

La presunción legal de discriminación laboral hacia el desmovilizado como garantía de no repetición de conflicto.

Johan Sebastián Mozo Bueno 042122170

Kimberly Marcela Prieto Naranjo 042122158

Dr. Francisco Rafael Ostau de Lafont de León

Director de trabajo de grado

Doctor en Derecho y Ciencias Políticas, Doctor en Sociología Jurídica e Instituciones Políticas,

Especialista en Derecho laboral, Seguridad y Acción Social, y Filósofo.



Monografía de investigación

Universidad Libre

Facultad de Derecho

Centro de investigaciones socio-jurídicas

Bogotá D.C.

2019

Agradecimientos

La constante metamorfosis que se experimenta en el proceso de estudio y comprensión del Derecho jamás termina, por eso este trabajo representa solo la primera etapa del crecimiento profesional y personal se espera para convertirse en Jurista y asumir de pleno la responsabilidad social que se ha encomendado.

Agradecimientos a los maestros Martha Salcedo Ballesteros, Ignacio Góngora Vega, Jairo Medina, Mario Raúl Cañaverall⁺ y Luz Marina Gutiérrez por inspirar respeto, conciencia y amor por la profesión. Los invaluable conocimientos que bien lograron transmitir, se emprenderán con el talante y discernimiento que sus cátedras inculcaron.

A la Universidad Libre, a su personal directivo, administrativo, docente y de servicios, por acoger en sus aulas y hacer de estos cinco años de estudio, una experiencia para recordar con alegría. Se puede decir con franqueza, que está bien sentirse orgulloso de la educación recibida.

Total agradecimientos a todas aquellas personas que directa o indirectamente, brindaron su apoyo, ideas y conocimientos para la finalización de este trabajo.

Dedicado a nuestros padres, fuente incondicional e inagotable de motivación y apoyo en el desarrollo de toda la carrera universitaria y la elaboración de esta monografía. Al hilo rojo que nos ha unido en este proyecto de vida, este camino, en el que el diálogo y la comprensión, son el remedio de todos los males y el único sendero seguro, para satisfacer el deseo de vivir juntos en paz.

Aceptación

Valoración:

Calificación: _____

Dr. Francisco Rafael Ostau de Lafont de León.
Director de trabajo de grado.

Dra. Rosalvina Otálora
Jurado.

Dra. Leidy Ángela Niño
Jurado.

Autoridades académicas. Universidad Libre.

Directivas nacionales

Presidente nacional

Jorge Alarcón Niño

Vicepresidente nacional

Jorge Gaviria Liévano

Rector nacional

Fernando Enrique Dejanón Rodríguez

Secretario general

Floro Hermes Gómez Pineda

Censor nacional

Ricardo Zopo Méndez

Director nacional de planeación

Alejandro Muñoz Ariza

Presidente Seccional

Julio Roberto Galindo Hoyos

Directora del Consultorio jurídico y centro de conciliación

Mabel Bonilla Correa

Directivas locales- Seccional Bogotá

Rector seccional

Jesús Hernando Álvarez Mora

Decano de la Facultad de Derecho

Rubén Alberto Duarte Cuadros (E)

Secretaria académica

Ana Rocío Niño Pérez

Director del Centro de investigaciones

John Fitzgerald Martínez Vargas

Tabla de contenido

	Pág.
Introducción	1
1. <u>Caracterización histórico-conceptual de la justicia transicional y la desmovilización en Colombia</u>	11
1.1. Elementos teóricos y normativos necesarios para contrarrestar la desigualdad laboral contra el desmovilizado.	20
1.1.1. Derecho al trabajo.	20
1.1.2. Justicia transicional	27
1.1.3. Verdad	29
1.1.4. Justicia	29
1.1.5. Reparación	29
1.1.6. Garantías de no repetición	30
1.1.7. Control de convencionalidad	32
1.1.8. Decreto 356 de 1994	38
1.1.9. Ley 1610 de 2013	39
1.1.10. Resolución 1309 de 2013	39
2. <u>Identificación de mecanismos jurídicos de transición para garantizar la reinserción del desmovilizado en el entorno social colombiano</u>	44

2.1. Variables que influyen en la capacidad de reinserción del desmovilizado en la	
sociedad, en el contexto del posconflicto colombiano.	50
2.1.1. Barreras de discriminación social.	53
2.1.2. Barreras de discriminación laboral existentes en la sociedad colombiana.	57
2.1.3. Herramientas de no repetición de enfoque individual.	59
2.1.4. Herramientas de no repetición de enfoque colectivo o global.	62
2.1.5. Mecanismos de reinserción del desmovilizado ofrecidos por entes públicos. ...	62
2.1.6. Mecanismos de reinserción del desmovilizado ofrecido por el sector privado. .	65
2.1.7. Condiciones personales generales.	67
2.1.8. Situación de empleo actual de la población desmovilizada.	67
2.1.9. Condiciones de formación educativa.	68
2.1.10. Niveles de reincidencia de involucrados en procesos de DDR.	68
2.1.11. Escenarios sociales de vulnerabilidad para la reinserción de los	
desmovilizados.	70
2.1.12. Componentes jurídicos de protección institucional establecidos para el	
desmovilizado en el postconflicto.	72
2.1.13. Capacidades de modificación de condiciones reales de existencia del	
reinsertado.	73
2.2. Resultados de la observación: Influencia en las variables que determinan la	
capacidad de reinserción del desmovilizado al mercado laboral.	74

2.3. La necesidad de un modelo de Garantía de no repetición, con capacidad de corrección directa de las condiciones desiguales hacia el desmovilizado.	77
3. <u>Propuesta: La posibilidad de un mecanismo correctivo de actos de discriminación laboral hacia el desmovilizado, como garantía de no repetición y transición a la paz para el caso colombiano.</u>	82
3.1. Las herramientas institucionales en coadyuvancia del control de convencionalidad como salvaguarda del acceso igualitario al trabajo, en función del principio de Garantía de no repetición.....	90
3.2. La Presunción de discriminación laboral hacia el desmovilizado como control de convencionalidad administrativo automático en cabeza del inspector del trabajo.	91
3.2.1. Sobre el sub principio de idoneidad.	96
3.2.2. Sobre el sub-principio de necesidad.	98
3.2.3. Sobre el sub principio de proporcionalidad.	99
3.2.4. El procedimiento.....	101
4. <u>Conclusiones</u>.....	105
Referencias.....	119
Estado del arte. 9. p.	
Observacion documental. 34 p.	
Monografía de investigación. Medio Magnético. 1 CD.	

Gráficas

	Pág.
1. Grafica 1. Actitudes hacia el perdón a miembros de las FARC que confiesen sus crímenes.	55
2. Gráfica 2. Actitudes hacia que un hijo(a) sea amigo(a) de un desmovilizado de las FARC.	56
3. Grafica 3. Percepción de reintegración a la vida civil de desmovilizados de las FARC según género.....	56
4. Gráfica 4: Índices de reincidencia.	70

Cuadros

	Pág.
1. Cuadro 1. Comparación de beneficios en programas de DDR de tipo colectivo vs individual.	60
2. Cuadro 2: Desmovilizados desde 2003.....	61
3. Cuadro 3: Capturas de desmovilizados en operaciones contra bandas emergentes.	61

Introducción

Según la encuesta publicada en 2010 por Confecámaras y la Organización Internacional para las Migraciones- OIM, que censó la actitud tomada por mil setenta empresarios de dieciséis municipios colombianos, la perspectiva generalizada que tiene el sector empresarial colombiano frente a la inmersión inicial de la población desmovilizada en la sociedad, es de temor y desconfianza. La situación corroborada de discriminación y exclusión, impide o trunca los esfuerzos que empeñan los desmovilizados excombatientes tanto de las FARC, como de demás grupos sometidos a otros modelos de justicia transicional, en ingresar a laborar formalmente en estas empresas (Antón, M., Grueso, M. y López M., 2016).

Los resultados de esta y todo un conjunto de investigaciones adicionales realizadas en torno al tema y que se recopilaron para efectos de este estudio, han sido confrontados con las necesidades propias del modelo de transición que se requiere diseñar para el caso colombiano, y con las medidas ya implementadas en sede de Justicia transicional a partir de la suscripción del Acuerdo de paz con la guerrilla de las FARC.

De ese modo surgió la necesidad de proponer soluciones normativas pertinentes, frente a la tensión y el conflicto socio-jurídico existente, entre la ausencia de herramientas legales que le garanticen a esa población, expresamente, el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de igualdad; los mecanismos legales de Justicia transicional actualmente implementados para atender el fenómeno de la discriminación laboral en el postconflicto, y el alcance en la dimensión de eficacia normativa, que los mismos puedan ofrecer en el campo de acción.

Ello requiere que los programas de DDR, en las fases de reintegración personal, laboral y comunitaria, remuevan o reduzcan efectivamente las barreras que impiden el acceso del desmovilizado al campo laboral por causas discriminatorias, pues de otro modo, se deja abierta la brecha a un fenómeno social que tiene la capacidad de influir negativa y gravemente en el cumplimiento de las Garantías de no repetición, a tal punto de poder comprometer el cumplimiento total de los programas de Justicia transicional, habida cuenta de la falta de sustentos económicos que habiliten al desmovilizado para realizar la transición en su actividad económica.

El problema se aborda desde un enfoque de investigación socio-jurídico, partiendo de una perspectiva de estudio sociológica funcionalista. Se realiza la observación indirecta de documentos y los datos recolectados se analizan inductivamente, a partir de un método de investigación cualitativo dirigido a analizar de forma empírica, íntegra y holística, los fenómenos sociales que confluyen interdependientemente, en la conformación de la cultura colectiva como sistema social articulado y regulador de la conducta. Por consiguiente, contribuye a la identificación de cambios sociales y tendencias de victimización específicas, a la proyección anticipada de escenarios de conflicto o consenso, al mejoramiento de la técnica legislativa, y a la comprensión de otros campos de acción del Derecho, en el contexto del posconflicto.

Autores como Emilio Durkheim, Talcott Parsons y Robert Merton que hicieron parte de la corriente sociológica denominada como estructural funcionalismo, orientaron sus estudios al análisis de las conductas individuales de los actores sociales y su función específica en la cultura y, en consecuencia, de la organización social a la que pertenecen. En esa vía, se centraron en la comprensión del papel que desempeñan las acciones en la conformación de las estructuras sociales, de las instituciones y las reglas jurídicas interiorizadas y legitimadas en el mismo principio.

Esencialmente, la característica compartida por la línea de pensamiento del funcionalismo estructuralista, es comprender al conjunto social, como un organismo que opta o tiende, sea constreñida o espontáneamente, a la autocomposición y autorregulación de los disensos o conflictos surgidos en su interior, mediante el logro tácito o expreso del consenso social basado en la renuncia mutua de ventajas estratégicas.

Atendiendo esa misma postura, el enfoque de este estudio permite identificar los hechos sociales determinantes para la materialización y saneamiento de los derechos humanos y laborales que son objeto de estudio. De la mano de la comprensión integral de los factores que inciden en la eficacia de la norma jurídica en contextos de post-conflicto, se amplía el margen de protección que la propuesta de investigación contempla, a una extenso campo de demás necesidades insatisfechas, determinantes para el fortalecimiento del efecto real de las normas jurídicas de transición, en condiciones sociales específicas de aversión política a la consolidación de la paz, como ocurre en el caso colombiano.

A partir de este, se vislumbra que a la población desmovilizada de las FARC inmersa en el presente proceso de desmovilización y reintegración a la vida en sociedad, le es vulnerado el derecho al trabajo y el cumplimiento de verdaderas Garantías de no repetición del conflicto, toda vez que el individuo, afectado por insuficientes estrategias públicas de reinserción y la segregación social a la que se enfrentan ante las comunidades locales y el mercado laboral privado, no logra vincularse efectiva y/o prontamente al mercado laboral. En consecuencia, los niveles de insatisfacción de sus necesidades básicas, junto con los porcentajes de reincidencia, se elevan. De contera, el proceso de transición a la paz, fracasa por sus fallas en la supresión y erradicación de los motivos originarios del conflicto.

La teoría jurídica concibe a la Justicia transicional como un instrumento jurídico diseñado para la normalización social, el retorno a la paz y la cesación de los hechos vulneratorios de los derechos humanos, de manera posterior a extensos periodos de conflicto armado y violencia generalizada. Esta propende por la consolidación de planes gubernamentales de acción jurídica y social, de modo que se aborden las peticiones de la comunidad victimizada, apremiada por Justicia, Verdad, Reparación y medidas que satisfagan las Garantías de no repetición.

Una parte de los postulados propios del principio de garantía de no repetición, incluye priorizar la consolidación de un ambiente social cálido y fértil en donde el desmovilizado, pueda satisfacer la totalidad de sus necesidades básicas y construir sólidamente su proyecto de vida. En este sentido, el derecho al trabajo se alza como una necesidad vital y derecho fundamental constitucional, y aún más, como garantía de no repetición del conflicto.

A la luz de la instauración de mecanismos insuficientes de apoyo laboral al desmovilizado, de programas cuya capacidad de modificación real de sus condiciones de existencia es baja, y en virtud del alto porcentaje de aversión en el que se sitúa la opinión de los empresarios, frente a la posibilidad de vincular a sus empresas población desmovilizada; se constituye un conflicto entre el derecho al trabajo de los desmovilizados y las herramientas aplicadas para el reforzamiento de las Garantías de no repetición, principio de Justicia transicional vinculante y esencial en el entendimiento del problema.

Sólo a partir de la comprensión de estas condiciones fácticas y jurídicas, se puede abordar concretamente el cuestionamiento de ¿Qué mecanismos jurídicos se deben adoptar para asegurar la satisfacción del Derecho al trabajo de los desmovilizados colombianos en el contexto de la

Justicia transicional, que le permitan el acceso y estabilidad al trabajo en condiciones de igualdad material?

La ejecución de un mecanismo de Presunción de discriminación laboral para la transición se constituye como una herramienta jurídica que permite identificar y resolver los eventos de discriminación laboral hacia el desmovilizado, incidiendo directamente sobre el empleador a través de un procedimiento administrativo célere y eficaz que contribuya a la consolidación de una nueva postura común relativa al papel del desmovilizado en sociedad, coadyuva a la normalización de los procesos de desmovilización futuros y asiste en la conformación de Garantías de no repetición del conflicto.

En síntesis, la investigación está encaminada a fundamentar la implementación de la Presunción de discriminación laboral para la transición, como una herramienta jurídica idónea para la satisfacción del Derecho al trabajo de los desmovilizados en el contexto del post-conflicto colombiano, a partir del reconocimiento de las barreras socio-jurídicas existentes, y en función de subsanar las deficiencias del actual modelo de DDR y de la JEP, establecidos como estrictos estamentos que brindarían Garantías de no repetición efectivas y duraderas.

El presente estudio se adscribe a un enfoque de investigación de tipo socio-jurídico, y en la misma línea de estudio principal del centro de investigaciones de la Universidad Libre, se preocupa por la identificación de las necesidades esenciales de la sociedad colombiana actual, con el propósito de colaborar desde el campo de estudio del Derecho, en su atención y solución definitiva. Lo anterior se logra en el caso concreto, a partir de la comprensión del comportamiento de unidades sociales perjudiciales como lo es el fenómeno de la discriminación, que influyen en otras de especial relevancia jurídica como lo es el fortalecimiento del modelo de Justicia transicional actual.

Ello tiene por propósito generar cambios socioculturales profundos en favor de la restauración de amplios espacios de diálogo y dirección social con enfoques democráticos y pluralistas. De ese modo se contribuye a la reproducción de modelos de acercamiento entre sectores sociales distanciados y de solución pacífica de conflictos, basados en la reconstrucción de criterios de identidad comunes para las comunidades enfrentadas.

Este, como un estudio con bases socio-jurídicas, contempla un conjunto de premisas epistemológicas e instrumentos metodológicos para formular una solución o respuesta jurídica a una problemática social, a partir de una concepción fáctica del ejercicio del Derecho dentro de un ordenamiento jurídico específico. Bajo esa premisa, para el desarrollo de esta investigación se hace uso del enfoque cualitativo, toda vez que se interpreta el fenómeno de la empleabilidad tardía o ineficaz de los desmovilizados en el ámbito de la Justicia transicional, de acuerdo con las consecuencias y significados que conllevan para las personas implicadas.

Lo anterior fue posible mediante el uso de matrices de observación indirecta del objeto de investigación teniendo como muestra, estadísticas, investigaciones y estudios, íntimamente relacionados con la unidad de análisis, esto es, la tarea principal de identificar las variables que influyen en la capacidad de reinserción del desmovilizado al mercado laboral en contextos de posconflicto y justicia transicional; con la finalidad de emplear el método deductivo, consistente en la observación de situaciones generalizadas, con lo cual se obtendrán conclusiones lógicas relacionadas al problema de investigación, hasta llegar a la problemática particular de cada una de las variables bajo examen.

Se tomó base la correlación entre los datos y las categorías por estudiar, a saber: i) los escenarios sociales de vulnerabilidad para la reinserción de los desmovilizados, ii) los mecanismos

de protección establecidos para el desmovilizado en el posconflicto y iii) la capacidad de modificación de condiciones reales de existencia del reinsertado.

Para la debida comprensión del propósito y desarrollo de la investigación, deben tenerse en cuenta los valores en estudio que se encuentran en tensión y que dieron origen al problema de investigación. Para ser precisos, aquellos valores son tres: i) Derecho al trabajo ii) Justicia transicional y iii) la herramienta jurídica de Presunción legal de discriminación hacia el desmovilizado para la transición. Estos se entrelazan, teniendo en cuenta que el Derecho al trabajo de los excombatientes del conflicto armado interno colombiano no está contemplado como un elemento esencial de realización de la justicia transicional, situación que demanda resarcirse por medio de herramientas jurídicas y recursos institucionales idóneos, por lo cual la Presunción de discriminación laboral para la transición resulta ser una solución apropiada, idónea, necesaria y proporcional en lo concerniente al marco constitucional en el que se encuentra inmerso.

Es una herramienta jurídica de gran impacto en la supresión de las causas del conflicto armado y en la consecución de la paz. Está dirigida a materializar el principio de no repetición y a permitir que la autoridad administrativa laboral efectúe un control de convencionalidad administrativo en desarrollo de sus funciones, en los trámites de selección y contratación de los excombatientes en el mercado laboral.

En lo que prosigue, tres capítulos dispuestos sistemáticamente, a la contextualización del problema jurídico de investigación identificado, a la conceptualización de los resultados de estudio y a la validación de los mecanismos diseñados para el mejoramiento de las Garantías de no repetición propuestas, como hipótesis válida con capacidad de proyección en la generación de cambios positivos para la comunidad.

En el primer capítulo de la investigación se formula metodológicamente y desde un enfoque socio-jurídico funcionalista, la situación socio-problémica consistente en el alto porcentaje de empresas colombianas reacias a contratar o dispuestas a despedir, por la simple condición de ser desmovilizado. Se identifica la inexistencia de mecanismos jurídicos de Justicia transicional que prevean tal circunstancia a partir de un enfoque integral. Se estudian los efectos y riesgos de una alta tasa de desempleo y un alto nivel histórico de reincidencia de los desmovilizados de grupos armados al margen de la ley, en la consolidación del actual proceso de reincorporación de las FARC a la sociedad; y se justifica el estudio de herramientas jurídicas precedentes que subsanen la situación íntegra y eficazmente, a partir de la intervención directa de las autoridades locales en las comunidades y el sector empresarial.

La segunda parte se centra en la conceptualización de los resultados del estudio de casos, que sirven de apoyo a la resolución de la pregunta de investigación. A partir de la aplicación de una estrategia investigativa deductiva de corte socio-jurídico y enfoque cualitativo, se observan y diagnostican los componentes que influyen en la capacidad de empleabilidad del desmovilizado, como unidad de análisis investigativa. Seguido a la observación de los casos, se identifican líneas de comportamiento común tanto de la comunidad desmovilizada como de la empresarial, ante las necesidades laborales en el contexto de la Justicia transicional. Como resultado, se constata la necesidad de contar con mecanismos jurídicos excepcionales de protección del trabajador desmovilizado, que permitan la eliminación de las barreras sociales y laborales discriminatorias existentes y que aseguren el cumplimiento de las Garantías de no repetición, a partir de la intervención, seguimiento y control efectuado por las autoridades administrativas.

