

Responsabilidad Social Empresarial en el posconflicto en materia de empleabilidad para excombatientes

Presentado por:

Yarian Fragozo García

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo analizar las garantías existente en relación al ejercicio del derecho al trabajo de los excombatientes desmovilizados en proceso de reintegración a la vida civil, en la implementación del “Acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera” refrendado por el legislador colombiano en el mes de noviembre del año 2016, con el grupo al margen de la ley más grande y antiguo de país, FARC, tomando como punto de partida la experiencia adquirida en diferentes procesos de paz implementados anteriormente en Colombia otros países del mundo.

El desarrollo de la temática parte del abordaje de la noción de Responsabilidad Social Empresarial, ya que este escrito apunta a determinar la validez de este concepto como mecanismo para lograr la reincorporación a la civilidad de los excombatientes a través de las empresas y las oportunidades de empleo que el sector privado puede ofrecer a quienes abandonaron sus armas. A su vez, se hace referencia al derecho al trabajo como un derecho fundamental y su desarrollo en procesos de desmovilización. Además, se profundiza en los procesos de desmovilización, desarme y reintegración de grupos al margen de la ley y su ruta de reintegración a la vida civil; afrontando el tópico del empleo y desempleo en los excombatiente desmovilizados, seguido de papel que desempeña el sector empresarial en el contexto del

posconflicto, así como las posibilidad de vinculación laboral de los excombatiente en el sector privado y las dificultades encontradas en la inclusión laboral luego del proceso de reintegración a la sociedad.

Palabras clave: *derecho al trabajo, proceso de reintegración, inclusión laboral, sector empresarial, excombatientes, desmovilizados, vinculación laboral, unidades de negocio.*

Abstract

The objective of this article is to analyze the existing guarantees in relation to the exercise of the right to work of the demobilized ex-combatants in the process of reintegration into civil life, in the implementation of the "Final Agreement for the Termination of the Conflict and the Construction of a Stable Peace" and lasting "endorsed by the Colombian legislator in November 2016, with the group on the sidelines of the country's largest and oldest law, FARC, taking as a starting point the experience acquired in different peace processes previously implemented in Colombia other countries of the world.

The development of the theme part of the approach of the notion of Corporate Social Responsibility, since this writing aims to determine the validity of this concept as a mechanism to achieve the reincorporation to civility of ex-combatants through companies and employment opportunities that the private sector can offer to those who abandoned their weapons. In turn, reference is made to the right to work as a fundamental right and its development in demobilization processes. In addition, the processes of demobilization, disarmament and reintegration of groups outside the law and their path of reintegration into civilian life are deepened; addressing the topic of employment and unemployment in the demobilized ex-combatants, followed by the role played by the business sector in the post-conflict context, as

well as the possibility of employment linkage of ex-combatants in the private sector and the difficulties encountered in labor inclusion after the process of reintegration into society.

Keywords: right to work, reintegration process, labor inclusion, business sector, ex-combatants, demobilized, labor linkage, business units.

Introducción

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) nace a mediados de los años veinte, donde empresarios de distintos niveles consideraron la importancia de minimizar y solucionar el impacto del capitalismo en los asentamientos humanos, pues la creación de recurso como producción evidentemente afecta a los actores en el medio tales como el ambiente, la relaciones humanas, las condiciones socio económicas, entre otras. En Colombia, el modelo de RSE es relativamente reciente, ya que la primera tarea estatal fue la filiación con el Pacto Global en el año 2004, en el cual las naciones establecieron una serie de principios (diez agrupados en cuatro ejes temáticos) en los que debe versar la actuación de la RSE.

Ahora bien, en uno de los diez principios desarrollados en el Pacto Global de las Naciones Unidas (2000), específicamente en el sexto, se establece que “las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación” (principio 6) y es aquí donde aparece precisamente que uno de los principales alcances y desarrollos de la RSE es la abolición de prácticas discriminatorias para el empleo y ocupación de las personas protagonistas del conflicto armado en un posible escenario de postconflicto.

Precisamente, la empresa privada en Colombia, con el ánimo de dar mayor proyección al concepto de RSE, ha venido desempeñando un rol cada vez más importante en los procesos de acercamiento, diálogo y posconflicto con los grupos al margen de la ley para su reincorporación a la vida civil, acogiendo para ello los lineamientos establecidos en las negociaciones logradas en La Habana (Cuba) entre el Estado y las FARC-EP.

En esta negociación se han planteado ejes temáticos sobre acuerdos mínimos para el regreso a la vida civil de las y los combatientes. En este estado de cosas, el Estado, y en general la sociedad civil, debe preguntarse por los alcances y límites de la participación de los grupos empresariales en los acuerdos llegados en La Habana (Cuba), esto incluyendo las facilidades y estrategias para el sostenimiento de una paz estable y duradera posterior al acuerdo político. Por ello, es de suma importancia observar las relaciones existentes entre la RSE y el postconflicto, qué papel jugará el sector empresarial en las actuaciones posteriores al acuerdo político con los actores armados, en particular en lo relacionado al acceso al empleo sin discriminación por el status de desmovilizado o reintegrado a la vida civil o, incluso, de los mismos miembros de las fuerzas armadas colombianas, quienes con la terminación del conflicto deberán profesionalizarse y emplearse en otras labores útiles para la sociedad y el sistema de mercado.

Y es que todo fin de conflicto plantea una problemática muy básica y es ¿en qué se debe ocupar a las personas que empuñaban las armas de un bando y de otro? Y no sólo el hecho de la consecución del empleo es la principal problemática, sino los imaginarios sociales que usan los empresarios, por ejemplo, a la hora de contratar o no a un excombatiente.

Es de suponerse, o por lo menos así se espera, que en el cumplimiento de los acuerdos de La Habana (Cuba), en lo relacionado a los pactos políticos y de desmovilización, se logre dar

prelación al tema de la empleabilidad de los excombatientes en el sector privado empresarial. Se estaría echando de menos que la Responsabilidad Social no sólo apunta a demostraciones causales de políticas tales como la contratación o la libre asociación, las cuales están expresadas en la legislación laboral vigente, sino que la tarea de la RSE es la promoción y divulgación de políticas que lleven a la transformación de imaginarios sociales y colectivos en alguno que esté relacionado principalmente con los principios del pacto global.

