimientos adquiridos durante las jornadas de educación técnico-profesional o educación superior o basados en habilidades y conocimientos propios previamente adquiridos. Lo anterior permite que en caso de que no puedan vincularse al mercado laboral a través de una empresa por alguno de los motivos previamente señalados, lo hagan a través de sí mismos con el apoyo del Estado y así velar por su supervivencia y bienestar.

Respecto de esta propuesta, es importante resaltar que la ley protege tanto el trabajo dependiente como el independiente, entendido el primero como aquel en el que una relación de subordinación entre dos sujetos produce un vínculo donde se generan recíprocas obligaciones, derechos y deberes entre las dos personas, y el independiente como aquel que se realiza por cuenta propia sin la existencia de un vínculo de subordinación con otra persona y que no requiere de un título para ejercerse (Manrique Villanueva, Bermúdez Alarcón, Orjuela, Segura, Tovar & Velandia, 2011).

De la misma forma, esta alternativa garantiza la libertad de escoger profesión u oficio consagrada en la misma Constitución en su artículo 26 y no obliga a estas personas a tener que aceptar cualquier oferta laboral en cualquier condición que esta ofrezca, sino que les permite desarrollar libremente su propia actividad. Es decir, esta propuesta garantiza la inclusión laboral en un marco de libre escogencia.

Encontrar un trabajo estable constituye una de las principales dificultades económicas que enfrentan los desmovilizados y esta solución garantiza que por lo menos esa estabilidad dependa de sí mismos y no de la voluntad de un tercer empleador.

Esta propuesta tiene cuatro elementos fundamentales que corresponde analizar. Ellos son: la educación, el desarrollo de habilidades previamente adquiridas, el microcrédito y la microempresa. La conjugación de todos ellos, constituye una alternativa para promover la inclusión en el mercado empresarial y laboral de forma independiente.

Respecto de la educación técnico-profesional o superior que otorgue o promueva el Estado, cuya importancia ya se explicó anteriormente, esta tiene que estar dirigida a satisfacer la demanda del mercado laboral legal en cuanto a labores y oficios. De igual modo, no solo debe proporcionarle conocimientos nuevos a quienes no los tengan y deseen adquirirlos en un determinado sector, sino que también debe potenciar los conocimientos y experiencias que los desmovilizados ya tengan en ciertos sectores particulares. El desarrollo de esta política de educación, debe además, contar con la infraestructura adecuada, docentes capacitados, la dotación escolar correspondiente entre otros, con el fin de que quienes se vinculen no abandonen el proceso. Solicitarle al SENA y al Ministerio de Educación que garantice y asigne los cupos para la formación de estas personas a nivel educativo, constituye una alternativa altamente viable.

De este último enunciado se desprende una situación sumamente relevante, mencionada anteriormente, que es el fomento a esas habilidades ya adquiridas previamente por los desmovilizados. Dado el origen rural de la mayoría de ellos, tienen ciertos conocimientos en el sector agrícola. De igual modo, dadas las actividades que desarrollaban en el marco de sus actividades ilegales, también tienen conocimientos en el ámbito de la seguridad. Por lo anterior, es evidente que, al menos, hay dos sectores donde podrían potenciarse esas capacidades y facilitar el acceso a empleos de este tipo, logrando vincularlos al sector agroindustrial y al de seguridad en el marco del mercado laboral bien sea de forma subordinada o independiente.

De igual modo, el Estado puede promover que los desmovilizados creen sus propias microempresas o asociaciones cooperativas. Para ello también debe promover la concesión de una serie de microcréditos que les permitan desplegarse por sí mismos en el ámbito empresarial y de satisfacción personal. Existen varias entidades del gobierno que podrían desarrollar conjuntamente

este tipo de financiaciones; ejemplo de ello son el Banco Agrario, Bancoldex y el Fondo de Inversión para el Beneficio Social.

#### **4. EL PROBLEMA DE IGNORAR ESTA REALIDAD**

Es evidente el estigma con el que tienen que lidiar los desmovilizados el cual se ha convertido en una barrera para su reintegración social. Pero en realidad la gravedad del problema no radica en ello principalmente, sino en el hecho de que ni el Estado ni la sociedad misma hacen prácticamente nada porque la situación sea diferente.

La carencia de estabilidad económica por la falta de empleo a la que están sometidos los desmovilizados está promoviendo un terreno fértil para que estos reincidan en las actividades ilegales y se desvirtúe el proceso de reintegración.

Los efectos de un proceso de reintegración no exitoso son: la disminución de las desmovilizaciones, el aumento de los niveles de inseguridad entre otros (CONPES, 2008). Sin embargo, el principal efecto de ello es la reincidencia de los desmovilizados en actividades ilegales. Dicha consecuencia es originada pues estas personas, al no ser acogidas por el mercado laboral legal, encuentran que los beneficios de la guerra son superiores, y en esta medida, son arrojados de nuevo por la sociedad misma a la ilegalidad.

En la medida en que se logre una mayor acogida laboral por parte de la sociedad será efectivo el proceso de reintegración de estas personas y se estará previniendo la reincidencia de los desmovilizados y promoviendo, desde todos los sectores, una auténtica salida para la paz y emancipación de la violencia que durante tantas décadas ha manchado de sangre al país. Incentivar en ellos un sentido de pertenencia con la nación, donde sean vistos como personas útiles y productivas, disminuye la tendencia a la ilegalidad. No es legítima una queja de la sociedad respecto de la paz, cuando ella misma no pone de su parte por salir de la violencia y llegar a ella. Es necesario señalar que la sola entrega de las armas no constituye una garantía de no volver a disparar; es compromiso de toda la sociedad asegurarse que eso no vuelva a suceder.