Finalmente se expone la validación del mecanismo administrativo de Presunción de discriminación laboral para la transición, como herramienta jurídica idónea para la resolución del

conflicto actual existente entre el Derecho al trabajo en condiciones de Igualdad de las comunidades desmovilizadas y el enfoque de las Garantías de no repetición del conflicto del vigente modelo de Justicia transicional, a partir de la adopción de medidas que propendan por la satisfacción del Derecho a la Igualdad material de las partes intervinientes en la relación laboral, materializado en programas de seguimiento de casos específicos. Se argumenta cómo, a través de la adopción de instituciones jurídicas existentes en la legislación laboral destinadas a la disminución de los índices de discriminación, se le brindaría un nuevo ámbito jurídica y procedimentalmente viable de protección, a esta, una parte desatendida de la sociedad de pos-conflicto, en pro de la consolidación de suficientes herramientas de creación y sostenimiento de paz.

Los resultados de investigación contribuyen a la comprensión del ámbito de aplicabilidad del control de convencionalidad ex officio administrativo de Derecho internacional de los Derechos humanos, en el ordenamiento jurídico colombiano y la subsanación de las barreras que impiden el sólido cumplimiento del principio de Garantías de no repetición. De la mano, aporta argumentos jurídicos en favor del reconocimiento de la vigencia y vinculatoriedad del Bloque de constitucionalidad y los instrumentos de Derecho internacional en el ordenamiento legal, como marco y modelo de las medidas que sean adoptadas en el proceso de Justicia transicional. Igualmente, generan aportes en materia de aprovechamiento de instituciones, recursos y conocimientos jurídicos existentes, para el diseño de herramientas administrativas de protección de derechos fundamentales para la transición y en específico, para la eliminación de condiciones desiguales en la esfera laboral dentro del proceso de reincorporación en curso y los que en adelante le sucedan.

En cuanto al aspecto social, pone de presente el panorama de vulnerabilidad a la que se enfrentan los desmovilizados, ante los fenómenos de discriminación existentes en el mercado laboral formal. A su vez, ejemplifica la materialización de modelos de cambio social que permiten crear oportunidades de interacción entre el sector empresarial y los nuevos grupos que pretendan integrarse social y económicamente a la sociedad colombiana. Analiza cómo tales programas, junto con programas institucionales de capacitación laboral en campos específicos, pueden resultar en la construcción de sólidas bases de reconciliación y confianza entre las distintas unidades sociales participes del conflicto. Principalmente, aporta conocimientos con capacidad de cambio y mejoramiento de las relaciones sociales habidas entre víctimas y victimarios, de tal modo, se coadyuva indirectamente a la creación de una Nación reintegrada y capaz de desarrollarse económica y socialmente estable, a partir de la eliminación de las barreras a la generación y obtención de empleo.

Capítulo primero

Caracterización histórico-conceptual de la justicia transicional y la desmovilización en Colombia

En el año 2015, la Cámara de comercio de Bogotá, publicó una encuesta cuyo objeto era analizar la postura de 1.321 empresarios bogotanos respecto de la vinculación de excombatientes al trabajo formal. Ella permitió identificar y comprender un conflicto socio-jurídico existente, entre la consolidación de una conducta generalizada de discriminación hacia el desmovilizado que intenta reintegrarse a la sociedad, el actual enfoque de satisfacción del Derecho al trabajo en condiciones de igualdad para los excombatientes colombianos, y los actuales mecanismos legales de Justicia transicional implementados con miras a garantizar la paz en el postconflicto; en relación con la eficacia real de la norma, y en lo que toca a la necesidad de remover las barreras socioeconómicas que impiden el acceso de los desmovilizados al campo laboral, habida cuenta de que se trata de un fenómeno que repercute negativamente en el cumplimiento de las Garantías de no repetición del conflicto.

Aquel documento expresa que, para el año 2015, el cincuenta y tres por ciento (53%) de los empresarios encuestados no estaba de acuerdo con la negociación surtida entre el Gobierno nacional y las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia. El veintiún por ciento (21%) de dicha población descontenta sustentaba su posición en que “con delincuentes no se negocia” y otro cuarenta y un por ciento (41%) determinó que su posición se producía por “desconfianza”. En el mismo sentido, una mayoría acentuada del noventa y un por ciento (91%) de los encuestados no contaba a la fecha con un proyecto dirigido a apoyar la construcción de paz.

También se evidencia que, el cincuenta y un por ciento (51%) de los encuestados no está dispuesto a contribuir con el proceso de reintegración, del cual un treinta y un por ciento (31%) cambiaría de opinión si aquella decisión tuviese beneficios para su empresa (Cámara de Comercio de Bogotá, 2015, p. 7-36).

Todo lo anterior enmarca al panorama laboral en un ambiente de desconfianza y discriminación hacia los desmovilizados. Las acciones emanadas de todos los sectores de la sociedad influyen directa e indirectamente en la consolidación de un Estado de paz, por lo cual se requiere la erradicación de las barreras discriminatorias para conseguir resultados culturales duraderos en el tiempo.

Dentro del proceso de desmovilización por parte de los excombatientes de las filas armadas de las FARC, los procedimientos para la reintegración a la vida civil de esta población suscitan grandes dificultades, por cuanto las estrategias de reinserción proyectadas por el Gobierno Nacional junto con la palpable segregación social de las comunidades devienen en la tardanza de los excombatientes para vincularse efectivamente a un mercado laboral. La consecuencia directa de esta situación es el agravio a las condiciones de existencia del desmovilizado y su núcleo familiar, lo cual significa que sus necesidades básicas no están cubiertas ni satisfechas.

En ese sentido, los excombatientes buscan la manera de solventar sus necesidades mediante el ejercicio de cualquier actividad que le genere lucro y la rentabilidad suficiente para cubrir sus necesidades básicas y, en consecuencia, complementar su proyecto de vida y el de su núcleo familiar. Sin embargo, las soluciones que hallan a dicho problema no se destacan por el margen de legalidad en el que se desarrollan, sino, por todo lo contrario, pues resultan involucrados en

actividades delincuenciales y reincidencia en las conductas delictivas que los convirtieron en victimarios cuando tenían la calidad de militantes guerrilleros.

Desde un punto de vista global, la situación representa un riesgo para la elevación de los niveles de desempleo, acarreado la elevación concurrente de los niveles de delincuencia e inseguridad para el resto de la sociedad. Esta no es otra cosa que la traducción de la ineficacia de las medidas para el retorno a la paz propuestas por el gobierno. A los ojos de una Constitución Política de corte garantista como la colombiana, es una situación que supone el restablecimiento de los derechos vulnerados a las víctimas del conflicto mediante el uso de diversas herramientas proporcionadas por el Estado mismo y el derecho internacional; lo cual se traduce, en el caso concreto, en la construcción y puesta en marcha de la justicia transicional.

Este proceso de adopción de medidas, que propende por la transición de un estadio de violencia y vulneración generalizada de derechos humanos, a la obtención de una paz estable duradera, se compone de cuatro elementos: la verdad, la justicia, la reparación y las Garantías de no repetición. Sin embargo, para el propósito de la presente investigación, los elementos que se consideran, deben fortalecerse en un proceso de paz, son la reparación y las Garantías de no repetición, en función de la verdad y la justicia, ello con la finalidad de eliminar las causas del conflicto.

Es así como el desmovilizado se encuentra al interior de una encrucijada social, que lo expone a la indiferencia y temor del resto de ciudadanos, de frente a la complejidad que supone subsanar sus necesidades sin apoyo suficiente del mercado laboral. La única realidad que ostenta es el reflejo de la historia de la desidia del Estado colombiano, que ha desencadenado su condición de victimario y ahora, de nuevo, lo convierte en víctima del rechazo.

Referentes constitucionales afectados.

La Constitución Política de 1991 nació como una respuesta al Estado Liberal, oponiéndole el sentido garantista a los derechos para trascender del derecho escrito al derecho efectivo, lo cual lo convierte en un Estado Social de Derecho. Sobre esa línea, la Constitución propende por buscar las brechas, los daños existentes en todos los campos de la sociedad colombiana para resolverlos conforme a mecanismos jurídicos imperativos que permitan encontrar las soluciones apropiadas para los afectados. Entonces, resulta útil y preciso comprender que al interior de un país que cuenta con pluralidad de pensamientos, razas, culturas y orígenes, existen necesidades de diferente procedencia, con lo cual necesitan respuestas inmediatas específicas.

Es por eso que la Carta se formó por miembros de distintos orígenes, lo cual consiguió un texto pluralista, democrático y participativo, todo lo cual se encuentra plasmado en el Preámbulo y en su artículo 1º. El texto constitucional, en su integridad, está encaminado a velar por la dignidad humana de cada uno de sus asociados, lo cual incluye el respeto por la igualdad y la materialización de la igualdad material que les permita el acceso a oportunidades de educación y la escogencia de un arte, profesión u oficio para el desarrollo y alcance de las metas establecidas en su proyecto de vida como reflejo del libre desarrollo de la personalidad.

La ejecución eficaz de tales garantías implica su extensión a todos los miembros del Estado, por lo que la situación laboral para el post conflicto de los excombatientes de las FARC, debe encontrar una solución idónea en el marco de la Constitución Política, debido al amplio abanico de garantías que ella ofrece para el restablecimiento de los derechos vulnerados a dicha población como víctimas de la desatención del Estado. Es menester abordar el comportamiento de la desmovilización de los excombatientes a lo largo de la historia colombiana, para comprender los

niveles de eficacia que se despliegan de las actuaciones estatales y si aquellas son capaces de concretar garantías de acceso al trabajo de los excombatientes cuando retornen a la vida civil.

Exposición del comportamiento histórico nacional.

El bipartidismo del siglo XX, trajo consigo profundas rupturas sociales e ideológicas que provocaron la consolidación de una guerra civil arraigada al fervor político de ambos bandos. Los campesinos de la época, azotados por el control territorial, el despojo y el desplazamiento provocado por la lucha entre las partes, conformaron paulatinamente grupos de resistencia que tuvieron por finalidad proponerle al gobierno nacional, discusiones de vital importancia como la apropiación y acumulación inequitativa de la tierra y el trabajo como fuente principal de ingresos. Sin embargo, las peticiones fueron atendidas con inocuas reformas agrarias que, unidas a la intensificación de la guerra en el siglo pasado, reforzaron los brotes de insurgencia y revolución.

La instauración del Frente Nacional en 1958 como coalición política trajo consecuencias de carácter económico y oposición social. Contrario a lo esperado por la comunidad campesina, las soluciones para el agro no aparecieron. Con ello se concretó la aparición de grupos revolucionarios, unos fundados bajo la ideología comunista y socialista, otros posteriores optaron por el maoísmo. En fin, todos conscientes de la desatención del Estado hacia los sectores marginados de la población.

Las soluciones no se concretaron, otras previstas no se materializaron de manera justa o pronta. Entonces, el campesinado sobra únicamente notó inequitativas decisiones políticas y distribuciones irrisorias sobre la tierra. La decisión sobre la búsqueda de mejores condiciones de vida, requirió el desplazamiento a las urbes cercanas. La falta de oportunidades a partir de la

excesiva demanda laboral, inicialmente logró la explotación de la tierra para su abastecimiento y comercialización.

Más adelante, encontrándose en el dilema de soportar las carencias o aceptar los narcocultivos; decidieron aceptar el trato ilícito de recolectar hojas de coca a cambio de ingresos que solventaran sus necesidades, lo cual permitió la formación de carteles. Ellos, a su vez, escalaron en la pirámide social por los resultados económicos de su actividad generando periodos de violencia en los que eliminaron cualquier insinuación de oposición, atentaron en contra de la institucionalidad nacional y, al ser desmantelados tales carteles, realizaron propuestas para que les fueran perdonadas sus culpas.

Sin embargo, el desmantelamiento de los carteles más grandes, sólo permitió la creación de algunos más pequeños y de bajo perfil, quienes más tarde aportarían al control de las actividades ilícitas, los grupos alzados en armas. El control del narcotráfico terminó siendo una apropiación de las actividades de los carteles por parte de las guerrillas, de lo que sacaron provecho económico para financiar la insurgencia por medio de la adquisición de armamento sofisticado y capacitación bélica internacional.

Para el periodo presidencial de Gaviria Trujillo, las acciones guerrilleras contaminaban todo el territorio, razón por la que se toman medidas legales que permitieron la legalización de los grupos paramilitares que operaban desde los años 80, los cuales recibieron asistencia de Álvaro Uribe como Gobernador de Antioquia para desarrollar la figura en su departamento, las Convivir. Ellas fueron el apoyo del gobierno otorgado a los terratenientes en contra de las guerrillas Decreto Ley 356 de 1994. (11, febrero, 1994).

En el año 1998, se consolidó un grupo de paramilitares con alrededor de 20.000 Convivir con el fin de integrarse a las Autodefensas Unidas de Colombia que se habían conformado ya para 1996, encabezadas por Carlos Castaño Gil. Todas estas agrupaciones obtuvieron el apoyo económico del narcotráfico, de ganaderos y terratenientes que mostraban descontento en los parámetros de seguridad respecto de las actuaciones guerrilleras. Su finalidad era mitigar los efectos de las guerrillas; pero resultaron atacando a los civiles simpatizantes de las guerrillas o los sospechosos de nexos con la guerrillera, que, entre otras cosas, fueron responsables del genocidio de la Unión Patriótica; durante el periodo comprendido entre 1982 y 2005 los paramilitares consumaron una cifra superior a 3.500 masacres, ocasionaron el desplazamiento forzado de millones de campesinos y se usurparon tierras que ascienden a los seis millones de hectáreas.

Luego de que el expresidente Uribe subiera al poder presidencial en el 2002 con el firme ideal de luchar en contra de las guerrillas, en el 2003 se firma el pacto de Santa Fe de Ralito, en el que las AUC se comprometieron a la desmovilización gradual del grupo. Sin embargo, no todos los integrantes de las autodefensas se acogieron al acuerdo, pues él era menos garantista que las actividades ilegales que ejercían al interior del grupo, pudiendo saciar sus necesidades y mantener un estilo de vida “más pleno”. Al finalizar el término otorgado para las desmovilizaciones en el 2005, iniciaron los cuestionamientos sobre la eficacia de la masiva desmovilización puesto que la relación entre las armas entregadas y la cantidad de desmovilizados era desproporcionada. Por otra parte, se tuvieron en cuenta cifras provenientes de la cantidad de arrestos realizados por actividades de narcotráfico, tráfico de gasolina, extorsión, etc. Los análisis de las cifras arrojaron que una gran proporción de los delincuentes arrestados eran desmovilizados.

En dicho contexto, la Agencia Colombiana para la Reintegración por intermedio de su Director Alejandro Eder durante la 68 Asamblea General de la Asociación Nacional de

Empresarios de Colombia en el año 2012, informó que, “a pesar de que alrededor de 12.000 desmovilizados se han vinculado a diversas empresas, otros 18.000 se mantienen en condición de desempleados o en la informalidad.” (Lozano, R., 10, agosto, 2012, par. 1).

En una investigación realizada en 2009 por Confecamaras y la OIM en 16 ciudades de Colombia, se obtuvo como resultado que solamente el 13% de los empresarios encuestados, estaría dispuesto a vincular a su empresa población desmovilizada (Fundación para el Desarrollo Agrícola Social y Tecnológico (FUNDASET), Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Alcaldía Mayor de Bogotá y Secretaría Distrital de Gobierno (SEGOB), febrero, 2011).

Con todo, se permitió la conformación de nuevos grupos delincuenciales y bandas criminales que azotaron el subconsciente del Estado con el mensaje de que el proceso de desmovilización no solucionaba su problema socioeconómico de raíz.

No sobra decir que durante el Gobierno de Álvaro Uribe se impulsaron diversos programas dirigidas a la integración laboral y productiva de esta población. Con ellos se pretendió brindar beneficios en dinero a las empresas que vincularan laboralmente a desmovilizados. Con ese objeto existió el programa de disminución de impuestos, idea que fue depuesta tras reconsiderarse el efecto negativo que sufriría el mercado en el largo plazo. Igualmente, se pensó que las empresas que lograban obtener contratos con el Gobierno, debían incluir excombatientes en la ejecución del proyecto. Sin embargo, la idea fue desestimada por el Estado y los propios gremios empresariales.

La razón por la que se produce el alzamiento en armas posterior al acuerdo de Santa Fe de Ralito, es la misma constante que atañe los anteriores procesos: la ausencia de atención preventiva del Estado y la falta de herramientas jurídicas en las negociaciones para mitigar los efectos de tal dejación; de herramientas jurídicas que procuren una mejor calidad de vida a los desmovilizados.

Como se puede ver, la población desmovilizada ha atravesado varias facetas en el campo social. A pesar de que el pensamiento colectivo colombiano no lo consideró, los desamparados y olvidados del Estado fueron víctimas de tal desidia; más adelante, cuando los sus recursos escasearon, tuvieron que combatir sus necesidades a costa de actividades ilegales convirtiéndose en victimarios que exigían atención inmediata para su miseria y que recibieron herramientas y ayudas insuficientes para tal propósito en posteriores negociaciones.

Por otra parte es importante resaltar que el desmovilizado resulta victimizado en el retorno a la vida civil, pues además de encontrarse de frente con políticas públicas insuficientes para encontrar sustento económico, se tropiezan con la realidad cruda de la idiosincrasia desconfiada y discriminatoria. De esto se concluye que el conjunto de controles sociales, llámense Estado, sector educativo, sector laboral, fallan en el proceso de reinserción, puesto que no dirigen sus funciones y conductas a consolidar la paz, sino a permanecer estáticos en la historia, encontrando finalmente el estancamiento.

Entonces, de conformidad con la evidencia de la entrevista realizada por la Cámara de Comercio de Bogotá se encuentra que los posibles mecanismos con los que se pretende reinsertar a los desmovilizados no serán eficaces, pues es notoria la posición discriminatoria de la sociedad colombiana en general y, para la investigación en concreto, los empleadores y empresarios. Por ello cabe preguntarse si el Estado continuará o no propiciando este circuito de víctimas y victimarios que se confunde en las mismas cabezas; y si los mecanismos con los cuales se procura reinsertar a los desmovilizados resultan eficaces o no para la consolidación de una paz duradera.

1.1. Elementos teóricos y normativos necesarios para contrarrestar la desigualdad laboral contra el desmovilizado.

La situación socio-jurídica problemática, sustenta y justifica el estudio de herramientas jurídicas procedentes, que subsanen la situación de desprotección laboral de la población reintegrada a la sociedad, íntegra y eficazmente a partir de la intervención directa de las autoridades locales, en la vida de las comunidades, los trabajadores y el sector empresarial. En este sentido se identifican tres macro variables en tensión, a saber: el Derecho de los desmovilizados al trabajo en condiciones de igualdad, la adopción de Garantías efectivas de no repetición propias de los modelos actuales de Justicia transicional, y las efectividad de las actuales herramientas jurídicas de DDR para el posconflicto. Esto es relevante en el sentido de que, en el contexto actual del proceso de desarme de los excombatientes de las filas guerrilleras de las FARC, las políticas de desmovilización y reintegración a la vida civil de dicha población no contemplan como elemento esencial el elemento de reintegración laboral como uno de sus pilares de ejecución; motivo por el cual los excombatientes vuelven a la sociedad con una disminución de sus oportunidades laborales para la ejecución de su proyecto de vida, sin contar con la ausencia de políticas públicas para contrarrestar su situación. A continuación, es menester realizar un estudio puntual de los elementos en contienda.