Dentro de todos los procesos de desarme, desmovilización y reintegración (DDR) se debe implementar una política diferencial e incluyente en materia inclusión laboral de los excombatientes desmovilizados, la cual debe seguir una ruta asistida de reintegración. Sin embargo, el prejuicio por parte de la sociedad civil sobre cambio de vida y realidad de los excombatientes, genera discriminación y estigmatización para con esta población, lo cual propicia la vulneración de sus derechos y puede implicar el retorno a la ilegalidad de los excombatientes.

Para que los excombatientes puedan ejercer el derecho al trabajo, tal cual lo estipula la Constitución Política en el artículo 25, el gobierno de articular de tal manera a los actores implicados en el proceso de reintegración de los desmovilizados, que la sinergia entre Estado-Empresa-Academia-Sociedad-Desmovilizado, permitan al excombatiente reintegrado considerarse un ciudadano social de derecho.

En ese orden de ideas, el “Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera”, suscrito entre el Estado Colombiano y Fuerzas Armadas Revolucionarias (FARC-EP) en el año 2016, se sustenta en un amplio marco normativo, que permite la recuperación de los derechos políticos y de ciudadanía de los

excombatientes. Dentro de las estrategias implementadas para la reintegración de los desmovilizados, se contempla la generación y fortalecimiento de capacidades y habilidades de los excombatientes que faciliten su tránsito a la vida civil, estos espacios posibilitan la inserción de los desmovilizados en proceso de reintegración al mercado laboral y la generación de sus propios ingresos.

De esta manera, se reafirma que el ejercicio del derecho al trabajo por parte de los excombatientes reintegrados a la sociedad permite garantizar el éxito en la construcción de una paz estable y duradera, dado que el trabajo es un espacio socializador y generador de bienestar económico y social.

1. Responsabilidad Social Empresarial y empleabilidad sin discriminación

Todas las personas, sean naturales o jurídicas, poseen responsabilidades al igual que derechos; desde el punto de vista organizacional, las empresas también son responsables por ser personas jurídicas y dicha responsabilidad no sólo tiene que ver con el cumplimiento de obligaciones laborales, tributarias, fiscales u operativas, sino también con la satisfacción de ciertas necesidades que le son propias a su naturaleza de manera directa o indirecta, además del compromiso para con la comunidad, el cual no sólo debe estar centrado en proporcionar satisfactores, sino en brindar un valor agregado que procure el desarrollo humano integral de todos los hombres.

Básicamente, la Responsabilidad Social Empresarial va más allá del marketing, las relaciones públicas u otros beneficios empresariales; es adoptada por las directivas o gerencia de

la empresa u organización con el fin de actuar en beneficio de sus trabajadores, sus familias y el entorno social. Hace referencia, por tanto al

(...) conjunto integral de políticas, prácticas y programas que se instrumentan en toda la gama de operaciones corporativas y en los procesos de toma de decisiones, y que significa poner en marcha un sistema de administración con procedimientos, controles y documentos (Gutiérrez, 2014, p. 5).

Se puede decir también que la Responsabilidad Social, de acuerdo con Abreu & Badii (2007), es la capacidad de respuesta que tiene una organización frente a los efectos y consecuencias de sus acciones sobre los distintos grupos con los que se relaciona. De esta manera, las organizaciones son socialmente responsables cuando las actividades que desarrolla están orientadas a la satisfacción de las necesidades e intereses de sus colaboradores, de la sociedad y de quienes se favorecen de su actividad comercial, así como al cuidado y protección del entorno.

El tema de la Responsabilidad Social Empresarial implica un amplio cúmulo de conocimientos, que como puede verse, no se limita a lo organizacional y a lo social. El problema de este tema muchas veces se centra en que pareciera que sólo tiene validez en el contexto de las grandes empresas. Desde una óptica objetiva, a todas las empresas les obliga ser responsables socialmente; no se trata de una obligación jurídica, sino de una obligación ética que conlleva a las organizaciones a que adopten un modelo proactivo en procura de mejorar las condiciones generales de la sociedad.

La responsabilidad social empresarial se manifiesta cuando existe un conjunto sistemático de políticas, programas y prácticas coordinadas e integradas a la operación del negocio, que

soportan el proceso de toma de decisiones frente a cada una de las relaciones que la empresa mantiene, de manera coherente con unos principios básicos de gestión (Del Castillo, Penagos, Navarro, Polo y Berrío, 2011, p. 47).

Lo anterior significa que la manera como cada organización implementa su Responsabilidad Social depende del sector al que pertenece, así como de las peculiaridades e intereses de sus grupos de interés.

De este modo, el modelo de implementación de Responsabilidad Social Empresarial que se debe llevar a cabo, de acuerdo con Matta (2008), se debe componer de cinco pasos básicos para orientar las acciones que desarrolla la empresa hacia una gestión socialmente responsable, esos pasos son:

Identificación y línea base de sus prácticas y caracterización de la responsabilidad social empresarial; configuración de la gestión de responsabilidad social empresarial y definición de ejes de trabajo; diseño e implementación de un plan estratégico de responsabilidad social empresarial; construcción de un programa de seguimiento a la gestión de la responsabilidad social empresarial; evaluación y auditoría en Responsabilidad Social Empresarial (p. 31).

Para que la RSE sea efectiva en materia de empleo, se deben desarrollar lineamientos para que haya acceso al trabajo sin discriminación. Al respecto, el principio número 6 del Pacto Global señala expresamente que “las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación” (Naciones Unidas, 2000, principio 6); esto quiere decir que ante el actual escenario de postconflicto en Colombia las empresas tienen la posibilidad, además de la responsabilidad, de construir paz desde su accionar económico.