Los desmovilizados no pueden vivir permanentemente en el anonimato; negando lo que fueron y una realidad misma del país. Por ende este estado de cosas no puede ser una opción. Corresponde tanto al Estado, como a los desmovilizados y a la sociedad asumir de forma determinante y conjunta el camino hacia la paz.

## CONCLUSIONES

Después de analizar la realidad que aqueja al país y a la población desmovilizada en materia de inclusión laboral y los efectos de su no promoción, es necesario dar respuesta a dos preguntas. La primera de ellas: ¿Hay igualdad de oportunidades laborales para los desmovilizados, respecto del resto de la sociedad civil? No. ¿La inclusión laboral de los desmovilizados constituye un mecanismo emancipador de la violencia en Colombia? Sí.

Hay una clara discriminación en cuanto al acceso y conservación de un trabajo por parte de los desmovilizados. No existe una voluntad social por acogerlos en el curso de su proceso de desmovilización y ello está generando grandes problemas al país en diversos aspectos como lo es el de la seguridad. Como consecuencia de la falta de opciones laborales y económicas muchos desmovilizados han decidido reincidir en la ilegalidad conformando bandas criminales urbanas que se han organizado a lo largo de todo el país, haciendo que se incrementen de nuevo los niveles de violencia e inseguridad.

Es necesario que haya una igualdad material y no solo formal para estas personas. Si bien los últimos gobiernos han venido desarrollando una serie de políticas encaminadas a formalizar el proceso de reintegración social de los desmovilizados, como lo es la Política Nacional de Reintegración Social y Económica para Personas y Grupos Armados Ilegales, estas deben ser verdaderamente eficientes y concordantes con el Plan Nacional de Desarrollo. No deben quedarse en la simple teoría y efímero planteamiento de la necesidad de hacer algo. No hacer nada permite que esa condición se perpetúe y se les impida participar e integrarse socialmente para ejercer sus derechos y cumplir con sus obligaciones.

Esa falta de voluntad y sensibilidad social por acogerlos se materializa en el sector empresarial privado, según se pudo ver en la encuesta realizada y en el análisis de los resultados de esta política que ha hecho el mismo gobierno. "... la empresa privada no asume la responsabilidad social frente a la consolidación de la paz y la sostenibilidad del proceso de reintegración, a través del apoyo a iniciativas productivas y sociales que vinculen a todos los actores de la violencia armada del país". (CONPES, 2008).

Si bien hoy en día se manifiesta esta situación respecto de las personas ya desmovilizadas, cobrará aún más relevancia este asunto dentro del marco del proceso de paz con las FARC que se adelanta en La Habana. Si se acuerda la paz con el gobierno, pero la sociedad y en particular el sector empresarial no brinda



oportunidades a estas personas, el problema será de más amplias dimensiones y el principal perjudicado será el propio país.

El trabajo le permite al hombre edificarse tanto a nivel personal como social y en este sentido crecer como individuo dentro de una sociedad a la que podrá aportar en la medida de sus posibilidades, a través de su desarrollo profesional; también le permite ejercer otros derechos de los cuales es titular por el simple hecho de ser persona y que no están condicionados, los cuales son: la dignidad humana, el mínimo vital y en consecuencia la vida misma.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Agencia Colombiana para la Reintegración. (s.f.). Recuperado el 26 de marzo de 2013, de <http://www.reintegracion.gov.co/Lists/Contenido/DispForm1.aspx?ID=543&InitialTabId=Ribbon.Read&d=aHR0cDovL3dlYmFjci5yZWludGVncmFjaW9uLmdvdi5jby9RdWl1bmVzX1NvbW9zL0FjZXXJYS9QYWdpbmFzL2RlZmF1bHQyYXNweA%3d%3d&m=VXN0ZWQgZXR0w6EgZW46Jm5ic3A7Jm5ic3A7PGEgaWQ9JzI>
- CEET. (2012). *El Tiempo*. Recuperado el 20 de marzo de 2013, de <http://www.eltiempo.com/Multimedia/especiales/desmovilizados/ARCHIVO/ARCHIVO-12224321-0.pdf>
- CHÁVES ÁVILA, R. & SAJARDO MORENO, A. (Primer trimestre de 1999). Universidad de Valencia. Recuperado el 8 de marzo de 2013, de [www.uv.es/sajardo/RVEA-insercion-laboral.pdf](http://www.uv.es/sajardo/RVEA-insercion-laboral.pdf)
- CONPES. (1 de diciembre de 2008). *Departamento Nacional de Planeación*. Recuperado el 10 de marzo de 2013, de <https://www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/Subdireccion/Conpes/3554.pdf>
- Defensoría del Pueblo (2004). *Derechos económicos, sociales y culturales*. Derecho al trabajo. Bogotá, Colombia.
- LEMAITRE RIPOLL, J. (2009). *El derecho como conjuro*. Fetichismo legal, violencia y movimientos sociales. Bogotá, Colombia: Siglo del Hombre Editores y Universidad de los Andes.
- MANRIQUE VILLANUEVA, J.; BERMÚDEZ ALARCÓN, K.; ORJUELA, L.; SEGURA, D.; TOVAR, S. & VELANDIA, P. (2011). *Protección del derecho al trabajo: jurisprudencia constitucional*. Bogotá, Colombia: Universidad Externado de Colombia.
- NUSSIO, E. (2012). *La vida después de la desmovilización. Percepciones, emociones y estrategias de exparamilitares en Colombia*. Bogotá, Colombia: Ediciones Uniandes.
- Redacción Judicial. (28 de enero de 2013). *El Espectador*. Recuperado el 25 de marzo de 2013, de <http://m.elespectador.com/noticias/judicial/articulo-400958-desmovilizados-su-suerte>
- República, P. d. (2003). Decreto 128 de 2003. *Art. 2*. Bogotá, Colombia.