1.1.1. Derecho al trabajo.

La satisfacción de las necesidades básicas del hombre depende de la oportunidad y capacidad para desplegar su fuerza productiva. La tradición humana ha determinado que la

prestación de tal fuerza se realiza, por regla general, en beneficio de la comunidad por intermedio de terceros empleadores, quienes detentan los suficientes medios para tal efecto.

La Constitución Política consagra el Derecho al trabajo, en su preámbulo, como una garantía para los integrantes del Estado colombiano. Igualmente es objeto del artículo 25, que es desarrollado por la integridad de la Carta puesto que se asegura la dignidad humana y la escogencia de un oficio para el desarrollo libre de la personalidad.

El desarrollo del Estado Social de Derecho requiere que los derechos garantizados, también se acompañen de deberes para hallar un equilibrio político, económico y social. Por ello, el trabajo se erige como una de las maneras eficientes para la repartición equitativa de la riqueza, para promover y aportar en el proceso económico y social. Dicho proceso debe realizarse en función de la dignidad humana; no sólo se trata de establecer y garantizar un puesto de empleo, sino proporcionar las garantías suficientes para que aquel trabajo se ejerza en condiciones dignas y justas.

El trabajo digno se entiende como aquel que se realiza en condiciones óptimas que garanticen satisfacción al trabajador sin menoscabar sus oportunidades, derechos y necesidades, lo cual implica un trato justo entre iguales. Dentro del proceso de desmovilización de los excombatientes de las filas de las FARC, los empleadores vieron oportunidades económicas en la necesidad del trabajador. El deseo de generar grandes ganancias en detrimento del trabajador dio lugar al abuso, la desprotección y la deshumanización; condiciones laborales que resultaban insubsanables e irrenunciables.

Entonces, la comunidad internacional llegó a la conclusión de que el despliegue de esa fuerza laboral, más allá de ser una oportunidad de desarrollo, es una necesidad a la cual la sociedad,

como beneficiaria misma, debe proteger de la arbitrariedad y despotismo del empleador. Se entendió entonces que esa fuerza aplicada, era trabajo que debía ser razonadamente remunerado, limitado temporalmente y desprovisto de toda forma de discriminación que impidiera el acceso al medio o que atribuyera cargas excesivas. Lo entendieron los trabajadores, la sociedad, las constituciones y leyes de los Estados, las comunidades y organizaciones internacionales y el Derecho mismo.

El Derecho al trabajo, inherente a la condición humana, se alza como garantía fundamental de la dignidad humana y se protege con las herramientas jurídicas más vinculantes e importantes del sistema. Junto al giro de la política internacional económica moderna, la Constitución Política de 1991, es consciente del poder que ejerce el sector privado en la realidad nacional. Para actuar realista y críticamente, la Constitución plantea una mirada profunda de los derechos civiles y políticos, los económicos, sociales y culturales, los derechos internacionalmente establecidos y las necesidades de integrar a una sociedad racial e ideológicamente pluralista y diversa.

El Derecho al trabajo en la nueva carta política del 91, es un valor supremo y pilar básico del Estado Social de Derecho, una forma de libertad humana, un derecho que ha de ejercerse en condiciones dignas y justas, una forma de fuerza laboral que no necesariamente se desarrolla en el ámbito de un contrato de trabajo y por sobretodo es un derecho humano fundamental, que se entiende conexo a los principios de igualdad de oportunidades para los trabajadores, de estabilidad en el empleo y de protección especial a la población vulnerable (Arenas, G., mayo, 1992, p. 43).

Los tratados internacionales debidamente aprobados y ratificados hacen parte de la legislación interna, así lo prevé la Constitución Política en su articulado, de manera que, los límites

del Derecho al trabajo no terminen con esta, sino que se extiendan a los parámetros consignados en los documentos acordados y expedidos por las organizaciones internacionales, valga decir, Convención Americana sobre Derechos Humanos y sus protocolos adicionales.

A pesar de que la Convención IDH no incluye norma alguna que refiera directamente al trabajo como derecho humano, múltiples documentos que sirven de base y desarrollo del sistema de derechos humanos, lo estatuyen y por tanto, son aplicables y garantizables por medio de la Comisión y Corte Interamericana de DDHH. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Protocolo de San Salvador y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, son instrumentos base para interpretar y aplicar el Derecho al trabajo. Sus respectivos órganos consultivos y jurisdiccionales al emitir conceptos y recomendaciones, complementan el esquema normativo de orden interno e interamericano.

La igualdad con garantía de no discriminación es uno de los valores y principios esenciales del Estado, que consiste en la posibilidad de ejercer derechos en condiciones equitativas, proscribiendo aquellas circunstancias donde se distingue, excluye, o prefiere injustificadamente a determinada persona en razón de su sexo, raza, opinión política, religión, condición económica, origen territorial, social o, en concreto, con motivo de ser excombatientes y que tiende a menoscabar tal equidad.

Esto además implica por parte de los Estados, la toma de medidas necesarias, razonables y proporcionales en favor de aquellos grupos que social, cultural o históricamente han sido objeto de discriminación; esto con el propósito de asegurar sus derechos bajo una mirada de igualdad material. Esto es lo que la doctrina ha denominado acciones afirmativas y de discriminación positiva.

En el ámbito laboral, dicha igualdad tiene el propósito de asegurarle al trabajador la igualdad de oportunidades y/o de trato en el empleo. Para tal efecto, el derecho laboral ha dispuesto tanto legislativa como jurisprudencialmente, una serie de presunciones legales en donde el trabajador o aspirante a ello, que reúne ciertas calidades, es acreedor de un tratamiento especial o positivamente discriminatorio. Esto se traduce en ficta vulnerabilidad, cuya principal característica deviene en suponer la mala fe del empleador, cuando afecta derechos del trabajador. De ese modo queda en manos del empleador, la carga de la prueba, es decir, la obligación de constatar la existencia de circunstancias objetivas y suficientes para generar dicha afectación.

La mala fe del empleador se traduce en discriminación; tal como cuando una trabajadora en estado de embarazo es despedida porque su situación impide la prestación personal del servicio de manera eficaz, o cuando el trabajador en situación de discapacidad no puede realizar las actividades laborales, ha de ausentarse en el lapso de recuperación y es despedido por su nula productividad. Es cierto que el trabajo supone la obligación de prestar un servicio personal óptimo, pero también es cierto el deber de solidaridad del empleador para con el trabajador, pues su salario, representa la posibilidad de satisfacer necesidades básicas, no sólo suyas, sino de todo el núcleo familiar que respalda.

Es deber del Estado propender por la protección de aquellos grupos que, por determinada circunstancia, son sistemática y generalizadamente discriminados, grupos a quienes sus derechos constitucional y legalmente atribuidos, son impedidos en su ejercicio.

La población histórica, social y culturalmente discriminada es aquella compuesta por personas inmersas en un grupo social, que por su condición particular adquieren una identidad

propia que los distingue de un grupo social mayoritario; y en consecuencia, son objeto de tratamientos injustificadamente diferenciales que causan un menoscabo de sus derechos.

Social, cultural e históricamente el trato discriminatorio implica ser cometido: i) por ciertos sectores de la población; ii) con base en criterios de valor que han adquirido con el paso del tiempo o a través de las generaciones; iii) de forma reiterada y iv) a partir de prejuicios y presunciones de orden negativo. Estas conductas o costumbres adquiridas por la comunidad, incorporadas en conductas habituales, adquieren el carácter de “normales”.

La defensa y mantenimiento de tal normalidad, se realiza mediante actos de segregación de determinadas conductas o personas, que no se ajustan al marco comportamental de tal cultura mayoritaria. A partir de allí, la segregación colectiva limita gravemente el ejercicio de los derechos humanos, se desprenden actos de discriminación irracionales, innecesarios y desproporcionados y como consecuencia, surge la necesidad de proteger los intereses de la

Entonces, deben garantizarse los derechos de grupos mayoritarios cuando sus conductas son justificadas y razonables, e igualmente, deben respetarse los derechos de grupos minoritarios y vulnerables, cuando dicho trato deviene en discriminación negativa. Esto se logra por medio de la adopción de medidas que opten por el reequilibrio de las condiciones previamente disminuidas, llamadas acciones afirmativas o de discriminación positiva.

En el contexto del posconflicto resulta de vital importancia poner en marcha políticas públicas que satisfagan las necesidades de aquellas comunidades que histórica, social y culturalmente han sido objeto de discriminación negativa. En este sentido destacan grupos que han sido blanco de vulneraciones como los casos contra la comunidad LGBTI, afrodescendientes, minusválidos, mujeres grávidas, campesinos y las comunidades indígenas. Aunque no son los

únicos, un grupo muy importante está conformado por los desmovilizados de grupos armados al margen de la ley.

Siendo gran parte de esta comunidad, población campesina ya vulnerada, con el paso a la legalidad a través de las negociaciones adoptadas entre el Gobierno colombiano y las FARC y ELN, es previsible que retornen a la situación de discriminación. Esta vez, al ser objeto de rechazo por parte de la población mayoritaria con fundamento en el inconveniente que representa su inclusión dentro de la sociedad regida por la legalidad, por ser un grupo de personas que previamente decidieron atentar contra la estructura político-estatal, constitucional y legalmente establecida. Para lograr la eliminación de la acentuada discriminación que se prevé, es necesario ampliar los efectos de la protección de las comunidades discriminadas, a la población excombatiente; entendiéndose que serán víctimas de tratos discriminatorios por parte de la población civil, de la ausencia de oportunidades laborales, y de la falta de políticas que desarrollen eficazmente el agro; condiciones que conllevaron y conllevarán a una fracasada eliminación de las causas del conflicto.

Este proceso de adopción de medidas, que propende por la transición de un periodo de violencia y vulneración generalizada de derechos humanos, a la obtención de una paz estable duradera, se compone de cuatro elementos: la verdad, la justicia, la reparación y las Garantías de no repetición. Sin embargo, para el propósito de la presente investigación, los elementos que se considera, deben fortalecerse en un proceso de paz, son la reparación y las Garantías de no repetición, en función de la verdad y la justicia, ello con la finalidad de eliminar las causas del conflicto.

1.1.2. Justicia transicional

El mantenimiento de la paz posterior a las guerras más atroces, como la segunda guerra mundial, supuso un reto para la población de los Estados que intervinieron en la guerra. Allí, la historia fue contada por los triunfadores y en consecuencia las causas del conflicto perduraron en la memoria de las víctimas y los derrotados generando así un contexto de tensión permanente que impidió el acceso pleno de la paz a los territorios. Por tanto, las políticas para el retorno de la paz, requirieron de cambios estructurales que denotasen una paz solidaria, conjunta y colaborativa; distinta de los modelos clásicos que imponían reglas de los vencedores, como recompensa del triunfo de la guerra. Para ello se tuvo en cuenta que el objetivo por conquistar no era un blanco político sino social, compuesto por las víctimas y la comunidad en general.

A la sazón, la comunidad internacional adoptó, redefinió y concluyó que la justicia transicional debe ser aquel conjunto de medidas adoptadas por una sociedad, que propendan por el paso de un periodo de violencia y vulneración generalizada de derechos humanos, a la obtención de un estado de paz permanente cuyos objetivos primordiales sean el fortalecimiento del Estado Social de Derecho, la protección a las víctimas, la garantía de una reparación integral, la disminución de la impunidad, la eliminación de las causas que originaron el periodo de violencia y la promoción de la reconciliación social (Centro Internacional para la Justicia transicional, col. 2 par. 1- ss).

En el desarrollo de los tópicos de justicia transicional para la consecución de la paz, se vislumbra un gran dilema, referido a la oposición de intereses que surge entre la materialización de la paz y la justicia esperada por las víctimas hacia los victimarios del conflicto armado. Este “choque” o tensión de intereses surge con ocasión de la transición de un conflicto armado, en el

que las víctimas esperan, por una parte, que sus victimarios sean condenados y, por otra, la reparación por los daños y perjuicios ocasionados. Por su parte, los actores del conflicto esperan ser destinatarios de beneficios jurídicos que eviten la aplicación de la ley penal en estricto sentido.

De esta tensión puede desprenderse el desconocimiento de garantías para los actores del conflicto armado, para las víctimas, o para la población en general, lo cual puede dar lugar al fracaso de las medidas adoptadas en tal sentido y, consecuentemente, de la transición del conflicto a la paz. Con todo, este desarrollo de medidas no debe ser rígido. Por el contrario, en el proceso de cesación de violación de los derechos humanos, se deben flexibilizar los intereses buscados por ambas partes, para el logro de una justicia intermedia, impidiendo llegar a la impunidad.

A pesar de que las víctimas o afectados del conflicto armado pueden solicitar la protección de múltiples intereses, cuatro de ellos han sido considerados esenciales por la doctrina y los órganos internacionales de protección de derechos humanos; a saber: verdad, justicia, reparación y garantía de no repetición. En el contexto del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, la Asamblea General de las Naciones Unidas, acogió mediante Resolución A/RES/60/147 del 24 de octubre de 2005, los “Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones de las normas internacionales de derechos humanos y del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones” desprendidos de la investigación realizada por el experto Theo Van Boven y los Principios contra la impunidad de M. Joinet tras haber realizado en el año 1996 un estudio en desarrollo de la Decisión 1996/119, “sobre la impunidad de los autores de violaciones de derechos humanos”, en donde se desarrollan los cuatro criterios en mención. La relevancia otorgada por estos órganos, fue tal que permitió traducirles en principios, que tienen como propósito dotar de coherencia, proporcionalidad y equidad las reglas y estándares que integran la justicia transicional (Benjumea, A., 2013).

1.1.3. Verdad

Establece el derecho en cabeza de la sociedad víctima del conflicto armado, buscando que las víctimas de tales vejámenes conozcan los hechos que dieron lugar al menoscabo de sus derechos, con el fin de que ellos y la sociedad entera tengan presente todos aquellos sucesos para evitar de nuevo su ocurrencia. La materialización de este derecho está en cabeza del Estado, quien velará por la conformación de comisiones investigativas que protejan los derechos de las víctimas como de sus victimarios, ya que es insoslayable la necesidad de su protección por parte del Estado. Finalmente se deberán crear medidas para preservación de los archivos y memorias del conflicto armado.

1.1.4. Justicia

El Estado deberá garantizar a las víctimas todas aquellas medidas eficaces de acceso a la justicia que permita que su agresor sea judicializado, obteniendo una reparación a sus derechos. Para ello el Estado deberá adelantar por todos los medios posibles, las investigaciones necesarias para encontrar sus victimarios y penalizarlos por tales.

1.1.5. Reparación

Hace referencia a la necesidad de adoptar medidas de reparación a las víctimas de manera individual y colectiva. Dentro de estas garantías se incluirán a los familiares de quienes padecieron violaciones en sus derechos humanos. La materialización de estas garantías se hace a través del reconocimiento de todos los perjuicios que se causaron con ocasión del conflicto armado; para ello se llevarán a cabo medidas de restitución, indemnizaciones y acciones de carácter simbólico.

1.1.6. Garantías de no repetición

De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, órgano que define el contenido y alcance del concepto de garantía de no repetición, se incluyen en las medidas de reparación: i) las indemnizaciones pecuniarias, ii) indemnizaciones de tipo no pecuniario, iii) medidas flexibles destinadas a los casos en concreto, siempre y cuando se respete de la progresividad de las medidas de no repetición.

Corresponde al Estado impedir la ocurrencia de nuevas violaciones sistemáticas generalizadas de Derechos Humanos. Para ello deberá desplegar soluciones íntegras que propendan por la eliminación de las causas del conflicto, optando por i) la Reinserción de los victimarios del conflicto a la vida civil, procurando la protección de sus derechos fundamentales; ii) la Reforma eficaz de las instituciones, entendida como la obligación de los estados de llevar a cabo reformas estructurales al interior de gobierno, las ramas del poder público y demás entidades, basadas en la conquista de los fines del Estado Social de Derecho y; iii) la Prevención, que corresponde en garantizar y proteger los derechos humanos incluyendo la obligación del Estado, y todos sus asociados, de prevenir las violaciones. Esta prerrogativa incluye la necesidad de que se adopten limitaciones a las fuerzas militares y métodos de pedagogía para la sociedad para evitar reincidencias. Estas reformas tienen por objeto la solidez del Estado, para evitar la comisión de nuevos actos de violación en contra de los derechos humanos de sus asociados.

Este concepto se ha empleado en el ámbito de violaciones de los derechos humanos y/o al derecho internacional humanitario, en el cual se hallan: los juicios de Núremberg, Tribunal para la antigua ex Yugoslavia, Tribunales mixtos de la República del Congo, Tribunal Penal Internacional para Ruanda, Tribunal Penal Militar Internacional para el Lejano Oriente. Situaciones en las cuales

se implementaron instrumentos esencialmente jurídicos encaminados a suprimir las conductas que en el futuro serían óbice de un nuevo conflicto. Entonces, para que sea efectiva la transición de un periodo de violencia a un periodo de paz no es suficiente enfocarse exclusivamente en los efectos de violaciones a los derechos humanos, reparaciones pecuniarias, actos simbólicos, enjuiciamiento, sino que, resulta relevante la introducción y puesta en marcha de medidas de no repetición.

De la jurisprudencia convencional se desprende la caracterización de los presupuestos mínimos a partir de los cuales deben desarrollarse las Garantías de no repetición:

- El reconocimiento, a nivel interno, de los derechos de las víctimas y ofrecer garantías de igualdad en el ejercicio de tales derechos
- El diseño y aplicación de estrategias de prevención integral a partir de políticas públicas
- La implementación de programas de educación y divulgación dirigidos a eliminar los patrones de violencia y vulneración de derechos, sus mecanismos de protección y las consecuencias de su infracción
- La destinación de recursos para apoyar los programas de prevención.
- El acogimiento de medidas para erradicar los factores de riesgos a la reemergencia, lo que acarrea a su vez, la implementación de instrumentos para facilitar la identificación y tratamiento sobre los factores y eventos de riesgo de violación
- La adopción de medidas de prevención específica en casos en los que se detecte que un grupo de personas está en riesgo de que sus derechos sean vulnerados. (Corte Constitucional de Colombia. 20, noviembre, 2013)

En la ley 1448 de 2011 se consagran las medidas atinentes a garantizar la no reiteración de los hechos vulneratorios de los derechos humanos. Algunos de ellos son: educar sobre los principios constitucionales que sirven de base para la reconciliación a partir de los hechos que erigen la verdad histórica; adoptar estrategias de divulgación y promoción de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario teniendo en cuenta un enfoque diferencial y, poner en funcionamiento mecanismos de prevención y resolución de los conflictos sociales (Congreso de la República de Colombia. 10, junio, 2011).

De acuerdo con lo anterior, para que los excombatientes tengan acceso a un cargo laboral es necesaria la reconciliación de la sociedad con a los actores del conflicto. Igualmente, es menester concientizar a la comunidad respecto de los derechos, que tanto víctimas como victimarios, tienen al interior de la sociedad, y facilitar el ejercicio del Derecho al trabajo en igualdad material de condiciones; de ello surge la obligación a cargo del Estado de intervenir cuando se presenten actos de discriminación hacia los excombatientes.

1.1.7. Control de convencionalidad

No obstante, la Constitución no es el límite ni el único marco jurídico para la construcción y ejecución de la justicia transicional. Ella se supedita, además, al control de convencionalidad derivado del poder vinculante del derecho internacional. Constitucionalmente, el Estado colombiano integra al cuerpo normativo nacional los tratados internacionales aprobados y ratificados, por medio de la figura del *Bloque de Constitucionalidad*. Esta figura, tiene como finalidad, convertir la legislación internacional en normas de derecho interno, cuya consecuencia es imprimir al Estado, la obligación de adaptar sus decisiones conforme al derecho internacional al que ha optado ceñirse.