Precisamente, en este periodo del postconflicto, se debe proceder a que los excombatientes puedan ocupar un puesto en la empresa privada y esta, por ende, deberá estar atenta a las condiciones que se establezcan en los acuerdos de paz relacionadas con los aspectos de la actividad económica; ello conllevará a que se deje de ver a la empresa privada como una mera proveedora de productos y servicios y se le otorgue un rol mucho más significativo: como constructora de paz en posibles contextos de reconstrucción de paz en su área de influencia.

Ahora, al tratar de dar una definición de lo que es discriminación en el empleo, es posible señalar, según Fernández (2012), ésta hace alusión a:

cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación realizada por razones de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacional de origen o extracción social (p. 202).

Claro que las distinciones que se realizan rigurosamente en función de los requerimientos al trabajo no se podrían considerar como discriminatorias. En este orden de ideas, la no discriminación supone sencillamente que la selección de los empleados se debe realizar en función de su capacidad para desempeñarse en su trabajo y que, por ende, no existirá distinción, exclusión o preferencia alguna basada en otros factores.

En un contexto tan marcado por los contrastes sociales se hace muy necesario emprender con este tipo de iniciativas para poder remediar las muchas grandes injusticias que se estaban y que aún se siguen cometiendo, en la medida en que no se tiene conciencia de las implicaciones sociales de cada una de las acciones humanas. Por tal motivo, las empresas no sólo deben pensar que ofrecen bienes y servicios a cambio de un beneficio monetario, sino que han de contribuir también a la consecución de una sociedad próspera y en paz, pues:

las empresas, el comercio y la inversión son pilares esenciales para la paz y prosperidad. Pero en muchas áreas las empresas están ligadas a serios dilemas, como pueden ser la explotación, la corrupción, la inequidad y otras barreras que frenan la innovación y el espíritu empresarial. Las acciones empresariales responsables construyen confianza y capital social, al mismo tiempo que contribuyen al desarrollo y mercados sustentables (Red Pacto Global Colombia, 2009, p. 1).

Dentro de este magno proyecto que se ha venido desarrollando a nivel mundial, y del cual ya hacen parte un significativo número de países y empresas de diversas dimensiones, cabe resaltar que por RSE se ha de entender “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores” (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001, p. 1).

Aunque se hable aquí de una acción voluntaria por parte de las empresas, no se han de echar en saco roto las muchas iniciativas que están y que estarán en curso con el fin de promover una plena integración por parte de estas a la consecución de una sociedad solidaria, estable y auto-sostenible porque “ser socialmente responsable no solamente significa cumplir plenamente las obligaciones jurídicas aplicables, sino también ir más allá e invertir «más» en capital humano, en el entorno y en las relaciones con las partes interesadas” (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001, p. 1).

Así planteadas las cosas, la RSE es hoy por hoy un claro criterio para la productividad y la competitividad empresarial, en cuanto que se integra “al mismo tiempo el compromiso con el desarrollo social y la mejora del medio ambiente” (Pelayo, 2015, p. 1).

Se destaca en este sentido el principio número 6, en cuanto que presenta la plataforma base para el desarrollo de las alternativas que desde la RSE se pueden presentar en la animación de las diferentes dinámicas que surjan del posconflicto para los excombatientes; esto significa que es el momento preciso para adelantar los esfuerzos que sean necesarios para poder afrontar las dinámicas de postconflicto que se avecinan.

De esta manera, la RSE es una verdadera e importantísima oportunidad para darle curso a la consecución de la paz a través de estructuras viables para la integración y el fortalecimiento de la sociedad colombiana en su noble propósito de alcanzar la paz, pues una nación tan rica y diversa como lo es Colombia podrá marcar la pauta en lo que es y propone la RSE como alternativa de desarrollo integral.

2. Rol del Sector Empresarial en el Posconflicto

El rol que desempeña la empresa en el posconflicto es determinante, teniendo en cuenta su contribución en términos de inversión, tributación, generación de empleo y crecimiento económico, estos últimos factores fundamentales en la reintegración de los excombatientes a la vida civil, específicamente en materia de inclusión en el mercado laboral.

Teniendo en cuenta los planteamientos de Prandi & Josep (2010), la empresa como actor sustancial dentro la sociedad está en la facultad de contribuir a la construcción de una paz estable y duradera, pero para ello debe conocer y comprender el contexto del conflicto y posconflicto, sus causas, consecuencias, así como a los actores implicados en ellos. Igualmente, la capacidad de generar desarrollo y crecimiento económico por parte del sector empresarial, tanto a mediano

como a largo plazo, supone un desarrollo en las capacidades de los excombatientes, reintegrados ya sea de manera individual, mediante un empleo formal o a través de alianzas comerciales con las nuevas empresas y negocios que trae el posconflicto, esto como proyecto de vida para los desmovilizados reintegrados a la sociedad.

El Estado colombiano, basado en el principio de corresponsabilidad, puede lograr una unión con el sector empresarial, de tal manera que se dé una reintegración laboral integral de los excombatientes desmovilizados. Por ello, a través de la alianza Estado-Empresa, se deben crear políticas de Responsabilidad Social Empresarial que faciliten la inclusión de los excombatientes al mercado laboral, contribuyendo en ese sentido al sostenimiento de una paz estable y duradera.

En ese sentido, según se señala en el periódico El Tiempo (2011), los incentivos tributarios se constituyen en el mecanismo al que los estados en conflicto recurren para involucrar al sector empresarial en los proyectos de posconflicto, por lo tanto, la reducción de impuesto es una acción fundamental que utiliza el gobierno para promover la RSE por parte de las empresas, sobre todo en las regiones que por años fueron azotadas por el flagelo de la violencia.

Al respecto, en Colombia, el Congreso de la Republica expidió la Ley 1429 de 2010, mediante la cual se genera una serie de beneficios tributarios a aquellas empresas que generen nuevos empleos para personas desmovilizadas en proceso de reintegración. El artículo 10 de la mencionada Ley establece cuáles son estos beneficios:

Descuento en el Impuesto sobre la Renta y Complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad. Los descuentos y

beneficios señalados en el artículo 9° de la presente ley aplicarán, para los nuevos empleos ocupados para poblaciones en situaciones de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad, siempre que estén debidamente certificados por la autoridad competente (Congreso de la República, Ley 1429 de 2010, art. 10).