Para este efecto, el control de convencionalidad, implica que las decisiones institucionales derivadas de los planes de justicia transicional, se adapten a los preceptos que contempla la Convención Americana de los Derechos Humanos con especial ahínco en la defensa del Derecho al trabajo y la igualdad como garantía de reparación y no repetición de las conductas vulneradoras de tales derechos.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en una serie de decisiones, establece que ningún Estado Parte puede desconocer la normatividad de la Convención Americana invocando normas de carácter interno como justificación, lo que significa que el Estado debe otorgar plenas garantías del Derecho al trabajo sin apelar a normas internas que lo contraríen.

El Caso Almonacid Arellano y otros Vs. Chile es el origen del reconocimiento de dicho control. En dicha ocasión, el Juez Sergio García Ramírez esbozó el concepto y principales consecuencias jurídicas de la obligación a cargo de todos los estados parte, de asegurar el cumplimiento y vigencia de La Convención al interior de los ordenamientos jurídicos.

El caso revive la represión generalizada acaecida en el régimen militar que derrocó en 1973 al Presidente Salvador Allende, contra todo opositor o potencial peligro. El señor Luis Alfredo Almonacid Arellano era docente de educación básica y pertenecía al Partido Comunista. Un grupo de carabineros del régimen lo detuvo el 16 de septiembre de 1973 frente a su casa, luego de un cruce de palabras y ante la mirada de su familia, los carabineros abrieron fuego contra el señor Arellano, dejándolo inmóvil en el piso, habiéndole causado la muerte. Posteriormente, el decreto Ley No. 2.191 de 1978, concedió amnistía a todas las personas que hubieran cometido delitos desde 1973 hasta 1978. La muerte de Almonacid Arellano no fue investigada en debida forma, los

sujetos adheridos a las indagaciones fueron absueltos y nadie fue declarado responsable por la conducta.

El Estado chileno negó la existencia de responsabilidad, ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos, pues en su comprensión, la razón que permitió finalizar la investigación del homicidio del señor Almonacid no fue la inoperancia del aparato judicial chileno, sino el cumplimiento de una norma integral al ordenamiento interno.

A dicho planteamiento respondió la Corte que la adopción de la Convención por parte de Chile como Estado autónomo en la toma de sus decisiones, y el cumplimiento de la misma, ha de realizarse de buena fe conforme a los postulados internacionales del Derecho de los tratados, y citando al mismo García Ramírez:

Lo que les obliga a velar porque los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermadas por la aplicación de leyes contrarias a su objeto y fin, y que desde un inicio carecen de efectos jurídicos. En otras palabras, el Poder judicial debe ejercer una especie de “control de convencionalidad” entre las normas jurídicas internas que aplican en los casos concretos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. En esta tarea, el poder judicial debe tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención Americana (Corte Interamericana de Derechos Humanos [CIDH] 26, septiembre, 2006).

En efecto, se establece la obligación, en cabeza de las autoridades judiciales, de velar porque sus decisiones tengan estricta relación con los mandatos convencionales; de modo tal, que la autoridad compare la decisión proferida con los preceptos de la Convención. En cuanto a la

efectividad de la norma de derecho interno, la Corte también precisó al respecto que cuando una decisión no se adapte a dichos postulados, no tendrá efectos jurídicos, ello sin perjuicio de la sujeción que ellas deben comportar con la ley interna. El control de convencionalidad en cabeza de las autoridades judiciales, luego de haberse concretado en *Almonacid Vs Chile*, se extendió a las esferas de la administración pública en todos sus órdenes a través de *Gelman Vs. Uruguay*, sentencia del 24 de febrero de 2011, el Caso de personas dominicanas y haitianas expulsadas Vs. República Dominicana, sentencia de 28 de agosto de 2014 y el Caso *Rochac Hernández y otros Vs. El Salvador*, sentencia de 14 de octubre de 2014.

En *Gelman Vs. Uruguay*, Marcelo Ariel Gelman Schubarof y su esposa, María Claudia García Iruretagoyena Casinelli, joven de 19 años en estado de embarazo, fueron detenidos el 24 de agosto de 1976 por un grupo de militares pertenecientes al bloque golpista de 1973. Marcelo fue torturado y asesinado, sus restos se encontraron más de una década luego. María Claudia fue trasladada a la capital del país, donde dio a luz a una niña y posteriormente fue desaparecida. Esta niña fue adoptada anormalmente, creció y años luego, tras haber confirmado la compatibilidad de sangre, se reencontró con su abuelo paterno Juan Gelman. El hecho no pudo ser investigado debido a la promulgación de la Ley de Caducidad de la Pretensión Punitiva del Estado que amnistió las conductas punibles consumadas en el régimen militar.

El Estado uruguayo argumentó que la instancia democrática por excelencia había decidido soberanamente amnistiar los delitos, como parte de una política transicional. La Corte Interamericana sostuvo entonces que:

(...) la protección de los derechos humanos constituye un límite infranqueable a la regla de mayorías, es decir, a la esfera de lo “susceptible de ser decidido” por parte de

las mayorías en **instancias democráticas, en las cuales también debe primar un “control de convencionalidad”** que es función y tarea de cualquier autoridad pública y no sólo del Poder Judicial.

Cuando un Estado es Parte de un tratado internacional como la Convención Americana, **todos sus órganos**, incluidos sus jueces, están sometidos a aquél, lo cual les obliga a velar por que los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermados por la aplicación de normas contrarias a su objeto y fin, por lo que los jueces y órganos vinculados a la administración de justicia en todos los niveles están en la obligación de ejercer **ex officio*** un “control de convencionalidad” entre las normas internas y la Convención Americana, evidentemente en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes (Corte Interamericana de Derechos Humanos. 24, febrero, 2011).

En el Caso de personas dominicanas y haitianas expulsadas Vs. República Dominicana, la Corte falló dentro del contexto del conflicto armado interno guatemalteco en donde se efectuaron múltiples actos de desaparición forzada por parte del Estado, a través de sus agentes de seguridad en el periodo comprendido entre 1983 y 1985. La Corte interamericana de Derechos Humanos se pronunció sobre los hechos que constituyeron la desaparición forzada de José Adrián Rochac Hernández, Santos Ernesto Salinas, Emelinda Lorena Hernández, entre otros; en sentencia del 14 de octubre del 2014.

Dicha sentencia, encuadra una disposición en materia de control de convencionalidad, con la cual se consolida su aplicación al interior de todas las entidades, órganos y poderes de un Estado parte, cuando a manera de consideración, la Corte reza:

Además, ha dispuesto en el Caso de las Masacres de El Mozote y lugares aledaños que el Estado debe asegurar que la Ley de Amnistía General para la Consolidación de la Paz no vuelva a representar un obstáculo para la investigación de los hechos materia del presente caso ni para la identificación, juzgamiento y eventual sanción de los responsables de los mismos y de otras graves violaciones de derechos humanos similares acontecidas durante el conflicto armado en El Salvador. Esta obligación vincula a todos los poderes y órganos estatales en su conjunto, los cuales se encuentran obligados a ejercer un control “de convencionalidad” ex officio entre las normas internas y la Convención Americana, evidentemente en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes (Corte Interamericana de Derechos Humanos. 28 agosto, 2014).

En sentencia del 28 de agosto de 2014, en el Caso de personas dominicanas y haitianas expulsadas Vs. República Dominicana, la Corte considera que “en el ámbito de su competencia “todas las autoridades y órganos de un Estado Parte en la Convención tienen la obligación de ejercer un “control de convencionalidad”” (Corte Interamericana de Derechos Humanos. 14, octubre, 2014).

Con esto, la Corte IDH ratifica su postura de que los entes legitimados para ejercer el control de convencionalidad no se limitan a órganos determinados del poder estatal, sino a la totalidad de ellos. A partir de todas ellas se concluyó que “esta obligación vincula a todos los poderes y **órganos estatales** en su conjunto, los cuales se encuentran obligados a ejercer un control de convencionalidad de oficio” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017).

A pesar de que las autoridades se rigen bajo el imperio de la ley, cuando un Estado como Colombia hace parte de la Convención Americana, se somete a que sus disposiciones encuadren con las derivadas de los tratados que protejan el Derecho al trabajo de toda la población, incluyendo a los excombatientes. Todos los órganos están sometidos a dichos tratados. De lo anterior se desprende la obligación de velar por su cumplimiento, de tal manera que las consecuencias de la normatividad en materia laboral no sean cercenadas o mermadas por la aplicación de normas opuestas a su objeto y fin.

Es de allí de donde se deviene el deber de las autoridades de verificar que la totalidad de actos administrativos expedidos se mantengan al margen de lo dispuesto por la Convención Americana de Derechos Humanos, a través del denominado control de convencionalidad. Esto significa que deben tener en cuenta, además de lo establecido en ella y demás instrumentos, la interpretación realizada por la misma Corte Interamericana sobre los derechos laborales. Se permite entonces, que el ámbito de real aplicación de la mencionada Convención se amplíe de forma que las personas vean en las autoridades administrativas, medios expeditos y ágiles, para la salvaguarda y defensa de derechos humanos. Igualmente, incentiva el uso de los instrumentos institucionales y fortalece paulatinamente la comunicación entre administración y administrado.

1.1.8. Decreto 356 de 1994

Mediante el 42 del Decreto ley 356 de 1994, el Gobierno de antaño autorizó la creación de las Asociaciones Comunitarias de Vigilancia Rural (Convivir), para crear un instrumento de participación comunitaria dirigido a la consecución de la paz y la seguridad en el campo.

Las Convivir pasaron de ser cooperativas de seguridad de las zonas rurales en el país, a la incubación y proliferación de grupos paramilitares. Estas asociaciones se diseñaron para apoyar

de manera defensiva a la Fuerza pública en labores de inteligencia y de contacto con la gente a fin de vencer los problemas de la criminalidad rural. La creación de las Convivir, fue respaldada por ocho gremios del país, que las encontraron importantes para reducir los niveles de violencia y establecer elementos de seguridad que se requerían en las poblaciones campesinas del país.

Álvaro Uribe Vélez, obrando entonces como Gobernador de Antioquia, fue un asiduo defensor de las Convivir, debido a que el departamento antioqueño era amenazado por el crecimiento de la delincuencia que propagaba actos de secuestro, extorsión y la violación general de los derechos humanos. Sin embargo, el tiempo y la evidencia del detrimento social terminaron por concluir que el nacimiento del paramilitarismo tuvo amparo legal, esto es, el decreto 356 de 1994.

1.1.9. Ley 1610 de 2013

Por esta ley se regulan, entre otros asuntos, algunos aspectos sobre las funciones del inspector del trabajo, entendiéndose que tienen la calidad de autoridades de policía en lo relacionado con la vigilancia y control de las inspecciones de trabajo y pueden imponer multas equivalentes al monto de 1 a 5.000 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV) dependiendo esto de la gravedad de la infracción. Esta multa está destinada al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

También, cuando se ponga en peligro la integridad y la seguridad de los trabajadores, los inspectores del trabajo y seguridad social pueden imponer la sanción de cierre del lugar de trabajo, la cual podrá ser de 3 a 10 días hábiles según la gravedad de la violación.

1.1.10. Resolución 1309 de 2013

El Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 1309 de 2013 por la cual se adoptó el “Manual del Inspector de trabajo y Seguridad Social”, que tienen por objeto “brindar al Inspector las Herramientas necesarias para realizar su función esencial de inspección, vigilancia y control.”

Antes de la expedición de las normas mencionadas, los inspectores adelantaban sus funciones de una manera menos organizada y reglada. Con la expedición de la Ley 1610 y la Resolución 1309, se pretendió otorgar i) formalidad a los procedimientos que desarrollaban los Inspectores y ii) otorgar actuaciones mayor margen de actuación a los mismos.

Distintos autores que han desarrollado estudios sobre la reintegración de la población excombatientes a la vida civil, concuerdan al manifestar que la población desmovilizada es discriminada por su procedencia delictiva, lo cual deviene en su falta de inclusión laboral en entidades públicas o empresas privadas.

Dentro de los estudios de investigación previos al presente, destaca la posición de Roldán Castellanos (2013), que considera que no existe igualdad para los excombatientes en el mercado laboral colombiano, situación que se agrava por la acentuada desconfianza que se ha desarrollado históricamente frente a los grupos en situación de indefensión y marginados como el sector desmovilizado. Concuerda con Gómez López y Lesmes Romero (2017), al considerar que la solución eficiente ante la problemática planteada se concreta con el despliegue óptimo de programas de reinserción por medio de las funciones que ejercen propiamente las autoridades gubernamentales competentes. En el mismo sentido, autores como Amariles junto a Buenaventura y Arboleda (2017); y Gutiérrez Garay (2016), argumentan que la reinserción laboral es una manera eficiente para disminuir los niveles de delincuencia y de reincidencia en actos delictivos.

A manera de progreso investigativo o superación epistemológica, otros autores como Rueda Motta (2008) y Mejía Luisa (2014) manifiestan que no es suficiente el despliegue de medidas gubernamentales para el fortalecimiento de la paz y el retorno a la vida civil de los desmovilizados, pues además de ello, se requiere de la implementación de programas de información, solidarización o resocialización de la propia ciudadanía, que la preparen para recibir a los excombatientes en los diferentes escenarios de la vida civil. Por esa misma línea, Chavarría Olarte (2012) resalta que el proceso de desmovilización debe optimizarse en pro de materializar efectivamente las Garantías de no repetición, fase crítica de todo proceso de Justicia transicional, en el sentido de que deben erradicarse todo tipo de barreras políticas, sociales y culturales que impidan que la inclusión laboral de los excombatientes sea exitosa.

En la misma línea de investigación, este estudio se encamina a identificar las causas y los factores jurídicos y sociales que tienen incidencia en la creación y cristalización de la cultura de discriminación contra el trabajador desmovilizado. Es a partir de tal caracterización acompañada del análisis de las herramientas jurídicas institucionales que regulan y combaten circunstancias de discriminación similares, que se propone un mecanismo jurídico procesal respaldado en el derecho internacional interamericano, que contrarreste los efectos adversos a la consolidación de la paz, como lo es en gran medida, la dilatación o falta de prestación de programas de resocialización de los desmovilizados y la ciudadanía; de concientización del sector empresarial de su responsabilidad social en el posconflicto; y de mecanismos de inserción global efectiva de los desmovilizados en el mercado laboral.

La eficacia en la aplicación de programas de reintegración laboral depende de esfuerzos y herramientas legales que impriman seguridad jurídica y celeridad al proceso de reintegración. El control de convencionalidad diseñado debe estimular la creación de canales de dialogo entre los

principales actores sociales del postconflicto, sin dejar de lado el principal riesgo al que se enfrentan los trabajadores discriminados, ya sea el despido, o de plano, la denegación injustificada al acceso a empleo, ello con el fin de garantizar, por una parte, la satisfacción de las necesidades mínimas vitales de los excombatientes y, por otra, asegurar el cumplimiento de las Garantías de no repetición del conflicto, en pro de toda la población colombiana.

Teniendo en cuenta esto surge el cuestionamiento ¿Qué mecanismos jurídicos se deben adoptar para garantizar la satisfacción del derecho al trabajo de los desmovilizados, en el contexto de la Justicia transicional y que permitan su acceso al campo laboral en condiciones de igualdad? La respuesta a una pregunta de esta envergadura no solo depende del contexto histórico, político y jurídico del momento, si no de la razonabilidad de la medida por optar.

Como quedará sustentado más adelante, la ejecución de herramientas legales diseñadas para incentivar la inclusión laboral de los excombatientes de las FARC y de demás desmovilizados que surjan como producto de otros procesos de Justicia transicional, puede estar orientada o basada en estándares de protección internacional de DDHH, tal y como lo es el control de convencionalidad propuesto por la CIDH; de modo que permita priorizar la satisfacción de derechos fundamentales y constitucionales como el de la Igualdad en el contexto del derecho al trabajo, mediante acciones céleres, con resultados tangibles y dotadas de legitimidad y respaldo jurídico en la jurisprudencia local e internacional.

Tras ingresar en una sociedad que confía en sus capacidades laborales, sociales y cívicas, el desmovilizado pasa ser un simple ciudadano más, que es valorado en el ámbito laboral, únicamente por sus capacidades de cumplimiento del deber que le imponga el cargo. Se reducen drásticamente las probabilidades de propagación de escenarios de discriminación, se agiliza el

proceso de reinserción efectiva, y de proyección personal y laboral del desmovilizado. La implementación del mecanismo de Presunción de discriminación laboral para la transición, se constituye como una herramienta jurídica que permite identificar y resolver los eventos de discriminación laboral hacia el desmovilizado, incidiendo directamente sobre el empleador a través de un procedimiento administrativo dotado de economía procesal, dinámica y eficacia, que contribuye a la creación y consolidación de una nueva postura común relativa al papel que desarrolla el desmovilizado en la sociedad que lo recibe; mejora la comprensión del trabajo que ejercen los entes administrativos en la normalización del conflicto armado que finaliza, y en los procesos de desmovilización que inicie Colombia con otros grupos armados en el futuro, y asiste en la conformación de Garantías de no repetición del conflicto estructuradas.

Capítulo segundo

Identificación de mecanismos jurídicos de transición para garantizar la reinserción del desmovilizado en el entorno social colombiano

Es menester centrarse en la conceptualización de los resultados del estudio de casos, que sirven de base a la resolución de la pregunta de investigación. Con el objetivo de definir las condiciones sociales y jurídicas que influyen directa e indirectamente en el efectivo ejercicio del Derecho al trabajo de los desmovilizados como elemento garante del logro de los objetivos de un modelo de Justicia transicional integro, se han analizado los componentes que conforman la realidad social y jurídica de los desmovilizados y la sociedad en general respecto de estos, en relación con la generación de oportunidades y/o barreras para la finalización exitosa de los programas de retorno a la sociedad civil. El enfoque socio-jurídico funcionalista de investigación en el que se basa el presente trabajo, permite descomponer los distintos factores que influyen en la materialización y efectiva ejecución de políticas públicas gubernamentales en el marco del Postconflicto, y por tanto, identificar las falencias en las que han recaído múltiples procesos de Desarme, Desmovilización y Reintegración pasados.

El análisis de los casos concretos, ejecutado a partir de una orientación metodológica deductiva que desciende desde la comprensión de los elementos globales y macro-dilemas involucrados en los procesos de DDR, hasta la identificación de las variables comunes determinantes para la resolución de casos concretos de discriminación, y de tipo explicativo en cuanto al establecimiento, interpretación y explicación de las causas que originan el problema y a la validación de la hipótesis planteada; se justifica en su estudio, por cuanto proporciona datos, cifras y conclusiones jurídicas relevantes para la comprensión y resolución de la situación de

insatisfacción de derechos a la igualdad y al trabajo de los desmovilizados, y al derecho de las víctimas a la no repetición de los actos pasados de violencia generalizada, generando un aporte importante a la literatura relacionada y a la creación de conocimiento con alta capacidad de proyección y modificación de las condiciones reales de existencia de miles de desmovilizados.

Este enfoque de investigación socio-jurídico, bajo una óptica de recopilación de datos basada en el estructural funcionalismo, propone una línea de búsqueda de datos que comprende y analiza las consecuencias mutuas de la acción social en lo laboral, y el fenómeno de la discriminación en el contexto de la justicia transicional colombiana, como expresión de la interdependencia socioeconómica existente en esta cultura democrática específica.

Bajo esa misma línea de pensamiento, Emilio Durkheim concibió a los “hechos sociales”, como la manifestación de la interdependencia entre actores sociales, que mantienen una sociedad unida mediante la consolidación de la conciencia colectiva. En vista de que las comunidades homogéneas, compuestas por individuos conforman conciencia colectiva, respaldada en la solidaridad presente en los valores compartidos (solidaridad mecánica) y, en consecuencia, existe cohesión para la individualización del trabajo para la obtención de un fin común (solidaridad orgánica), lo cual, en último término se traduce en interdependencia (Durkheim, 1895). Bajo estos postulados se basó posteriormente la obra de Talcott Parsons.