Del mismo modo, el artículo 9 detalla los procedimientos y requisitos para acceder a dichos beneficios:

La opción de tomar como descuento tributario para efectos de la determinación del impuesto sobre la Renta y Complementarios, los aportes al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar, así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima correspondientes a los nuevos empleos (Congreso de la República, Ley 1429 de 2010, art. 9).

De otra parte, la Corte Constitucional en la Sentencia T-129 de 2011, manifiesta que las empresas son socialmente responsable cuando no se limitan al cumplimiento de las obligaciones jurídicas, sino buscan reducir el impacto negativo que causan dichas empresas en el entorno del cual se derivan sus utilidades, por medio del desarrollo social de esos territorios.

Así mismo, como se expone en la Sentencia T-247 de 2010, la RSE debe ser asumida con compromiso social, donde el trabajo de la compañía debe ser instrumento de mejora social, de protección del medio ambiente, el respeto a los Derechos Fundamentales, entre otros elementos de construcción social.

Por consiguiente, la RSE es necesaria, teniendo en cuenta que la empresa es un sujeto que actúa dentro de la sociedad y sus acciones debe estar dirigidas a generar impactos positivos en la comunidad. En consecuencia, Colombia como un Estado Social de Derecho, donde se promueve

el derecho a la libertad para las empresas, tiene la facultad de exigir al sector empresarial el cumplimiento de su función social, mediante la normalización de la RSE, enfatizando que la misma es de carácter voluntario y solidario, lo cual permita una distribución equitativa de las oportunidades y beneficios del desarrollo social del país y de esta manera facilitar a los desmovilizados reintegrados a la sociedad el goce y ejercicio del derecho al trabajo como lo establece la carta magna.

Para lo anterior, es necesario tener presente los 4 puntos que enmarca la RSE expuestos en la Sentencia T-247 de 2010:

i. La responsabilidad social empresarial, no obstante fruto de iniciativas voluntarias por parte de las empresas, contiene elementos que resultan definitorios en el comportamiento que deben tener los actores en el Estado social de derecho.

ii. La responsabilidad social empresarial implica prácticas que tienen íntima conexión con el principio de solidaridad –axial al Estado social- y, en esa medida, son concreción de deberes constitucionales propios de los actores con posibilidad de influir en el desarrollo en concreto de derechos fundamentales.

iii. El hecho de que una actividad sea fruto de la ejecución de un programa de responsabilidad social empresarial no obsta para que la misma involucre la concreción de derechos fundamentales y, en esa medida, deba respetar los límites de índole constitucional existentes respecto de estos aspectos en un Estado social de derecho.

iv. La responsabilidad social empresarial tiene como actores principales a las empresas, pero el compromiso social no debe entenderse agotado en este tipo de programas, que pueden –y deben- ser complementados con la participación de otros actores –stakeholders, en terminología

de las Naciones Unidas – como la sociedad civilmente organizada, el Estado, los sindicatos, organizaciones con interés social, ONGs y organizaciones comunitarias, entre otros.” (Corte Constitucional, Sentencia T-247 de 2010).

Por lo anterior, el rol que debe desempeñar la empresa privada en el actual marco del posconflicto, debe estar fundamentado en acatar y dar cumplimiento a las prerrogativas normativas que se han dictado en Colombia para la reincorporación laboral de los excombatientes, disposiciones que no sólo tienen un impacto en la vida de estas personas que se reincorporan a la civilidad, sino también para las mismas empresas y la sociedad en general.

3. Posibilidad de vinculación laboral del excombatiente en el sector privado

Desde 1953 en Colombia se han creado herramientas y mecanismos para la reintegración de excombatientes de Grupos Armados Organizados al Margen de la Ley (GAOML), fruto de los procesos de paz efectuados con estas organizaciones. Hasta el año 2011, dichos procesos de paz y sus consecuentes procesos de desmovilización, se caracterizaban por otorgar beneficios a los excombatientes tales como: apoyo de manutención, salud, educación y reinserción laboral, pero su principal preocupación era la satisfacción de las necesidades de seguridad. Por lo tanto, no existía una atención integral en esos procesos que posibilitara una verdadera reintegración.

La Presidencia de la Republica, con la expedición Decreto 4138 de 2011, crea la Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR), unidad encargada de atender los procesos de reintegración de los desmovilizados; igualmente, mediante la Resolución 1356 de 2016, “se reglamentaron las condiciones y obligaciones para el acceso y otorgamiento de beneficios

sociales y económicos de los procesos de reintegración a la sociedad civil, dirigida a la población desmovilizada” (Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas, Resolución 1356 de 2016, Consideraciones).

Además, la ACR fue la encargada de dirigir y definir la ruta de reintegración, considerada como

(...) el conjunto de condiciones, beneficios, estrategias, metodologías y acciones para las personas y grupos alzados en armas, concertados con la persona en proceso de reintegración, para promover el desarrollo de capacidades, la superación de la situación de vulnerabilidad y el ejercicio autónomo de la ciudadanía (Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas, Resolución 1356 de 2016, art. 1).

Adelantándonos un poco en el abordajes de la ruta de reintegración, la atención a los excombatientes se brinda a través de varios enfoques denominados “Dimensiones”, una de las cuales es la dimensión productiva, cuya búsqueda es la generación de capacidades que posibiliten la inserción económica de los desmovilizados en proceso de reintegración, de tal manera que puedan disfrutar de sus derechos económicos y de esta forma desarrollar un proyecto de vida que involucre tanto al excombatiente reintegrado a la sociedad como a su familia.