Así mismo, el análisis sociológico de Talcott Parsons partió del análisis de la acción social, la cual describió como la acción desplegada por un agente, orientada en distintas situaciones de la misma acción; diferenciándole de la conducta en el sentido de que el concepto de “acción” implica un proceso mental activo y volitivo. A ella se circunscriben una serie de elementos para su comprensión, a saber: i) el acto-unidad, ii) el voluntarismo y iii) el *verstehen*. El acto-unidad

contempla la existencia de un actor o agente, el estado futuro al que se proyecta la acción, el desarrollo de la acción bajo la existencia de condiciones, que son las situaciones incontrolables por el agente y los medios, siendo lo controlable él en el contexto de normas y valores que llevan al voluntarismo, es decir la orientación de las elecciones en el ámbito cultural. Finalmente, el *verstehen* hace referencia a la necesidad de analizar las elecciones del agente desde una perspectiva subjetiva.

En este orden de ideas, para Parsons cobró sentido analizar la sociedad como un sistema, debido a la interdependencia de los factores intrínsecos y extrínsecos del agente social, direccionados al cumplimiento de un rol al interior de la sociedad. A esto último, se le denominó “Teoría de sistemas”, bajo la cual se encuentran tres sistemas inmersos en una jerarquía, cualificados e identificados por las variables del sistema inmediatamente superior. Así, el sistema cultural, como regulador de todas las orientaciones, engloba al sistema social siendo el continente de medios y condiciones, que a su vez comprende al sistema de personalidad, responsable de ubicar al actor en el plano social con sus necesidades individuales, las cuales otorgan al individuo un status o ubicación en la sociedad, limitado por el rol o función que este cumpla dentro del conjunto social y, finalmente se encuentra el sistema biológico, en el que se desarrolla el organismo neurofisiológico y lo relacionado con la economía.

Para el funcionamiento del sistema y en el marco de la acción social, Parsons argumenta que la misma debe cumplir con funciones presentes en cada subsistema de la acción, significando que: i) el subsistema cultural integra una función de estabilidad normativa, encargada de la difusión de valores y principios obrantes en la sociedad, con el fin de que acciones de los agentes sean consecuentes con ellos. Concretamente esta función es la directriz moral e intelectual de la sociedad; ii) en el subsistema social encuentra la función de integración, consistente en la

coordinación entre los miembros del sistema en lo concerniente a su contribución para el funcionamiento del sistema, es aquí donde se materializa el sistema de valores y principios principalmente mediante las normas jurídicas que regulan el comportamiento; iii) el subsistema de personalidad encuadra la función de consecución de objetivos, caracterizada por la definición de objetivos entre las directrices de la política social y la interiorización de decisiones por parte del individuo, mediante el actuar convergente de las normas jurídicas y el orden cultural para el cumplimiento de los objetivos comunes; y iv) la función de adaptación social es propia del subsistema biológico, debido a que mediante la obtención de los recursos necesarios dar cumplimiento a las directrices del subsistema de personalidad, se logra la adaptación al sistema cultural al que se pertenece. (Parsons, 1968).

En el mismo sentido se expresó Robert Merton (1992) quien entiende la sociedad como una estructura constituida por comportamientos que permanecen en el tiempo, por encima de los agentes sociales, que tienen la posibilidad de cambiar a partir de las funciones y disfunciones del sistema social. Las disfunciones, en lugar de erigirse como condiciones negativas o adversas al sistema, son tenidas en cuenta como otro tipo de función, en aras del cambio colectivo a partir de los valores consolidados previamente.

La teoría de Merton tuvo como base los postulados expuestos por la teoría parsoniana, aportando dos funciones sociales al estructuralismo, siendo estas la función manifiesta y la función latente. La primera se manifiesta como un comportamiento social concordante con el objetivo deseado, al que se contribuye eficazmente para su cumplimiento. La segunda, en contraposición con la primera, es la función de un comportamiento que, a pesar de no ser evidente, estabiliza el sistema por medio de su eficacia material, debido a que conserva el statu quo existente.

Bajo un enfoque socio-jurídico, el entendimiento estructural de las comunidades como órganos compuestos, dinámicos e interrelacionados, permite identificar el papel y la función que cumplen los actores sociales frente a la solución de conflictos, por medio de las acciones y medidas que despliegan para dicho fin. Igualmente, permite identificar cuáles son las herramientas de hecho, de orden moral, jurídico y socio-cultural que orientan las brechas de cambio que se proyectan para la superación del conflicto; las necesidades que los mueve a la acción social y los fenómenos o condiciones relevantes, que configuran los factores de identidad del grupo y las costumbres que fundamentan su estabilidad social.

En lo operativo, mediante la implementación de matrices de observación científica externa, encubierta, no participante e indirecta de casos, se consigue abordar el proceso de caracterización de la unidad de análisis referente a las variables que influyen, positiva, negativa, directa e indirectamente, en la capacidad de reinserción del desmovilizado al mercado laboral en el contexto del posconflicto colombiano. Se parte del establecimiento de relaciones entre los datos y las categorías de estudio concernientes a los escenarios sociales de vulnerabilidad para la reinserción de los desmovilizados, los mecanismos de protección establecidos para el desmovilizado en el posconflicto y la capacidad de modificación de condiciones reales de existencia del reinsertado.

A su vez cada categoría es explorada a la luz de analizadores específicos de muestras, íntimamente relacionados con la situación problemática y direccionados a la comprensión de las posibles vías de solución del conflicto en sentidos puntuales. Dentro de los escenarios sociales de vulnerabilidad para la reinserción de los desmovilizados, se estudian las barreras de discriminación social existentes en el escenario colombiano, frente a las barreras de tipo laboral. Respecto de los mecanismos de protección establecidos para el desmovilizado en el posconflicto, se usan analizadores sobre las herramientas de no repetición tanto de enfoque individual como de enfoque

colectivo o global, además de los mecanismos de reinserción para desmovilizados que ofrecen los entes públicos y aquellos brindados por el sector privado. En tratándose de la capacidad de modificación de las condiciones reales de existencia del reinsertado, se estudian las condiciones personales generales, la situación de empleo actual de la población desmovilizada, la identificación de las condiciones de formación educativa y los niveles de reincidencia de involucrados en proceso de DDR.

Se trata de índices de frecuencia documental, analizados con base a las variables que influyen en la capacidad de reinserción del desmovilizado. Variables clasificadas en tres categorías generalizables con respecto a su énfasis social, jurídico-institucional o práctico de percepción del cambio; diseñadas para la comprensión multidimensional del conflicto y de la postura generalizada de los actores del posconflicto, con relación a las categorías de sus analizadores específicos

El estudio en lo metodológico tiene por universo, las circunstancias de discriminación social hacia el desmovilizado y por población, las circunstancias de discriminación laboral hacia el desmovilizado en el contexto de la actual etapa de postconflicto. Los datos son suministrados a partir del análisis de casos que han sido preferidos de conformidad con criterios específicos de selección de, grado de fiabilidad de la información y su fuente, credibilidad del ente de sector público o privado que recopila los datos, nivel de relación entre los datos y las variables que influyen en la capacidad de reinserción del desmovilizado al mercado laboral en el contexto del posconflicto colombiano, y el grado de congruencia de la conclusión sobre la información brindada y su relación con el campo jurídico.

Los datos en mención, hacen parte de los documentos desarrollados entre el año 1990 y 2018, que constituyen soportes de investigaciones de campo, seguimiento y análisis de casos a

cargo de instituciones privadas y públicas sobre poblaciones específicas; estadísticas brindadas por el DANE sobre el desarrollo del proceso de DDR actual, entrevistas realizadas a directivos de programas de reinserción de grupos alzados en armas, estudios institucionales para la implementación de programas sociales de capacitación laboral, emprendimiento personal, reconciliación social, DDR, etc.

2.1. Variables que influyen en la capacidad de reinserción del desmovilizado en la sociedad, en el contexto del posconflicto colombiano.

Con el objeto de abordar el método de observación científica documental sobre los actuales modelos y herramientas de Justicia transicional para la no repetición del conflicto, se ha optado por el análisis de casos suministrados al interior de investigaciones formales institucionales de alta confianza, realizadas sobre poblaciones y grupos de personas que han protagonizado, intervenido o intermediado procesos de Desmovilización, Desarme y Reintegración, y que el contexto y ambiente de reconciliación en el que se mueven, se ha visto afectado por variables configuradas en desfavor del desmovilizado, a partir de hechos sociales y políticos determinantes para su integración en la sociedad.

En primer medida, según el estudio de “Percepciones y actitudes en relación con el conflicto y el post-conflicto” realizado en el marco de la investigación “Cultura política de la democracia en Colombia y en las Américas, 2012: Hacia la igualdad de oportunidades” elaborada a través de la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional USAID, en apoyo con la Universidad de los Andes, el Centro Nacional de Consultoría, la Vanderbilt University y el Observatorio de la democracia, y cuyo objetivo fue, a través de la realización de entrevistas entre

el año 2004 a 2012 a un grupo de 1.512 personas ubicadas en distintas zonas del país, identificar posiciones personales y comunes relativas a múltiples temas de interés nacional, y que tienen en común, la vulneración de determinados elementos de protección al derecho a la igualdad. En específico, se aborda la percepción que tienen los ciudadanos frente al post-conflicto y entre ello, la posibilidad de que algún desmovilizado fuere su vecino, y la relación entre factores como edad, sexo, posición política, social y económica, con la opinión brindada.

A través del mismo programa de investigación apoyado por USAID, se exponen los resultados del trabajo “Cultura política de la democracia en Colombia y en las Américas, 2013: Actitudes democráticas en el contexto del proceso de paz”, un estudio enfocado a las necesidades del proceso de postconflicto, las víctimas, los desmovilizados y la sociedad como principal beneficiada.

La lectura de los resultados estadísticos de esa investigación, producto de entrevistas realizadas a 1.511 personas del territorio nacional habitantes de la región Atlántica, Pacífica, Central, Oriental, de los Antiguos Territorios Nacionales, y Bogotá, logra establecer sendas conclusiones sobre las actitudes antidemocráticas persistentes en Colombia, la estabilidad democrática y la confianza de la sociedad en general en las instituciones; la percepción general de la corrupción y la victimización que implica; las actitudes y percepciones frente a la justicia y el conflicto armado y, especialmente, las actitudes hacia el proceso de paz, la participación política de las FARC, el agro y los actores armados. (Universidad de Los Andes [ULA] y Vanderbilt University [V.U.], 2013).

Así como en “The eternal yesterday? The Colombian reintegration process as social dilemma”, investigación dirigida por Andrés Casas y Juanita Gómez docentes miembros del

“Semillero de Investigación sobre Conducta Humana y Ciencia Política” de la Pontificia Universidad Javeriana, se estudia el desempeño de los procesos de Desarme, Desmovilización y Reconciliación en el escenario colombiano, tomando en cuenta los dilemas sociales Institucionales, Interpersonales e Intrapersonales que lo caracterizan y diferencian de otros procesos de desmovilización. En entrevistas realizadas a desmovilizados del grupo paramilitar de las AUC y dirigidas a identificar la posición generalizada que se tiene de las instituciones y dirigentes de los programas de DDR y sus consecuencias en la mejora de las propias condiciones de existencia, se observa la importancia que tiene para la consolidación de tales programas, la legitimación interna o personal que le otorgue la comunidad desmovilizada y la sociedad en general, a dichas instituciones y al aparato estatal, pues solo es a partir de allí que se crean sólidos y verdaderos proyectos personales de reintegración a largo plazo.

También es menester poner de presente la investigación realizada por Luisa Mejía y dirigida por la catedrática Stéphanie Lavaux, para optar por el “título de Magister en Estudios Políticos e Internacionales de la Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario”. A través de un estudio de las trayectorias del conflicto, aplicado a un grupo de 9 excombatientes de las FARC y las AUC, se estudia la relación confrontable entre los beneficios otorgados al desmovilizado por la Política de Reintegración Social y Económica (PRSE) y las razones internas personales que facilitaron y motivaron su ingreso, permanencia y desmovilización definitiva.

Igual de importantes son los datos y conclusiones recopiladas en la investigación de Enzo Nussio titulada “How ex-combatants talk about personal security. Narratives of former paramilitaries in Colombia. Conflict, Security & Development”, en la que con la cooperación de la ACR, se realizaron entrevistas entre los años 2009 y 2010, a 62 reinsertados de los grupos de las AUC que desarrollaron su proceso de transición en las comunidades de Bogotá, Medellín,

Barrancabermeja y Tierralta. La investigación centra su estudio en las amenazas que afrontan los desmovilizados en los ámbitos de seguridad personal y oportunidades de integración social y laboral. Aporta valiosos conocimientos y experiencias de los desmovilizados para el desarrollo de mecanismos institucionales idóneos y acordes al momento de transición histórica, dirigidos a la defensa y garantía de sus derechos fundamentales (Nussio, E., 2011).

El resultado de la implementación del método científico de observación sistematizada de documentos, realizado sobre los textos seleccionados, los datos y cifras que contienen y que identifican el comportamiento de algunos de los sectores de la sociedad que juegan los papeles determinantes en el actual proceso de paz; arroja conclusiones esenciales para el entendimiento de las necesidades, riesgos y amenazas a las que se enfrentan los desmovilizados una vez dejan las armas y emprenden el proyecto de Reintegración.

2.1.1. Barreras de discriminación social.

En la investigación del “Barómetro de las Américas”- LAPOP, llevada a cabo por el Observatorio de Democracia de la Universidad de los Andes en colaboración con la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, sobre una población de 47 municipios de 22 de los 32 departamentos colombianos, se les preguntó a 1.511 personas, su opinión frente a más de veintiocho temas de especial interés de cara a la Reintegración de los excombatientes a la sociedad civil, seguido de análisis de contraste entre muestras nacionales y la muestra de comunidades especialmente afectadas por el conflicto. (ULA y VA, 2013).

Los resultados son significativos. En el estudio de percepciones que tuvo la sociedad colombiana entre los años 2004 y 2013 frente al conflicto, sus actitudes frente a este y los entes

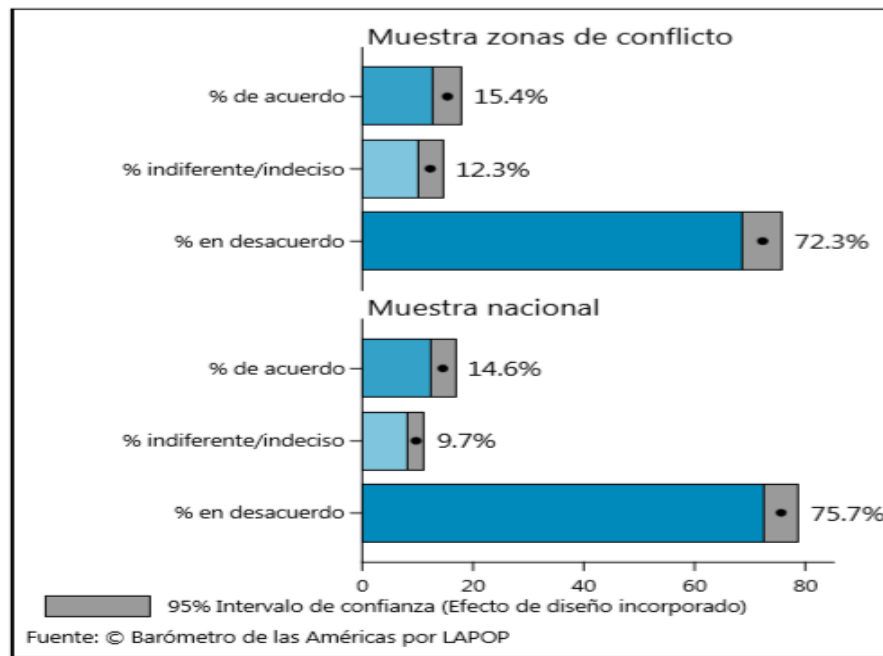
armados, y la victimización por el conflicto armado, se logra concluir la existencia de una fuerte desconfianza generalizada o mayoritaria, hacia los actores del conflicto, sus capacidades para afrontar los retos de inclusión en la sociedad y su compromiso con la no reincidencia en las comisión de actos delictivos. Cuando se le pregunta al grupo en cuestión, los niveles de confianza que considera tener frente a los actores armados de las FARC, los porcentajes se mantienen con una tendencia a la baja desde los 9.8% en 2005, a los 3.6% y 6.2% en 2012 y 2013, respectivamente. En tratándose del ELN los rangos se mueven entre el 8.7% y el 2.8% (ULA y VA, 2013, p. 88)

Cuando se analiza el apoyo que tiene el Proceso de paz en las regiones más perjudicadas por el conflicto, se verifican resultados de: 59.1% de apoyo al proceso, 13.8% de indiferencia o indecisión y 27.1% de no apoyo. En paralelo, solo el 23,1% de los encuestados creía que el conflicto terminaría fructíferamente por la vía negociada (ULA y VA, 2013. pp. 93-94). Ahora, frente a la posibilidad de una eventual participación política de las FARC, el 70.6% de la muestra nacional se muestra en desacuerdo a que el gobierno garantice dicha participación, el 68.4% no aprueba la creación de un partido político liderado por las cúpulas de las FARC, el 72.5% no está de acuerdo con la participación de desmovilizados en elecciones al Congreso, el 53.7% no aceptaría el eventual triunfo de un desmovilizado en elecciones locales (ULA y VA, 2013. pp. 100-102).

Aún más relevante, frente a la Justicia transicional y Reinserción, el 75.7% de la población no defiende las actitudes de perdón a los desmovilizados de las FARC que confiesen sus crímenes (ULA y VA, 2013. pp. 116), el 32.2% considera que la democracia se debilitaría ante la desmovilización de las FARC, el 31,8% cree que la seguridad empeoraría (ULA y VA, 2013. pp. 116).

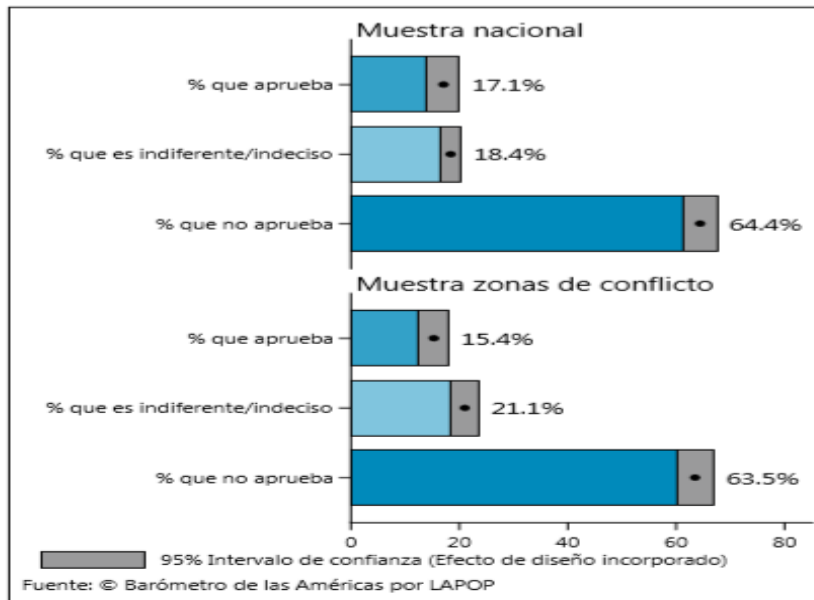
Finalmente y con datos más alarmantes, el 54.4% de la población nacional responde negativamente a si considera posible el perdón y la reconciliación con los ciudadanos miembros de las FARC, el 46.5% no querría a un desmovilizado como su vecino, el 64.4% de los encuestados no aprobaría que su hijo tuviera por amigo a un desmovilizado y el 67.0% no aceptaría que se les otorgaran tierras a los desmovilizados rasos. Frente a las percepciones de género, el 72.4% de la población considera que las mujeres se adaptarían mejor al proceso de desmovilización (ULA y VA, 2013. pp. 125-130).

Gráfico 1. Actitudes hacia el perdón a miembros de las FARC que confiesen sus crímenes.



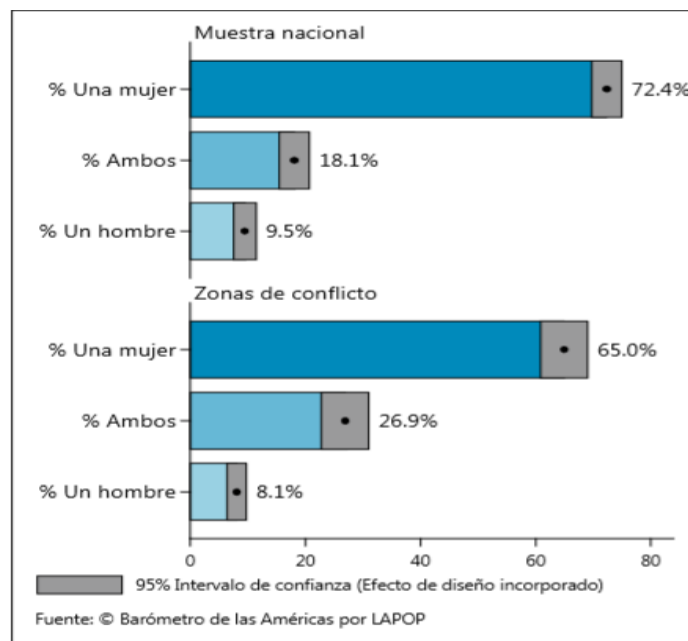
(Universidad de Los Andes y Vanderbilt University, 2013, p. 116)

Gráfico 2. Actitudes Hacia que un hijo(a) sea amigo(a) desmovilizado de las FARC.



(Universidad de Los Andes y Vanderbilt University, 2013, p. 127)

Gráfico 3. Percepción de reintegración a la vida civil de desmovilizados de las FARC según género.



(Universidad de Los Andes y Vanderbilt University, 2013, p. 130)

2.1.2. Barreras de discriminación laboral existentes en la sociedad colombiana.

En lo que concierne al asunto principal de la presente investigación, esto es, las barreras de discriminación laboral existentes en contra del desmovilizado y sus consecuencias en el proceso de Reinserción, los resultados del estudio del Barómetro de las Américas- LAPOP, demuestran que el 37.0% de los encuestados no contrataría a un desmovilizado hombre, mientras que tanto solo un 36.7% si lo haría; el 31.8% de las personas no contrataría a una mujer desmovilizada, resultado que contrasta con el anterior al ver que el 40.5% si lo haría (ULA y VA, 2013. p. 126).

Este fenómeno se explica gracias al resultado expuesto en líneas anteriores en el que se vislumbra cómo la sociedad considera que las mujeres se comprometen en mayor medida que los hombres, con los procesos de Reintegración a la sociedad.

Respecto a las ayudas que la literatura de Derechos Humanos y protocolos naturales a este tipo de procesos, recomienda dar a los miembros de las filas que dejan las armas, con el propósito de sostener en cierta medida, el proyecto de corto y mediano plazo de inclusión social; se descubre que el 55% de la población encuestada no entregaría ayudas económicas a los desmovilizados para el sostenimiento en la etapa de reintegración. Ello deja entrever la ausencia o poca voluntad política para generar apoyo primario de sostenimiento al excombatiente.

La literatura reconoce la existencia de un problema generalizado de discriminación y negación de oportunidades económicas hacia el desmovilizado, en el mercado laboral, debido a su condición pasada (Presidencia de la Republica de Colombia, et. al. 2009, p. 63). Ahora, pese a que la Política de Reintegración Social y Económica (PRSE) tiene por finalidad acercar a las comunidades más perjudicadas por la guerra y a los excombatientes de grupos armados ilegales mediante un enfoque de integración comunitaria, aun se perciben de las comunidades, muestras de

rechazo, temor y escepticismo ante los desmovilizados. A nivel práctico, no se encuentra respaldo a las posibilidades reales de empleo o de generar ingresos (García, 2015. p. 29-30). En entrevista con Natalia Riveros, directora de comunicaciones de la iniciativa Reconciliación Colombia 2015, se constata que en materia de reinserción permanece el desafío que tienen los entes públicos, de generar espacios de Responsabilidad Social Empresarial, que eviten que una de las principales razones por las que pierde un desmovilizado su empleo, sea porque ha decidido ocultar su anterior pertenencia a estos grupos, producto del miedo a ser rechazado y estigmatizado (García, 2015. p. 71).

Según informó el Director de la Agencia Colombiana para la Reintegración Alejandro Éder, para el año 2012 unos 4.000 desmovilizados habían encontrado empleo por su cuenta, pero entre 1.500 y 2.000 habían sido despedidos luego de que las empresas se enteraran de su pasada pertenencia a tales grupos armados. En consecuencia, es común que muchos prefieran actualmente no dar detalles de sus vidas a sus empleadores:

Hay empresas que, al darse cuenta de que son desmovilizados, los despiden (...) comprendo el miedo de personas y empresas de contratarlos, pero el país tiene que superar ese miedo; es preferible que ellos trabajen y no que estén en un grupo armado (Lozano, R., 10, agosto, 2012, par. 5).

La presencia de esta cultura generalizada de rechazo, con presencia predominante en poblaciones colombianas con tendencia política conservadora, compele a los desmovilizados a mantener en secreto su condición de reinsertado. “Han comprobado, con decepción, que solo es posible si ocultan su pasado. A docenas los han despedido sus empleadores cuando saben de dónde vienen y, mes a mes, 8.000 hacen parte de la economía formal, pero mimetizados.” La tendencia

empresarial dicta callar respecto al tema “para protegerlos y proteger a las empresas” (Gómez, 2012).

La situación se agrava teniendo en cuenta que según autoridades en el tema como Alejandro Eder, exdirector de la Agencia Colombiana para la Reintegración, se estima que el 90% de los desmovilizados que trabaja, lo hace sin que sus jefes lo sepan (Agencia para la Reincorporación y la Normalización, 2014).

2.1.3. Herramientas de no repetición de enfoque individual.

Las herramientas de no repetición que tiene por fin la eliminación de las causas originarias del conflicto, y que se materializan los procesos institucionales de Reintegración con enfoques de tipo individual, guardan íntima relación con la tercera etapa de literatura de DDR. Esta refleja las necesidades descubiertas que dejaron modelos antiguos con enfoques eminentemente colectivos, en lo que concierne a la consideración del individuo y su valor real dentro del sistema de Justicia transicional (Nussio, 2013. p. 10).

Gobiernos como el de Gaviria (1990-1994) implementaron medidas de desmovilización individual a partir del ofrecimiento de beneficios jurídicos y especialmente, de efectivas garantías en materia de seguridad personal (García, 2015. p. 17). Ese hecho despertó gran interés al interior de las filas guerrilleras, lo cual se reflejó en el número de desmovilizados que se acogieron al modelo de reintegración mediante este sistema.

En general, los procesos de desmovilización individual ofrecen mayores beneficios sociales y de sostenimiento familiar, financiero e institucional. Los beneficios brindados por concepto de Ayuda Humanitaria en los procesos de desmovilización colectivos, suelen ser en promedio, un 50% de los montos que se entregan procesos de Reintegración de tipo individual. Los apoyos

económicos para la ejecución de proyectos productivos, en procesos colectivos, suelen ser alrededor del 30% de los prometidos por los programas de enfoque individual (García, 2015. p.18).

Los programas de Ayuda Humanitaria deben contemplar el impacto positivo que trae al desarrollo de proyectos estables de reincorporación, el ofrecimiento de ayudas que beneficien al núcleo familiar que depende económicamente del desmovilizado. Dicha perspectiva de acción es acogida por los procesos de reincorporación individual, contrario sensu, los de tipo colectivo no incluyen beneficios en este sentido.

En cuanto a control y seguimiento, los sistemas de orden individual garantizan términos de cobertura en seguridad personal y económica, más amplios, mejor formalizados e institucionalmente acompañados. Esto con base en que los diseños de reintegración individual, suelen no permitirle al desmovilizado escoger el lugar de retorno inmediato, se acompañan de compromisos juramentados en escrito, poseen términos de cobertura más amplios, y se les condiciona el desembolso de Ayuda Humanitaria al acceso y permanencia en los servicios y programas brindados.

Cuadro 1. Comparación de beneficios en programas de DDR tipo colectivo vs individual.

Beneficios	Individuales	Colectivos
Ayuda Humanitaria (AH)	Mínimo \$535.000 Máximo \$895.000	\$ 358.000
Proyecto productivo	\$8'000.000	Mínimo \$2'000.000 Máximo \$3'000.000
Inclusión de grupo familiar en la Ayuda Humanitaria	Incluye núcleo familiar en la AH.	No incluye núcleo familiar en la AH.
Escogencia del lugar de retorno	No escoge el lugar de retorno inmediato.	Escoge el lugar de retorno inmediato.
Condicionamiento de entrega de beneficios	Para recibir AH, está obligado a acceder a los servicios. Los beneficios están reglamentados. Se firma acta de compromiso.	Recibir AH sin obligaciones. Los beneficios no están normalizados. No se firma acta de compromiso.
Tiempo	24 meses.	18 meses.

(García, 2015, p. 18.)

Cuadro 2. Desmovilizados desde 2003.

Desmovilizaciones desde 2003	
Desmovilización colectiva grupos paramilitares	31698
Desmovilización individual paramilitares	17159
Desmovilización de otros grupos	7716
TOTAL	56573

(García, 2015, p. 24.)

Cuadro 3. Capturas de desmovilizados en operaciones contra las bandas emergentes.

Capturas de desmovilizados en operaciones contra las bandas emergentes				
	2006	2007	2008	2009
Capturas BACRIM	1014	1943	2163	968
Capturas desmovilizados	1360	1612	868	344
Capturas desmovilizados por BACRIM	244	349	285	148
% capturas de desmovilizados por BACRIM del total de capturas BACRIM	24%	18%	13%	15%
% capturas de desmovilizados por BACRIM del total de capturas de desmovilizados.	18%	22%	33%	43%

(García, 2015, p. 88.)

2.1.4. Herramientas de no repetición de enfoque colectivo o global.

Al abordar lo referente a las herramientas de Reintegración instituidas con un enfoque global o colectivo, se siguen las líneas expuestas en “El acceso al empleo para población de integración, ex AUC”, investigación llevada a cabo por Andrea Milena García Hernández, inicialmente se resalta el hecho de que en virtud de que son procesos con amplia cobertura mediática, cuentan con gran inspección y control social por parte de analistas y estudiosos de la política, la sociología y los derechos humanos. Ello nutre los debates sobre aplicación de mecanismos dispuestos para que los excombatientes realicen una transición, desde una economía de guerra, hacia la generación de ingresos con base en el empleo o la creación de proyectos productivos impulsados por la legitimidad y apoyo brindado por la comunidad y el acompañamiento institucional otorgado. Todo dispuesto con finalidad de brindar herramientas de aprendizaje y capacitación laboral de aplicación al corto plazo para su perduración al largo (García, 2015. p. 14).

En la práctica, los procesos de desmovilización colectivos, por su propia naturaleza, logran abarcar grandes agrupaciones excombatientes. Frente a las cifras obtenidas por su modelo par, el sistema de desmovilización individual, las desmovilizaciones colectivas lograron sumar cifras mayores pues, desde el año 2003 a junio de 2014, un total de 31.698 miembros pertenecientes a grupos paramilitares, se adscribieron a los programas de reinserción. Esto, frente a las 17.159 personas desmovilizadas mediante el sistema individual, representa un 45% de mayor efectividad. Aun así, el fenómeno es comprensible.

2.1.5. Mecanismos de reinserción del desmovilizado ofrecidos por entes públicos.

En concordancia con las recomendaciones realizadas en la Iniciativa de Estocolmo (García, 2015, p. 15), la implementación de programas destinados a generar capacidades y habilidades

laborales para desmovilización y entrega de armas, toda vez que se propicia la generación de la reintegración económica del combatiente, deben darse en las primeras etapas de expectativas tempranas de desarrollo personal y familiar. En consecuencia los sujetos del programa se hacen menos proclives a la conformación de nuevos grupos delictivos.

Sin embargo, el hecho determinante de que los programas públicos regidos por políticas de DDR requieren para la ejecución de la tercera fase, la reinserción económica y productiva del excombatiente, un fuerte apoyo financiero de largo plazo, condiciona el cumplimiento de las Garantías de no Repetición a la inserción efectiva de un porcentaje notable de los acuerdos logrados. La razón corresponde a que solo es en el momento final del proceso de Justicia transicional, en que efectúan serias críticas al proceso íntegramente entendido, y eventualmente, se corrigen las falencias (González, 2006).

En el caso de la desmovilización y desarme de los miembros de las FARC, el porcentaje de cumplimiento de los acuerdos logrados el 24 de noviembre de 2016 con este grupo subversivo, a enero de 2018, apenas llega al 18,3%. A pesar de que el componente que más ha avanzado en su ejecución es el de Reincorporación Política, Económica y Social (61%), la ejecución de las disposiciones del Decreto 899 de 2017 ha avanzado solo al punto de entregarse el censo de desmovilizados para el posterior diseño, planeación y ejecución de medidas económicas sociales y culturales (El Espectador, 2018).

El proceso de deslegitimación por parte de la sociedad hacia las instituciones, que ha cursado desde su establecimiento mismo, conlleva cierto grado de desconocimiento de *facto*, de las capacidades que tiene el Estado para proporcionar mejores condiciones de vida a los habitantes.

El documento “CONPES 3554” sobre “Política Nacional de Reintegración Social y Económica para Personas y Grupos Armados Ilegales”, sentenció en su oportunidad:

El marco institucional no se encuentra totalmente articulado, la política pública no es de largo plazo y en muchos casos no tiene en cuenta las especificidades y el perfil de la población desmovilizada.

Colombia carece de una política estatal de reintegración, que articule estructuralmente las acciones y estrategias de las entidades de la administración pública nacional y local, de la cooperación internacional y del sector privado y no gubernamental. Adicionalmente, algunas de las estrategias no son de largo plazo, y no se ajustan exitosamente a las políticas sociales, económicas y de paz del Estado colombiano. Paralelamente, en algunas regiones del país la sociedad y el sector privado no contribuyen a garantizar la sostenibilidad del proceso de reintegración, y la comunidad internacional aún no se vincula de manera decidida y suficiente al proceso, bien sea a través de apoyo político o en recursos financieros (Departamento Nacional de Planeación y Consejo Nacional de Política Económica y Social, 2008, p. 24).

Con todo, el sistema contempla medidas de administración de recursos que entran en pugna con el objeto mismo del programa. Los recursos que se entregan normalmente a un desmovilizado, luego de que este logra emplearse temporalmente, se re-direccionan a otros reinsertados que aun dependen del sistema. En la práctica el desmovilizado ve más riesgoso conseguir un empleo de corto plazo porque le acarrea la suspensión de sus beneficios, que permanecer dependiente del sistema de ayudas (Mejía, 2014, p. 106-107).

No obstante, los programas ofrecidos por la Agencia Colombiana para la Reintegración ACR, poseen amplias herramientas que garantizan, en mayores proporciones, la efectiva reinserción del desmovilizado. Un programa que en la teoría, dura en promedio 6 años, con atención en salud, atención psicosocial, educación, inserción económica, formación laboral y asistencia jurídica, tiene amplias capacidades de modificación de las condiciones reales de existencia (Revista Dinero, 2017).

2.1.6. Mecanismos de reinserción del desmovilizado ofrecido por el sector privado.

El modelo intrínseco del mercado laboral actual y sus exigencias, no concuerda la mayoría de las veces con los niveles de educación, competencias laborales, edad, sexo, capacidad empresarial y aspiraciones personales que se encuentran en combatientes en proceso de Reintegración. El proceso de adaptación de las normas locales a las exigencias internacionales de austeridad en materia laboral, generó la flexibilización de las garantías sociales brindadas a los trabajadores y con ello, la disminución de la oferta laboral y la intensificación de la competencia por puestos de trabajo (García, 2015, p. 38).

Un estudio enfocado a identificar los esfuerzos, que en materia de colaboración empresarial para la Reintegración y el postconflicto, han invertido las 50 empresas colombianas y extranjeras con presencia en el territorio, más grandes del mercado, permite conocer que tan solo 20 de ellas, llevan a cabo o apoyan programas que podrían considerarse de construcción de paz (Jiménez, 2014). La mayoría, 11, son colombianas, 8 son multinacionales radicadas en Colombia y 1 es franco-colombiana. Las empresas colombianas, en comparación, consolidan proyectos de este tipo un 15% más que las multinacionales.

En total son once los proyectos, mediante los cuales se pretende brindar apoyo en los periodos de reinserción a través de la creación de fundaciones y/o mediante donaciones a entidades encargadas directas del proceso de DDR. Tras estos mecanismos, se sitúan los programas de inclusión social, laboral y educativa, tanto para víctimas como para reinsertados, un espacio que brinda oportunidades de reconstrucción de los tejidos sociales a pequeña escala. Son seis proyectos los que se están ejecutando en esta vía. Cinco tratan de aportar a partir de programas de pedagogía de la paz y desarrollo social, y un solo programa tiene por fin consolidar alianzas sociales estratégicas para la paz.

Las investigaciones reconocen que a raíz de las exigencias que suele requerir el mercado laboral actual, se crea el rechazo y la discriminación por parte del empleador hacia el trabajador, cuando se conoce su condición de desmovilizado (García, 2015, p. 40). Sin embargo, en el basto mundo empresarial, existen variaciones sustanciales en el tipo de gobierno corporativo usado y responsabilidad social asumida.

De cara a la existencia de una desconfianza mutua entre empleadores y desmovilizados, se reconoce la importancia de crear programa de regulación directa de los casos y el planteamiento de soluciones jurídicas innovadoras. Es el caso de la Alcaldía de Medellín que, luego de capacitar formalmente a un número importante de reinsertados por medio del SENA, ejecuta las multas previstas en la ley para la corrección de los modelos empresariales que incumplen el deber de contratación de estudiantes de esta institución, redirecciona los recursos a los programas de Educación para los desmovilizados y patrocina las prácticas laborales en pequeñas empresas que escoge previamente la misma Alcaldía.

2.1.7. Condiciones personales generales.

La información reportada en el Cuadro 4: Caracterización de la Población, revela la equivalencia entre el número de desmovilizados incorporados mediante el modelo de Reincorporación individual y el colectivo. Las cifras revelan que 28.287 personas ingresaron al Sistema de la Agencia mediante programas colectivos, mientras que 22.904 personas los hicieron vía desmovilización individual. Los resultados muestran que el 13,4% de los desmovilizados son mujeres, y el 86,6% son hombres. Por otro lado, 2.703 personas, el 5,2%, están dentro del grupo etario de los 18 a los 25 años; la mayoría, 31.1881 reinsertados que representan el 62,3%, se encuentran entre los 26 y 40 años; 14.940, un 29,2%, son personas con edades entre los 41 y los 60 años, y finalmente, 992, el 1,9% de la muestra, tienen más de 60 años (Agencia para la Reincorporación y la Normalización [ARN] (s.f)).

2.1.8. Situación de empleo actual de la población desmovilizada.

El porcentaje de desempleo actual en Colombia ronda el 11,8%, al alza (Revista Portafolio, 2018). Del total de ocupados, el 47% ejerce labores en el campo de la informalidad, mientras que el 53% labora en el sector formal (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2018, p. 9). En contraste con ello, las estadísticas plasmadas en el Sistema de Información para la Reintegración, recopiladas por el DANE en colaboración con la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, informan que de 51.191 personas que han ingresado al proceso de desmovilización brindado por la ARN, y/o que siguen su curso hasta la actualidad, no obstante 11.795, el 23%, ha abandonado el proceso voluntariamente o ha fallecido. Que 3.873 desmovilizados, esto es, el 7,5%, se encuentra desempleado; el 17,6%, un total de 9.039 personas, han logrado ocuparse en algún empleo del sector formal; el 14%, 7.199 personas se encuentran en

imposibilidad de trabajar, y la inmensa mayoría, el 37,6% con 19.285 personas, labora en el sector informal de la economía (ARN, (s.f))

2.1.9. Condiciones de formación educativa.

Del total de 51.191 personas incorporadas al proceso, cero son analfabetas, 4.198, el 9,3% de la muestra, solo saben leer y escribir; 14.055, el 31,2% estudiaron solo la Básica primaria; 7.993, el 15,6% cursaron estudios hasta básica secundaria; y 15.750, el 35%, son bachilleres; 77, el 0,17% son Técnicos Profesionales, 2.359, el 5,2% son Tecnólogos, y 490, el 1%, es Profesional Universitario (ARN, (s.f)).