A partir de lo acontecido en el proceso de paz con las FARC-EP, la ACR debió modificar sus funciones y estructura con el fin de dar respuesta a los nuevos mandatos normativos y a los procesos de reincorporación a la vida civil de los integrantes del grupo armado. Lo anterior en consonancia con el “Acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera”, convenido en la Habana y refrendado por el legislador colombiano en noviembre de 2016.

De esta manera, según lo estipula el Decreto Ley 897 de 2017, la ACR cambia su nombre por es de Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN), cuyo propósito es el de

(...) gestionar, implementar, coordinar y evaluar, de forma articulada con las instancias competentes, la política, los planes, programas y proyectos de Reincorporación y normalización de los integrantes de las FARC-EP, conforme al Acuerdo Final, suscrito entre el Gobierno Nacional y las FARC-EP el 24 de noviembre de 2016 a través de la Unidad Técnica para la Reincorporación de las FARC-EP; y de la política de reintegración de personas y grupos alzados en armas con el fin de propender por la paz, la seguridad y la convivencia (Presidencia de la República, Decreto Ley 897 de 2017, art. 2).

Por otro lado, la OIT (2002), a través de la Oficina Internacional del Trabajo, instituye el “Manual sobre oportunidades de formación y empleo para excombatientes”, documento en el cual no se recurre a la representación de reintegración laboral sino a la de reinserción laboral. En ese sentido, el manual exhibe una amplia gama de alternativas laborales para que los países en conflicto implementen en los procesos de paz. A través de este, se dan recomendaciones para llevar a cabo en los programas de reinserción, teniendo como fundamento los siguientes aspectos: “a) la formación profesional; b) los programas de obras públicas de alta densidad de empleo y c) el desarrollo de la pequeña empresa” (OIT, 2002, p. 13). Lo anterior, teniendo como objetivo común la promoción y facilitación del empleo para los excombatientes, proyectando a los sectores económicos de la agricultura y la construcción como una alternativa amplia de oferta laboral para desmovilizados.

De igual forma, la OIT exhorta al sector empresarial en relación al hecho que la reinserción laboral de los excombatientes también se puede lograr mediante el acompañamiento, asistencia técnica y la promoción de la pequeña y mediana empresa. Por consiguiente, expone en

forma muy general los aportes laborales que pueden ofrecer las grandes empresas en el proceso reinsertión laboral de los excombatientes y señala que

(...) el sector privado podría participar más en la promoción y la asistencia a la pequeña empresa y conocer mejor la información sobre el mercado de trabajo para los excombatientes en temas como: los mercados existentes; los mercados potenciales futuros; las necesidades de reinsertión y empleo de las personas, y las posibilidades de educación y formación profesional y comercial (OIT, 2002, p. 45).

De la misma manera, en Colombia, a través del Documento 3554 de 2008, el Departamento Nacional de Planeación establece la Política Nacional de Reintegración Social y Económica para Personas y Grupos Armados Ilegales, donde se precisa cuáles son los elementos a tener presente en los procesos de Desarme, Desmovilización y Reintegración (DDR), los cuales, son extraídos de los aportes y experiencia de la Organización de las Naciones Unidas de los procesos de paz en varios países.

Como puede verse, el anterior marco normativo se constituye en el sustento que da fundamento a la contratación de excombatientes, especialmente en el sector privado; sin embargo, es de destacar que en el sector empresarial existe una gran resistencia respecto al hecho de contratar a excombatientes y desmovilizados, debido a los cambios que puede implicar dicha acción para su organización. Por lo tanto, se hace necesario conocer qué posibilidades reales tiene un excombatiente o desmovilizado en proceso de reintegración de acceder a un empleo formal y al mercado laboral.

Según Roldán (2013), “de 19.163 posibilidades de empleo dentro de empresas del sector privado, solo un 19% de dichas posibilidades de ocupación laboral están en disposición de

acoger a un desmovilizado” (p. 116). Teniendo en cuenta lo anterior, si para el año 2018, según cifras de la Agencia para Reintegración y la Normalización (2019), la totalidad de la población desmovilizada era de 60.155 excombatientes, dicha cifra deja en evidencia la insuficiencia de oportunidades laborales en el sector formal para los excombatientes en proceso de reintegración a la vida civil.

Del mismo modo, Roldán (2013) señala que los principales argumentos de las empresas para no contratar desmovilizados es:

(...) 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 (p. 115).

Para los excombatientes reintegrados a la vida civil, el peso de la estigmatización creada por su vinculación a un GAOML es tan grande, que sin la ayuda del Estado es prácticamente imposible que los desmovilizados accedan a un empleo formal en el que tengan un grado de responsabilidad significativo, aun si poseen las capacidades para realizar dichas labores. Así mismo, en las investigaciones realizadas se observa que

los sectores de construcción y agropecuario tienen una disposición del 100% de vincular dentro de su nómina a personas desmovilizadas. Los sectores industriales y de servicios se encuentran divididos con una fuerte tendencia hacia su no contratación, mientras que los sectores financiero y comercial evidencian una negativa del 100% a contratar desmovilizados (Roldan, 2013, p. 115).

Por lo anterior, se puede evidenciar lo propensos que están los excombatientes desmovilizados a acceder a un empleo informal, dado que los sectores de construcción y agropecuario en gran medida se presenta la informalidad, donde el empleado tiende a vivir el día a día, que le presenta como propuesta su empleador. Adicionalmente, las empresas cuando vinculan a una persona que haya pertenecido a un GAOML, evitan una relación a largo plazo, procurando que esta no afecte en algún momento el futuro de su compañía.

Por su parte, la Universidad Nacional de Colombia (2017), conjuntamente con la ARN, realizaron la caracterización de los excombatientes desmovilizados del GAOML FARC-EP, en donde se le indagó a los excombatientes sobre el interés y la visión que tenían al respecto de los proyectos colectivos de reinserción económica estipulados en el Acuerdo Final de Paz; los datos que arrojó el estudio permite observar que el 60% de los participantes manifestaron su inclinación por desarrollar actividades agropecuarias, así como por sectores como la construcción de viviendas, obras civiles, centros educativos y puestos de salud.