2.1.10. Niveles de reincidencia de involucrados en procesos de DDR.

Del año 2007 a junio de 2010, 41.721 personas ex integrantes de las AUC, ingresaron a los programas del DDR a través de la formación por capacitaciones y formación en carreras técnicas y tecnológicas. Según cifras de la investigación “Retorno a la ilegalidad o reincidencia de excombatientes en Colombia”, realizada por la Fundación Ideas para la Paz (FIP) en conjunto con investigadores de las universidades de Notre Dame, Pittsburgh y de Nueva York, y la colaboración de la Misión de Apoyo para el Proceso Paz de la Organización de los Estados Americanos (MAPP/OEA), el índice binario, basado en encuestas realizadas por Sistemas Especializados de Información y cifras oficiales, determinó que el 76% de ellos no ha vuelto a incurrir en crímenes, mientras el 24% sí lo ha hecho:

El primer índice que se creó fue el de reincidencia directa, que busca conocer si el desmovilizado cometió o ha cometido alguno de los crímenes contemplados en el estudio. Con este índice se pudo constatar que el 61,8 % de los desmovilizados no muestran ninguna señal de reincidencia en ninguna de las

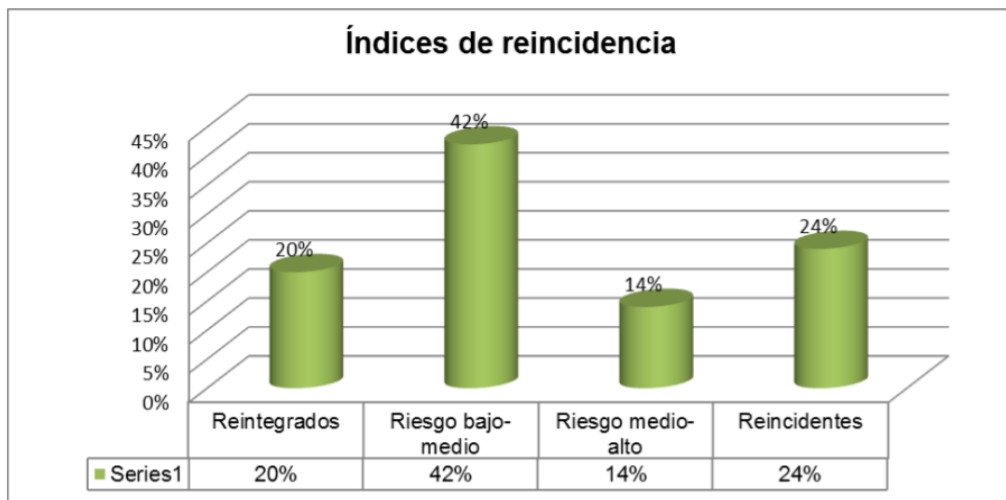
medidas directas que incluye el índice. El 19,6 % muestran niveles medios de reincidencia, lo cual significa que tienen valores positivos para algunos de los componentes del índice. Finalmente, el 18,6 % muestran altos niveles de reincidencia, puesto que se contestaron de manera afirmativa varias las medidas de reincidencia directa en la encuesta.

El segundo índice que se creó fue el de la proclividad a la reincidencia, que busca conocer la simpatía de los desmovilizados por comportamientos reincidentes. Para esta medida se pudo constatar que el 38% parecen estar firmemente en la legalidad, y un 47% del 62% de la medida directa de reincidencia tienen simpatía a comportamientos reincidentes. Finalmente, se creó un tercer índice, denominado vulnerabilidad al reclutamiento, que tiene como propósito conocer si el desmovilizado ha sido abordado por grupos criminales para ser reclutado y si está tentado a aceptar tales ofertas. Mediante este índice se constató que el 54% de los desmovilizados no han sido abordados, que el 36% sí lo han sido y que el 10% han sido abordados y han estado tentados a aceptar la oferta.

Mediante un índice combinado se logró establecer que **i.** El 20% de los desmovilizados están totalmente reintegrados, puesto que no tienen ningún valor positivo en las distintas medidas construidas, **ii.** Que el 42 % se encuentra en un riesgo bajo-medio de reincidencia, dado que tienen algún valor positivo en las medidas de vulnerabilidad al reclutamiento o proclividad a la reincidencia, **iii.** Que el 14 % está en un nivel de riesgo medio-alto, puesto que tiene un valor positivo en la medida de reincidencia directa pero no en la binaria, y **iv.** Que el 24 % son desmovilizados plenamente reincidentes, dado que tienen valores

positivos tanto en la medida de reincidencia directa como en la binaria. De la suma de los anteriores niveles, se concluye que el 80 por ciento, tienen algún nivel de riesgo de regresar a las actividades criminales” (Fundación Ideas para la Paz, 2004, p. 6-7).

Gráfica 4. Índices de reincidencia.



(García, 2015, p. 95.)

2.1.11. Escenarios sociales de vulnerabilidad para la reinserción de los desmovilizados.

Partiendo de la base de que, el suelo político sobre el cual se edifican la totalidad de proyectos de construcción de paz, se adquiere a partir de la legitimación y confianza que ponen los actores del proceso de Reconciliación social, en el procedimiento y muy especialmente, entre ellos mismos como contrapartes de un mismo fenómeno violento que requiere cesar; se resaltan los resultados que presentan las encuestas de percepción de confianza de los colombianos en el

proceso de paz, en el que de forma rotunda, la comunidad expresa su desconfianza hacia los actores armados en proceso de desmovilización FARC y eventual ELN.

Los índices estadísticos sobre el apoyo al proceso de Justicia transicional, la confianza en la efectiva reincorporación de la guerrilla a la sociedad a través de la vía negociada, la eventual participación política de la cúpula y los mandos medios de las FARC en la Presidencia y Senado, la defensa de actitudes de perdón hacia los reinsertados, la percepción de seguridad esperada luego de la reincorporación de los desmovilizados, o la conformidad con que un reinsertado fuese vecino o amigo de sus hijos; no superan el umbral de la mayoría positiva en ninguno de las categorías investigadas. Ello representa un riesgo para la consolidación de oportunidades laborales de alrededor de 8.000 desmovilizados de las FARC, que en el mediano y largo plazo, les permitirían adquirir condiciones de vida favorables a su proyecto de reintegración.

Sumado a ello, los riesgos estudiados en materia de inclusión laboral, exhiben el panorama del postconflicto de mediano y largo plazo, con una fuerte tendencia al fracaso. Si más de la mitad de la población no está de acuerdo si quiera a soportar económicamente a la reintegración del desmovilizado a partir del cubrimiento de las necesidades básicas de habitación, alimentación y salud; no se puede esperar igualmente, una marcada tendencia de la sociedad a la empleabilidad para los desmovilizados, contrario sensu, se espera rechazo y estigmatización por parte de un gran porcentaje de la sociedad.

Se requieren sistemas institucionales multidimensionales que propendan por la creación de espacios afianzamiento de las relaciones sociales mediante el diálogo, de conformidad con el objetivo específico de disminución paulatina de los índices de discriminación laboral existentes en el sector privado.

2.1.12. Componentes jurídicos de protección institucional establecidos para el desmovilizado en el postconflicto.

Del enfoque socio-jurídico bajo el cual se ejecute determinado sistema de DDR, depende el menor o mayor apoyo económico e institucional que se inyecte a las distintas áreas de la política pública diseñada por el ejecutivo. Las medidas de desmovilización de tipo individual, según las estadísticas, actúan mejor que los programas de tipo colectivo. En términos generales, se interviene más tiempo y con mayores capacidades de capital, en las dimensiones económicas del individuo, vocacionales y personales a partir de un modelo de intervención personal directa.

Sin embargo, las capacidades limitadas del sistema colectivo pueden ser justificadas en cuanto procesan miles de personas, en franjas muy limitadas de tiempo. Sus ventajas se reflejan al analizar en las estadísticas, el número de reinsertados favorecidos con el programa, y las garantías de cumplimiento respaldadas por una gran cobertura mediática y el aporte al debate político y jurídico, realizado por grandes exponentes de las distintas disciplinas.

Ahora, se enfatiza en que, el hecho de que la maquinaria política y económica que respalda el proceso de negociación con las FARC, sea brindada por el Estado colombiano y per se, dependa de la burocracia, y las capacidades operativas y administrativas con que este funciona regularmente; ha incidido negativamente en el cumplimiento efectivo de todos los puntos de la agenda de Justicia transicional. Las cifras demuestran que el proceso de implementación de las principales medidas de reincorporación que tienen por fin último, evitar la conformación de grupos disidentes, avanza lenta, fraccionada y desarticuladamente. De contera, el proceso de implementación del Acuerdo firmado, se ha surtido sobre menos de la cuarta parte de las reformas

requeridas, a pesar de la controversial utilización de medios de “Fast Track” por parte del Congreso de la Republica.

Se requieren acciones administrativas o judiciales que no demanden procesos extraordinarios adicionales de implementación normativa, y que por medio de la utilización de la actual capacidad de otros sectores de la estructura estatal, descongestionen las principales demandas sociales de los desmovilizados, de cara al otorgamiento de serias garantías mínimas para su Reinserción.

2.1.13. Capacidades de modificación de condiciones reales de existencia del reinsertado.

Como se ha mencionado en líneas atrás, el segundo momento de la literatura de DDR tiene por objeto principal, el reconocimiento de los elementos de contexto, que en cada caso de Justicia transicional, repercuten en la capacidad de concreción del modelo de reintegración en la práctica y en la modificación de las estructuras sociales perjudiciales para la inclusión del combatiente en el medio. Con relación a ese objetivo, se detallan circunstancias específicas que aumentan los niveles de riesgo de reincidencia, por cuanto dificultan directamente, la inclusión del combatiente en el mercado laboral, dadas sus personales condiciones.

El hecho de que la mayoría de los combatientes sean hombres, mayoritariamente en la etapa productiva de entre los 26 y los 40 años, con el 35% de la población habiéndose graduado como bachilleres, el 31,2% solo habiendo estudiado la Básica primaria, solo el 17,6% empleado en la formalidad, con la mayoría, un 37,6%, trabajando en el sector informal del mercado laboral y con estimaciones de que el 80% de los desmovilizados; tiene algún riesgo directo o indirecto de

reincidir en actividades ilícitas; se demuestra la existencia de escenarios con condiciones propicias para la generación de círculos de retroalimentación de la violencia y confrontación.

Se requiere de un sistema que impulse directamente la ampliación de los índices de empleabilidad formal, a la vez que reduzca los índices de desempleo, por medio de la implementación de mecanismos de concientización de los efectos adversos y prácticos de la reproducción de conductas discriminatorias hacia el desmovilizado, en el contexto del posconflicto.

2.2. Resultados de la observación: Influencia en las variables que determinan la capacidad de reinserción del desmovilizado al mercado laboral.

Al atender íntegramente los resultados de la observación documental, la totalidad de variables bajo las cuales se midieron los índices de discriminación y dificultades de inclusión de los desmovilizados en la sociedad, el enfoque de intervención comunitaria aplicado por los actuales mecanismos de Reintegración, y la capacidad real de Reintegración de los modelos de DDR aplicados en Colombia, se concluye que las condiciones que ofrece la sociedad colombiana desde las instituciones públicas, las pequeñas comunidades y ciertos sectores empresariales, no favorecen a la consolidación de bases de confianza estables entre los distintos sectores que han intervenido en el conflicto armado y aun mas, repercuten negativamente en los proyectos dirigidos a la eliminación de las causas originarias del conflicto.

Las variables en las que el comportamiento de la muestra, ha reflejado en la sociedad la instauración de actitudes de rechazo, discriminación, temor o disgusto hacia los temas que tienen que ver con la reincorporación del grupo de las FARC a la vida civil; guardan íntima relación entre

sí, en tanto representan para el modelo de reintegración, condiciones esenciales que requieren ser atendidas si se pretende la inclusión efectiva de grandes grupos de personas en desventaja, en el campo social y la laboral. Precisamente, son las variables que tienen que ver con las percepciones de discriminación social y laboral hacia el desmovilizado, las condiciones y capacidad de funcionamiento de los programas de DDR en Colombia, y el panorama económico, educativo y social del desmovilizado en la actualidad y su proyección a futuro relacionada a las demás variables, deja entrever la gran brecha existente, entre la cultura política y social demandada por las actuales circunstancias, y la cultura política y social existente.

La desconfianza de la ciudadanía en el trabajo que pueda desempeñar un desmovilizado, el miedo de muchos empresarios a permitir que un reinsertado por eventuales circunstancias, deprecie su reputación corporativa o desestabilice el ambiente laboral logrado en su empresa; la excesiva burocratización del sistema administrativo y la parsimoniosa participación del Congreso en la aprobación de los acuerdos logrados con las FARC, y la edad, sexo y reales capacidades laborales de los reinsertados; deben prevenir a las instituciones estatales, de la muy probable y eventual crisis laboral que sufrirán los miembros de este grupo.

Sin embargo, la crisis laboral no sería la mayor de las adversidades. La disidencia y la reincorporación de estos, a nuevos grupos armados, puede conllevar al fracaso el modelo de Reintegración social planteado. La proliferación de grupos disidentes de las FARC, grupos residuales paramilitares o BACRIM y grupos de delincuencia común organizada, supone un riesgo latente al proceso de transición, por cuanto, dichas organizaciones ven en los desmovilizados, la oportunidad de reclutamiento masivo y reforzamiento de su fuerza laboral delictiva (García, 2015, p. 49). La situación se encrucece si se tiene en cuenta que en el mercado criminal, abundan las

ofertas para la ejecución de homicidios y demás crímenes de alta gravedad, a cambio de grandes sumas de dinero.

No obstante las adversidades, se tiene que resaltar el comportamiento de los modelos de Reintegración que implementan herramientas de intervención directa comunitaria. Se hace referencia a los sistemas de desmovilización que tienen por fin atender íntegramente, el universo total de dimensiones personales que confluyen en el desarrollo del proyecto de vida del desmovilizado. Se logra extraer una conclusión inicial de los datos recopilados, en el sentido de entender que los programas que acompañan personal y constantemente al reinsertado, tienen índices de reincorporación efectiva más altos.

En el mismo sentido, se plantea en “Desactivar la Guerra, Alternativas audaces para la consolidación de la paz”, investigación hecha por Paulo Alberto González Celis, haciendo referencia a estudios realizados por Natalia Springer, en los que se identifica el conjunto de necesidades que deben atender los proyectos diseñados para la formulación de programas de desmovilización, entre ellos, la formulación de esquemas de trato al desmovilizado con enfoque de discriminación positiva. Atendiendo a la “identificación precisa de los grupos de riesgo que merecen tratamiento especial debido a sus necesidades particulares”, se pretende tener en cuenta el proceso de fortalecimiento del acceso del reinsertado a formas civiles de empleo y generación de ingresos, como requerimiento propio de esta que es la fase “más delicada y riesgosa de toda la operación de DDR” (González, 2006, p. 241).

La anterior idea refuerza la hipótesis de que, un mecanismo o herramienta que comprenda al desmovilizado como parte de una población que se enfrentará ante el estigma, la discriminación y vulneración generalizada de derechos humanos, de conformidad con las directrices que en materia

internacional de los Derechos Humanos, se han estatuido, posee bases jurídicas suficientemente sólidas para atender a los requerimientos y contingencias, haciendo uso preferente de mecanismos jurídicos existentes en la legislación actual, y en lo que toca a esta investigación, mediante la aplicación de medidas de discriminación positiva.

2.3. La necesidad de un modelo de Garantía de no repetición, con capacidad de corrección directa de las condiciones desiguales hacia el desmovilizado.

En términos de triangulación metodológica, el derecho fundamental al trabajo, constituido como prerrogativa esencial para la satisfacción de demás derechos fundamentales conexos, representa a su vez, para el sistema general de Justicia transicional y en específico, para el cumplimiento del principio de Garantías de no repetición del conflicto; elemento inescindible de la política necesaria para la reinserción estable del desmovilizado en la sociedad.

En consecuencia, las directrices generales empleadas por sus mecanismos, correctamente están dirigidas, a capacitar técnica y profesionalmente en áreas de la industria relacionadas al entorno en que se ha desenvuelto la persona, generalmente rural; a brindar enseñanza en creación de proyectos productivos y dirección empresarial; a apoyar financieramente la fase inicial de tales proyectos, a posicionar en el mercado laboral público al mayor número de reinsertados posible, y a promover la vinculación de desmovilizados en el sector laboral privado. Si bien, son loables los esfuerzos que invierte el Estado en estos aspectos, se considera a la luz de los hechos, que se ha dejado de lado un aspecto inherente a la cultura socio-política colombiana, como lo es la presencia de focos de temor, desconfianza, rechazo o discriminación hacia los desmovilizados.

Condiciones adversas que se materializan y continuarán haciéndolo, en el despido injustificado de cientos de empleados reinsertados de grupos armados ilegales, a consecuencia directa de su pasado. El despido ocurre tanto en jóvenes o adultos que llevan amplia trayectoria en la empresa, como en los que no. El riesgo se extiende a los desmovilizados en proceso de búsqueda de trabajo, a causa de la polarización del país en épocas electorales y de inicio de campaña presidencial. Hechos que influyen por demás, en el endurecimiento y reafirmación de las posturas políticas más influyentes en contra del proceso de paz y la desmovilización de las FARC.

Se concluye y demuestra a partir de la observación, **i.** La confluencia de condiciones de índole social, discriminatorias y perjudiciales para el proceso del paso de la guerra a la paz, que afectan directamente la capacidad de reinserción del desmovilizado al mercado laboral y por contera, la satisfacción del derecho al acceso al trabajo en condiciones igualdad material; y **ii.** en el marco del proyecto de Justicia transicional y el enfoque dado a las Garantías de no repetición, la presencia de mecanismos jurídicos institucionales de Desarme, Desmovilización y Reintegración, que dejan por fuera de la política aplicada, la resolución y restablecimiento de derechos en las situaciones de despidos por discriminación identificadas.

A partir de allí, se plantea el cuestionamiento de qué mecanismos jurídicos se deben adoptar para asegurar la satisfacción del Derecho al trabajo de los desmovilizados colombianos en el contexto de la justicia transicional, que permitan su acceso al campo laboral en condiciones de igualdad.

Conforme se ha expuesto, la línea investigativa adoptada propone la implementación de herramientas excepcionales de protección al trabajador desmovilizado, que permitan la eliminación de las barreras sociales y laborales discriminatorias existentes y que aseguren el

cumplimiento de las Garantías de no repetición, a partir de la intervención, seguimiento y control célere efectuado por autoridades administrativas sobre los casos que sean informados a la autoridad o sean conocidos e iniciado de oficio por esta. Específicamente, se propone la ampliación del espectro de protección otorgado por el fuero legal de sostenibilidad laboral reforzada por causas discriminatorias, ya existente en el ordenamiento jurídico colombiano para otros grupos poblacionales histórica o socialmente vulnerados, ahora otorgado a los desmovilizados.

Consciente del papel que para el momento, jugaban las empresas en el fortalecimiento y mejora de las condiciones de empleabilidad de las más de 593.618 personas en situación de discapacidad que se registraban ya para 1993; la Ley 361 de 1997, también denominada Ley Clopatofsky, estableció instrumentos de integración para la personas con limitación física o sensorial en el mercado, habida cuenta de que se registraban igualmente índices de discriminación y altas tasas de despido injustificado.