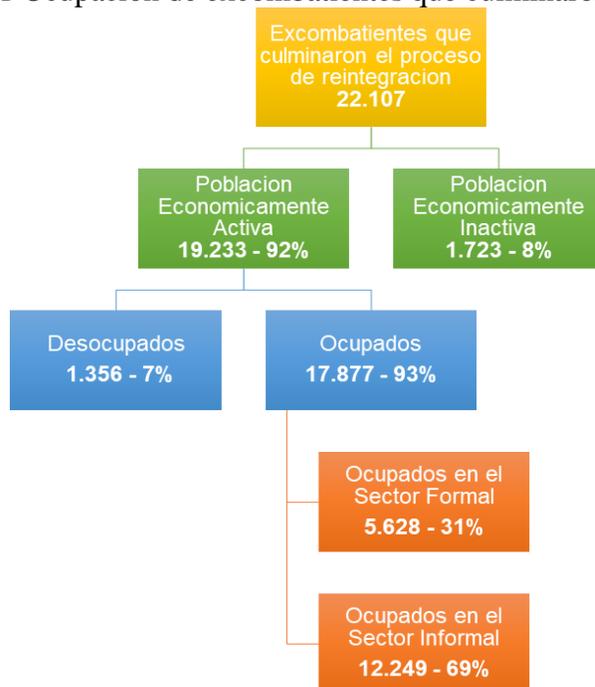
Al analizar la información presentada por el estudio de la Universidad Nacional de Colombia (2017), no necesariamente las personas que se inclinan por actividades agropecuarias se refieren estrictamente a siembra y cosecha, la ganadería o actividades productivas del sector primario, por el contrario, pueden connotar su anhelo de formarse áreas como la agroindustria, la agronomía, lo ambiental o lo forestal.

Al contrastar los estudios mencionados, se evidencia que dependiendo de la naturaleza de las empresas, hay algunos sectores de la economía que tienen más facilidades para contratar a excombatientes desmovilizados en relación con otros.

En conclusión, se puede observar que los sectores de la construcción y agropecuario, son los que están más dispuestos a vincular desmovilizados en sus empresas. Lo anterior, en concordancia con los proyectos de vida que más le interesan a los excombatientes, corroborando lo planteado por la OIT, donde la agricultura y la construcción son las alternativas principales de la inclusión laboral desmovilizados reintegrados a la sociedad. Por su parte, los excombatientes desmovilizados participes en la ruta de reintegración se benefician de servicios tales como la salud, educación, seguridad y formación para el trabajo. Una vez terminado su proceso de reintegración a través de esta ruta, los excombatientes deben comenzar a vivir como cualquier ciudadano libre en el territorio nacional.

En ese sentido, los desmovilizados reintegrados a la vida civil deben contar con un oficio que le genera ingresos para garanticen su bienestar, ya sea por medio de la incorporación al mercado laboral o mediante la conformación de un negocio propio.

Ilustración 1 Ocupación de excombatientes que culminaron el proceso de reintegración



Fuente: ARN, 2018.

Partiendo de la base de los 22.107 excombatientes que han culminado su proceso de reintegración a la vida civil, la ilustración anterior permite evidenciar que existe una población económicamente inactiva equivalente al 8%, la cual, según la caracterización de dicha población realizada por la Agencia Nacional para la Reintegración y la Normalización (2018), está conformada por excombatientes mayores de 60 años, niños o desmovilizados con alguna discapacidad física. Igualmente, la tasa de desempleo que enfrentan los excombatientes es baja (7%) comparada frente a la media nacional del año 2017, la cual fue de 9,4%.

Sin embargo, para los desmovilizados reintegrados ocupados, la principal dificultad que enfrentan es incorporarse al sector formal, donde solo el 31% de ellos ha logrado vincularse en dicho sector; es importante destacar que dicho porcentaje se debe en gran proporción a los convenios que la ARN, suscribe con empresas aliadas con el propósito de vincular a excombatientes desmovilizados que se encuentran reintegrados a la vida civil.

Por su parte, señalan Salamanca & Trujillo (2017), entre las más de 650 empresas aliadas de la ARN en desarrollo de los procesos de reintegración, se destacan entre otras los Almacenes Éxito, el grupo Sodexo, Cafeterías Tostao y Cámara de Comercio de Bogotá, a través de sus filiales como Mundo Aventura, Corferias, la Corporación Ambiental Empresarial, entre otras. Entrando en detalle, la vinculación de excombatientes en estas empresas se realiza mediante empleos tales como labores de logística, operaciones comerciales, y servicios generales.

Adicionalmente, se observa que el 69% de excombatiente trabaja en la informalidad, lo cual deja en evidencia las grandes falencias que se presentan en la sostenibilidad de la inclusión

laboral de los desmovilizados de grupos armados ilegales, viéndose vulnerando el artículo 25 constitucional sobre el acceso al trabajo en condiciones dignas y justas.

Teniendo en cuenta la situación expuesta, se hace necesario incurrir en una prerrogativa en cuanto al acceso de la población desmovilizada al mercado laboral, en relación con la población general del país, teniendo en cuenta que esta, presenta las mismas condiciones y dificultades para ejercer su derecho al trabajo. Lo anterior, fundamentado sobre el hecho que pequeños colectivos como los GAOML, durante más de 50 años han puesto en vilo la seguridad y gobernanza del país.

Por lo tanto, favoreciendo los intereses de los excombatientes reintegrados a la sociedad en relación a la reinserción laboral de estos individuos, se busca la sostenibilidad de una paz estable y duradera como lo estipula el acuerdo final para la terminación del conflicto entre el gobierno nacional y las FARC-EP, evitando el retorno de los mismos a los GAOML. Sin embargo, según Lozano (2014), se destaca que con el paso del tiempo, algunos desmovilizados logran incorporarse a trabajos administrativos en empresas del sector privado, las cuales generalmente tienen convenios con la ARN con el propósito de vincular laboralmente a este tipo de población, sin desconocer los beneficios económicos que le brinda el estado por tal labor.

Conclusiones

La omisión de promoción de políticas y escenarios de parte de las micro, medianas y grandes empresas como de multinacionales, así como la disminución de la discriminación en un contexto de posconflicto, en lo particular con desmovilizados, se considera una contravía al

Pacto Global de las Naciones Unidas y así mismo, una carencia de Responsabilidad Social Empresarial; aunque si bien es cierto, el mencionado pacto carece de carácter vinculante jurídicamente, el Estado debe velar por los posibles beneficios que adquieran las empresas que certifiquen su impacto en el cumplimiento del principio sexto del pacto.

Se puede concluir, que el proceso de reintegración laboral de los excombatientes desmovilizados implementados por el gobierno nacional en beneficio de los procesos de paz desarrollados con los GAOML a lo largo de la historia de país, en especial el más reciente llevado a cabo con las FARC-EP, el cual culminó en el año 2016 con la firma del “Acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera”, presenta ciertas limitaciones que atentan contra el éxito de este proceso; dichas limitaciones dificultan la vinculación laboral de los excombatientes en proceso de reintegración: las barreras culturales, sociales, económicas e institucionales, así como baja cohesión del dúo Estado-Empresa en la generación de alternativas de inclusión laboral, posibilitan en gran medida la estigmatización y discriminación del excombatiente reintegrado a la vida civil en el mercado laboral, llegando al límite de verse vulnerado el derecho al trabajo.

El ejercicio del derecho al trabajo le posibilita a los excombatientes reintegrados a la sociedad edificarse tanto a nivel personal como social. Igualmente, el derecho al trabajo les permite ejercer otros derechos fundamentales por el simple hecho de ser persona como lo estipula la Constitución Nacional, donde Colombia se declara un Estado Social de Derecho.

Por otro lado, la discriminación laboral hacia los desmovilizados reintegrados a la vida civil, es conducente al reintegro de dichos excombatientes a los GAOML, poniendo en riesgo la construcción de una paz estable y duradera. Lo anterior, hace necesario la continua evaluación de

los procesos de reintegración a nivel socio-jurídico, que prevengan la discriminación laboral de los excombatientes desmovilizados.

Por consiguiente, el desarrollo legislativo futuro del país, debe vincular de manera efectiva al sector empresarial en la construcción de una paz, estable y duradera, por medio de la RSE; dicho desarrollo legislativo en marco del posconflicto, debe partir desde la normatividad actual, dentro de la cual está comprendida la (Ley 1429 de 2010) conocida como la ley de formalización y generación de empleo, la cual busca generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas con el fin de aumentar beneficios y disminuir los costos de formalizarse. Lo anterior hace necesario la articulación del Estado y sector privado, estableciendo disposiciones específicas que garanticen la estabilidad socioeconómica de los excombatientes reintegrados a la sociedad.

En cuanto a la RSE, a la fecha no se ha expedido ningún decreto o ley que “exija” a las empresas privadas vincular a excombatientes desmovilizados, entre otros aspectos, se presenta el hecho que la RSE está concebida desde un carácter voluntario y solidario por parte del sector privado hacia la comunidad. No obstante, nueva la legislación que se expide en relación a este tema, tiene que ser prerrogativa en cuanto al favorecimiento de la población desmovilizada en proceso de reintegración, teniendo presente que pequeños grupos poblacionales como lo son los GAOML, han tenido en guerra al país durante más de 50 años.

Como es evidente la falta de coyuntura entre el Estado, el sector empresarial e incluso la sociedad civil, en términos de la vinculación laboral de los excombatientes reintegrados, el gobierno nacional, liderado por la ARN incluye la formación productiva, educativa y empresarial dentro del proceso de reintegración de los excombatientes con el objetivo de lograr la estabilidad

económica; a través de unidades de negocios el gobierno pretende suplir las necesidades de reinserción laboral y empleo de excombatientes, desconociendo que en la gran mayoría de casos estas unidades de negocio no responde a realidades específicas de los desmovilizados, ni mucho menos a la realidad económica en materia de mercados existentes y futuros.

De igual manera, las políticas de emprendimiento decretadas para suplir las falencias en materia de vinculación laboral de los excombatientes en el sector privado, a través de un empleo formal, tienen como inconveniente el hecho que su impacto se evalúa a mediano y largo plazo, lo cual, perjudica en gran manera la construcción de una paz estable y duradera, debido a que el gobierno no tiene la disponibilidad necesaria de recursos tanto financieros como logísticos que le den sostenibilidad a esta política.

Lo anterior, sustentado por las cifras divulgadas por la ARN en referencia a la situación de unidades de negocio constituidas por los excombatientes desmovilizados reintegrados a la vida civil, donde de las 16.996 unidades de negocios implementadas solamente están en funcionamiento 7.416 emprendimientos; visto desde otra perspectiva solo el 44% de esos negocios sobreviven, lo que convierte esa política en un rotundo fracaso, dejando desprotegido a los desmovilizados en cuanto a su seguridad y estabilidad económica, al no garantizar a plenitud el derecho al trabajo, sin dejar de lado las implicaciones que esto conlleva a nivel social, entre otras, la desestabilización de la paz estable y duradera, anhelada.

Finalmente, en vista de las evidentes falencias que presenta la actual política pública de reinserción laboral y económica, el Estado debe Normalizar estrategias que le permitan a los excombatientes en proceso de reintegración que implementaron unidades de negocios, coadyuvarse con el sector privado en la producción y comercialización de bienes, servicios y

productos, y no entrar en competencia directa, en la cual las pequeñas empresas emergentes tienen altas probabilidades de llegar a la banca rota.

Un mecanismo facilitador para que tanto la política pública de inserción laboral y económica de desmovilizados como los proyectos de emprendimientos implementados por los excombatientes en proceso de reintegración sean exitosos, tiene que ver con la intermediación ejercida por el Estado entre la población desmovilizada y el sector privado, sin que este último, tenga conocimiento de su situación, evitando actos de discriminación y de esta manera lograr la estabilidad económica y social de esta población.

Por consiguiente, es indispensable que el Estado y el sector privado se involucren en un compromiso empresarial de gran magnitud e impacto, en materia de construcción de la paz, secundado por la corresponsabilidad de los otros actores involucrados en el sostenimiento de la paz, con el propósito de asumir nuevos imaginarios y percepciones sobre los excombatientes desmovilizados, y asegurar la viabilidad de los procesos de reintegración social y laboral.

Referencias

Abreu, J., & Badii, M. (2007). Análisis del concepto de responsabilidad social empresarial.

Daena: International Journal of Good Conscience, 2(1), 54-70.

Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas. (2016).

Resolución 1356, por la cual se modifican los artículos 3o, 4o, 17, 19, 21, 26, 31, 32, 37, 39, 44 y 46 y se deroga el artículo 38 de la Resolución 0754 de 2013. Bogotá: Diario Oficial No. 49.918 de 28 de junio de 2016.

Agencia para Reintegración y la Normalización. (2019). *Histórico de personas desmovilizadas*.

Recuperado el 8 de febrero de 2019, de <http://www.reincorporacion.gov.co/es/la-reintegracion/Cifras/Cuadro%201%20Hist%C3%B3rico%20de%20Personas%20Desmovilizadas.xlsx?Web=1>

Agencia para Reintegración y la Normalización. (2019). *Ocupación de excombatientes que*

culminaron el proceso de reintegración. Recuperado el 8 de febrero de 2019, de http://www.reincorporacion.gov.co/es/la-reintegracion/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/es/la-reintegracion/Cifras/Cuadro%204%20Caracterización%20de%20la%20Población.xlsx&Source=http%3A%2F%2Fwww%2Ereincorporacion%2Egov%2Eco%2Fes%2Fla-reintegracion%2

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá: Leyes.

- Comisión de las Comunidades Europeas. (2001). *Libro verde - Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Recuperado el 5 de febrero de 2019, de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:52001DC0366>
- Congreso de la República. (2010). *Ley 1429. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo*. Bogotá: Diario Oficial No. 47.937 de 29 de diciembre de 2010.
- Corte Constitucional. (2010). *Sentencia T-247*. Magistrado Ponente: Humberto Antonio Sierra Porto.
- Corte Constitucional. (2011). *Sentencia T-129*. Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio.
- Del Castillo, M., Penagos, J., Navarro, J., Polo, B., & Berrío, Y. (2011). Estrategias metodológicas para el diseño e implementación del programa de Responsabilidad Social Empresarial en una empresa del sector farmacéutico. *Ingeniare*, 6(11), 45-52.
- Departamento Nacional de Planeación. (2008). *Documento 3554, Política Nacional de Reintegración Social y Económica para Personas y Grupos Armados Ilegales*. Bogotá, Diciembre 01 de 2008.
- El Tiempo. (4 de mayo de 2011). Dar una pala a cambio de un arma no es suficiente. Recuperado el 16 de julio de 2018, de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-4535010>
- Fernández G., R. (2012). *Obligaciones de la empresa con la sociedad*. España: ECU.
- Gutiérrez L., Y. (2014). *Responsabilidad Social Empresarial, el valor agregado del siglo XXI*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.

Lozano S., J. (2014). *La vinculación laboral: generación de empleo para desmovilizados*

(Trabajo de grado). Cali: Universidad del Valle.

Matta C., M. (2008). *Modelo de gestión comunicacional de la política de Responsabilidad Social*

Empresarial en Henkel Colombiana S.A. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Naciones Unidas. (2000). *Pacto Mundial de Naciones Unidas: una llamada a la acción para*

empresas sostenibles. Recuperado el 5 de febrero de 2019, de

https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2018/02/Flyer-New-Strategy-GC-2018_20180126.pdf

Oficina del Alto Comisionado para la Paz. (2016). *Acuerdo final para la terminación del*

conflicto y la construcción de una paz estable y duradera. La Habana (Cuba): Mesa de Conversaciones.

Organización Internacional del Trabajo. (2002). *Manual sobre oportunidades de formación y*

empleo para excombatientes. Ginebra: OIT.

Pelayo, L. (2015). *La Responsabilidad Social con propósito es más eficiente*. Recuperado el 5 de

febrero de 2019, de <http://www.lolapelayo.com/2015/07/23/la-responsabilidad-social-con-proposito-es-mas-eficiente/>

Prandi, M., & Josep, L. (2010). *La RSE en contextos de conflicto y postconflicto: de la gestión*

del riesgo a la creación del valor. Barcelona: Escola de Cultura de Pau (UAB) / Instituto de Innovación Social (ESADE).

Presidencia de la República. (2011). *Decreto 4138, por el cual se crea la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas y se establecen sus objetivos y estructura*. Bogotá: Diario Oficial No. 48.242 del 3 de noviembre de 2011.

Presidencia de la República. (2017). *Decreto Ley 897, por el cual se modifica la estructura de la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas y se dictan otras disposiciones*. Bogotá: Diario Oficial No. 50.248 del 29 de mayo de 2017.

Red Pacto Global Colombia. (2009). *Acerca del Pacto Global de Naciones Unidas*. Recuperado el 5 de febrero de 2019, de <http://pactoglobal-colombia.org/index.php/acerca-de-caring-for-climate-colombia/acerca-del-pacto-global-de-naciones-unidas>

Roldán, L. (2013). La inclusión laboral de los desmovilizados del conflicto en Colombia: Auténtico mecanismo emancipador de la violencia en Colombia. *Universitas Studentes*, (10), 114-115.

Salamanca, D., & Trujillo, J. (2017). *El rol de las pequeñas y medianas empresas en la reintegración de los desmovilizados en el contexto del proceso de paz colombiano*. Bogotá: Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA.

Universidad Nacional de Colombia. (2017). *Caracterización comunidad FARC-EP. Resultados generales*. Recuperado el 10 de febrero de 2019, de <http://www.reintegracion.gov.co/es/sala-de-prensa/SiteAssets/Presentación%20rueda%20de%20prensa%20Julio%206%202017.pdf>