Resulta pertinente la adopción de vías de acción en este sentido, toda vez que replican el modelo acogido por las distintas herramientas jurídicas de protección con enfoque de discriminación positiva, reglamentadas en la legislación, y que tienden, en el mismo sentido que se pretende por esta investigación, subsanar y corregir las condiciones de rechazo laboral injustificado, en contra de personas que presenten circunstancias personales especiales, empero no les impiden prestar eficientemente el servicio laboral demandado por el empleador.

Tan solo en sentido de promoción de capacitación en proyectos y vinculación laboral, se erigieron las directrices brindadas por el Consejo Nacional de Política Económica y Social, y el Departamento Nacional de Planeación en el CONPES 3554 de 2008 sobre Política Nacional de Reintegración Social y Económica para Personas y Grupos Armados Ilegales (Departamento

Nacional de Planeación [DNP] y Consejo Nacional de Política Económica y Social [CONPES], 2008a, p. 27-30), y el CONPES 3867 de 2016 sobre Preparación Institucional para la Paz y el Postconflicto (DNP y CONPES, 2008b, p. 45). En suma, un procedimiento que se ajusta a las tendencias políticas en materia de defensa de DDHH, y reutiliza los parámetros generales de imposición de sanciones y de graduación de la sanción que hace el inspector del trabajo en ejercicio de función coactivas (Silva, 2013), según los criterios determinados en la Ley 1610 de 2013 y en el Manual del Inspector del Trabajo, Resolución 1309 de 2013. La relevancia e impacto que ha tenido este modelo en la cultura empresarial ha permitido ampliar sustancialmente el campo laboral de los discapacitados.

Los resultados del trabajo de contextualización y del método de observación aplicado, con respecto al aporte concreto del mismo al desarrollo del Derecho como ciencia social, comprueban la existencia actual de modelos de protección jurídica destinados a la defensa de los derechos e intereses de las poblaciones histórica o culturalmente discriminadas. Se sustentan en el principio de igualdad y se desarrollan como medidas de discriminación positiva, que buscan devolver el equilibrio de las cargas soportadas por determinados sectores de la sociedad, impuestas o construidas por otros sobre ellas. En ese sentido, se observa como tales mecanismos están soportados sobre modelos de impacto que actúan a partir, ya sea del otorgamiento de beneficios por cumplimiento de condiciones, o de la proscripción y sanción de las conductas reprochables.

No obstante en el conjunto normativo del sistema de Justicia transicional diseñado para la desmovilización de los excombatientes de las FARC, no existe ningún sistema de protección en favor de la población que está y continuará ingresando paulatinamente, en el campo laboral colombiano. Junto a lo que naturalmente implica diseñar un marco de seguridad jurídica y social en favor del desmovilizado, el caso colombiano añade variables no contempladas por otros

modelos de transición. Es precisamente lo expuesto con relación a las oleadas y círculos de revictimización y de violencia generalizada impulsada por las diferencias de pensamiento político, lo que no se puede dejar de lado en el esquema de medidas que garanticen la no repetición del conflicto colombiano.

Eliminar las conductas y posiciones discriminatorias en ámbito laboral actual, en el que por demás confluye un panorama de polarización política, depende estrictamente de un cambio de perspectiva frente al conflicto, frente a los combatientes desmovilizados y frente a las personas que estuvieron en esa situación y los motivos que los movieron a involucrarse de primera mano en la guerra. Un plan de acción de este tipo debe incidir en la conducta social a partir de la adopción de medidas de choque y de discriminación positiva basadas en incentivos económicos, pero esencialmente en la proscripción y/o sanción de las conductas abiertas e injustificadamente discriminatorias contra los desmovilizados, y que los priva de la posibilidad de trabajar por esa única condición.

Un mecanismo de presunción de discriminación laboral para la transición diseñada en pro del desmovilizado, tiene amplia capacidad de acción y modificación real de las condiciones de existencia, incluso en mayor medida que el enfoque pasivo de Justicia transicional y reintegración adoptado en la actualidad. No obstante, son enfoques complementarios que no se excluyen en un mismo sistema de DDR, y que aplicados conjuntamente, subsanan proporcionalmente, los niveles de riesgo a la reincidencia, generado por el sistema cultural y de valores predominante en el medio colombiano, que truncan en buena medida, las posibilidades de acceso al sector formal de la economía.

Capítulo tres

Propuesta: La posibilidad de un mecanismo correctivo de actos de discriminación laboral hacia el desmovilizado, como garantía de no repetición y transición a la paz para el caso colombiano.

En el contexto actual del proceso de desmovilización de los excombatientes de las FARC dentro del territorio colombiano, es necesario comprender que los mecanismos actuales de reinserción civil para el excombatiente no contemplan garantías de estabilidad laboral que permitan la efectiva satisfacción o saneamiento de sus necesidades básicas junto con las de su núcleo familiar, además de la materialización de sus respectivos proyectos de vida en virtud y goce de la dignidad humana.

Existe, en la actualidad una marcada desatención del derecho laboral para la realización de la justicia transicional, lo cual requiere resarcirse por medio de herramientas institucionales que evidencien controles legales eficaces.

El derecho laboral propende por el permanente equilibrio de las relaciones entre empleador y empleado, esto se debe a que no existe igualdad de condiciones en dicho vínculo. ¿Por qué? Porque quien ofrece el empleo es quien marca las condiciones y la remuneración, quedando el trabajador doblegado a las exigencias que ostenta su empleador. Esta situación existe desde que un ciudadano obtiene la calidad de empleado, máxime si se trata de un sujeto con una situación que lo ponga en situación de vulnerabilidad manifiesta, ya sea por su nacionalidad, raza, sexo, discapacidad física o mental, o pertenecer a un grupo socialmente discriminado, como un ex presidiario o un exguerrillero.

No es coincidencia, que de los distintos procesos de negociación que han existido en Colombia, siempre quedan secuelas de excombatientes que no buscan las salidas legales para elaborar su proyecto de vida, sino que optan por la reincidencia en actos delincuenciales bajo una premisa que se convierte, más bien, en una predicción relativa a que un empleador no lo aceptará en su planta laboral en las mismas condiciones que a otro particular, pues creen saber que su condición de desmovilizado es una alerta de peligro para el resto de la sociedad.

Las soluciones empezaron a aparecer sin atención a las conductas sociales de victimización y revictimización, por lo que aquellas tuvieron una procedencia política y económica, cuyas repercusiones se hicieron notorias cuando los niveles de delincuencia no disminuyeron y la reincidencia de los desmovilizados dio paso a la creación de nuevas asociaciones armadas al margen de la ley, con endilgas idénticas pero reforzada por nuevos autores del conflicto.

Una de las máximas expresiones gubernamentales fallidas en el campo de la justicia transicional ha sido la ineficacia de los entes competentes para aplicar los planes diseñados, dado que en ellos no se incluía la resocialización secundaria consistente en la preparación del resto de la sociedad para el recibo adecuado de los excombatientes que se reincorpora. Se dio por sentado que el resto de la sociedad sabe qué le espera en los procesos de retorno a la paz, cuando lo que está demostrado es que requieren de resocialización por cuanto poseen incertidumbre al igual que el excombatiente, debido a que el tejido social también fue alterado para ellos. Esta situación ha derivado en estrategias del excombatiente para que no conozcan la situación de desmovilizado en las calles y menos en un lugar de trabajo y en general, la toma de decisiones encaminadas a restablecer la igualdad entre ciudadanos. Con esto, se establece que las medidas adoptadas para la justicia transicional no han sido eficaces para la erradicación de las causas del conflicto como

garantía de no repetición. La acentuada desigualdad y la falta de mecanismos que busquen el equilibrio de los ciudadanos, hacen que se abra el camino hacia la delincuencia.

Constitucionalmente, cualquier ciudadano cuenta con acciones para hacer valer sus derechos fundamentales de manera inmediata, lo cual incluye el uso de la acción de tutela. Pero radicar judicialmente acciones de tutela para obtener el acceso a una vacante puede no ser una salida efectiva en todos los casos si se tiene en cuenta que los empleadores gozan también de libertad de contratación laboral, emanada de la propia libertad de empresa. Con ello, las empresas privadas dentro de su autonomía y libertad económica, tienen la posibilidad de reglamentar sus procesos internos de selección de personal, y en el ejercicio de ellos. En ese mismo sentido, no sólo pueden cotejar si los aspirantes cumplen los requisitos profesionales para el cargo, sino que además pueden tener preferencia sobre los postulantes que consideren más convenientes para conformar su personal, bien sea por antecedentes judiciales, referencias personales, etc.

No obstante, hay un límite estrecho entre libertad de contratación laboral y la mala fe del empleador, que ejecuta la alarma de peligro frente a un ciudadano que pretende resurgir en sociedad, pues aquella conducta ha de ser traducida como discriminación dado el erróneo concepto de que la normalidad se obtiene por medio de la segregación de personas o conductas de una posición social mayoritaria.

Ante dicho panorama, las opciones con las que cuenta un desmovilizado para hacer valer su posición como candidato a una vacante, son mínimas, por lo que todos los trámites existentes ante el respectivo Ministerio resultan engorrosos y se dejan pasar múltiples oportunidades. Una solución propuesta para incentivar el incremento de las líneas de empleabilidad para

desmovilizados, ha consistido en otorgar beneficios tributarios a los empleadores o empresarios que vinculen desmovilizados en sus plantas laborales, aquello plasmado en la ley 1429 de 2010.

Sólo entonces existe una reacción positiva ante la contratación con exguerrilleros, con lo que no hay una posición legítima de confianza y compromiso con el proceso de desmovilización, aquella postura no es solidaria y planea robustecer la fuerza laboral en las empresas, sin revisar detenidamente las condiciones en que laboran los excombatientes. Es relevante anotar aquí, que la legitimidad interna que otorga la sociedad, incluyendo empleadores y empresarios, al proceso de desmovilización y el compromiso que ello requiere, deviene en una de las principales formas de erradicación de las causas del conflicto interno, es decir, que el desarrollo de los procesos de desmovilización no ha sido totalmente eficaz por cuanto no ha existido una interiorización de las normas que de allí se desprenden, significando que se ejecutan normas cuya finalidad no se comprende.

Yerra entonces el legislador en fortalecer el crecimiento empresarial, poniendo en juego la erradicación de las causas del conflicto que ha caracterizado al Estado colombiano por más de cincuenta años. La balanza sigue desequilibrada y el imperio de la Constitución continúa escrito sin vida en un documento estéril.

En el escenario de la Justicia transicional, resalta la importancia de las Garantías de no repetición para viabilizar el retorno a la paz, toda vez que es la erradicación de las causas del conflicto es la manera idónea de promover, generar y materializar estrategias estatales para el progreso social, cultural y económico de un Estado. Entonces no solo resulta vital la reparación de las víctimas sino asegurar mejores condiciones de vida a quienes se tildan de victimarios del

conflicto armado, pues son ellos quienes han concretado un proceso extenso en contra del Gobierno Nacional por sus reivindicaciones, que continúan insatisfechas.

Teniendo en cuenta que no hay herramientas legales que propendan por la eliminación efectiva de las causas del conflicto que tienen como base la desigualdad social ni en el campo laboral, es menester buscar respuestas en el amplio espectro jurídico. La Constitución y la ley no son el límite ni la medida de las actuaciones de los integrantes del Estado, debido a que, si un Estado como Colombia, que hace parte de la Convención Americana se somete al cumplimiento de cada una de sus disposiciones, por medio del control de convencionalidad.

El control de convencionalidad es la herramienta otorgada jurisprudencialmente por la CIDH a los Estados parte para que garanticen materialmente los derechos humanos en el ámbito interno, por medio de la corroboración de la correspondencia de las normas y prácticas nacionales, con la Convención Americana de Derechos Humanos y su jurisprudencia. El carácter imperativo de la Convención recae sobre las decisiones judiciales, la formulación de normatividad y las actuaciones desplegadas por cualquier entidad administrativa, por lo que se la sanción a las actuaciones que contraríen la Convención, es la falta de efectos jurídicos.

El control de convencionalidad privilegia el desarrollo de medidas institucionales para la efectiva garantía de los derechos de los integrantes de los estados, lo cual, para el caso en concreto resulta de vital importancia para el desarrollo personal y laboral de los desmovilizados de las FARC. Por medio de su uso efectivo es posible responder a la problemática que aquí se desarrolla, respecto a cuáles son aquellos mecanismos jurídicos que se requieren para que el excombatiente de las FARC logre el acceso al campo laboral en contextos de justicia transicional, puesto que son aquellas herramientas y procedimientos institucionales ejercidos bajo el imperio del control de

convencionalidad las que posibilitan el acceso a una paz estable y duradera, con lo cual también se fortalecen y ejecutan Garantías de no repetición propias de la Justicia transicional.

En el marco de la justicia transicional y entendiendo a los excombatientes como un grupo históricamente discriminado por el tejido social, la Presunción de discriminación laboral para la transición, es una propuesta jurídica de protección enmarcada como una acción afirmativa que logra ingresar al ordenamiento jurídico por medio de la aplicación del control de convencionalidad por parte de los entes administrativos encargados de la inspección, control y vigilancia de las actuaciones jurídicas surtidas para el acceso de los ciudadanos al sistema laboral y su permanencia en el mismo.

La importancia de esta acción afirmativa al interior del ordenamiento jurídico, se traduce a aportar efectivamente a la erradicación de las prácticas discriminatorias dirigidas por los empleadores, sean personas naturales o jurídicas, hacia los excombatientes por la calidad que ostentan; cuyo fin a corto plazo es el desdibujamiento de las barreras para la reinserción del excombatiente a la vida civil y a largo plazo, vigoriza las políticas de eliminación de las causas del conflicto y , en consecuencia, facilita la conquista de una paz estable y duradera.

Desde otro punto de vista, la PDLT es concebida como una herramienta que, por su naturaleza protectora de los derechos fundamentales y promotora del respeto por la igualdad material, le imprime al procedimiento un carácter de representación política capaz de aumentar el nivel de participación de los excombatientes en todo el contexto social. Este resultado es posible, debido a que fortalece la democracia por medio de la defensa de los intereses de las minorías, al hacer de los excombatientes una parte activa de la construcción de la paz con el uso de

herramientas, como la que se presenta, con las cuales acuden de manera directa a la administración para la salvaguarda y protección efectiva de sus derechos.

La herramienta jurídica propuesta se alzaría como el principal mecanismo de defensa de los excombatientes, contra el fenómeno social y laboral de la discriminación, arraigado en menor o mayor medida en la cultura local, y que tiene profunda influencia en el desenvolvimiento de cualquier proceso de Justicia transicional de conflicto interno. Tal y como se esboza a continuación, la medida no solo resulta jurídicamente viable para su implementación en el ordenamiento interno, sino que es apta e idónea para atender las necesidades específicas de solidarización y corrección, de las conductas injustificada e irrazonablemente discriminatorias en contra del trabajador desmovilizado, por razón de su condición.

Es jurídicamente posible porque, como se ha citado en líneas atrás, el sistema legal nacional e internacional se proyectan y complementan en la misma dirección y propósito específico de asegurar el necesario nivel de respeto a los derechos humanos, y en virtud de ello disponen en una primer vía, de herramientas de prevención, control y corrección de los actos atentatorios del derecho al trabajo; y en otro ámbito, tanto interna como externamente se generan directrices para que el Estado diseñe con amplios poderes, los métodos de Justicia transicional más apropiados para atender los conflictos emergentes y subsistentes al proceso de desmovilización y entrega de armas.

Colombia ya posee un sistema legal de protección para los trabajadores injustificadamente discriminados, basado en instituciones procesales judiciales y administrativas, y jurisprudencia decantada de las Altas Cortes en torno al tema, que procura el resarcimiento de los derechos

vulnerados, con multas, sanciones, el reintegro del trabajador al puesto de trabajo y pago de emolumentos dejados de percibir.

Este hecho hace que la medida PDLT, sea económica y recursiva en torno al sistema normativo, aún más, a la cuota del presupuesto que se destinaría a su funcionamiento. Con eso en mente, la medida ya además de necesaria, es muy conveniente en términos de costo- beneficio, o entre el costo operativo administrativo, y la garantía efectiva de derechos laborales en poblaciones vulnerables, y la generación de un entorno de confianza inducida de posconflicto en pro de la consecución de la paz.

Por demás, la Nación y el sistema jurídico sería el primero en una serie de países de corriente global, que innove en materia de integración normativa, al adoptar voluntariamente para el orden interno, mecanismos y argumentos jurisprudenciales de un ente internacional, en este evento del sistema Americano de defensa de DDHH, a campos de acción local y en provecho de satisfacer algún requerimiento social de urgencia o transición. La figura del control de convencionalidad de oficio administrativo diseñado para la defensa de los derechos laborales de los desmovilizados, registrará valiosas experiencias durante su ejecución, que servirán de base para el diseño de nuevos futuros programas, y de ese modo, se opte siempre en lo posible por reciclar los medios de infraestructura y recurso humano ya existentes, para atender las necesidades especiales actuales, o de la transición.

Conforme lo anterior, debe configurarse en un verdadero marco de transición que tenga en la mira a las víctimas que ya existen, pero también el reto de impedir que se generen más. Con lo cual sustenta la idoneidad de las medidas legales que competen al control de convencionalidad en función de reparar los daños del conflicto armado colombiano, pero con el compromiso integral

de limitar el espectro de necesidades que dieron origen al mismo conflicto, sin caer periódicamente en un circuito de victimización, iniciado por necesidades insatisfechas, seguido por el alzamiento en armas de quienes no encuentran las oportunidades suficientes para sanear sus necesidades, lo cual da paso a finalmente a darles a tales víctimas del olvido del Estado, la calidad de victimarios, quienes luego de las negociaciones entran a la vida civil con el estigma de su lucha y con el rótulo de víctimas de la desigualdad social.

3.1. Las herramientas institucionales en coadyuvancia del control de convencionalidad como salvaguarda del acceso igualitario al trabajo, en función del principio de Garantía de no repetición.

Como se anotó anteriormente, la conquista de una paz estable y duradera no depende únicamente de los mecanismos gubernamentales de desmovilización y desarme, sino que implica la interiorización y comprensión de los elementos fundamentales de su normatividad y sus procesos para erradicar las barreras sociales y económicas de la desigualdad.

En ese sentido, el control de convencionalidad ingresa al ordenamiento jurídico colombiano por la pertenencia del Estado de la Convención Americana de Derechos Humanos, con la finalidad de ajustar las medidas jurídicas adoptadas, en cuestión de derechos humanos, al texto e interpretación jurisprudencial de la Convención.

Todas aquellas medidas de promoción de paz instauradas en centros educativos, los incentivos culturales para la emancipación de la violencia y otros mecanismos de origen social resultan útiles para evitar la aparición de nuevos actores del conflicto. Sin embargo, las medidas

con un refuerzo legal y obligatoriedad, imprimen al ordenamiento jurídico la imperatividad de las medias por adoptar.

Es por ello que el mecanismo que aquí se propone para la solución del problema de la investigación, cuyo enfoque es cuasi-proyectivo, contiene su incorporación al cuerpo normativo nacional. Este mecanismo se encuentra amparado legalmente por la ampliación de facultades del Inspector del Trabajo como defensor de los trabajadores, en función del control de convencionalidad como principio orientador de las actuaciones del Estado y sus agentes judiciales y administrativos, con el objetivo de combatir la desigualdad en el campo laboral, lo cual resulta imperioso para erradicar las causas del conflicto mediante la desaparición paulatina de las barreras sociales y laborales que inciden directa e indirectamente en la consolidación de la igualdad material.

Se constituye como una herramienta jurídica que permite identificar y resolver los eventos de discriminación laboral hacia el desmovilizado, incidiendo directamente sobre el empleador a través de un procedimiento administrativo célere y eficaz que contribuye a la consolidación de una nueva postura común relativa al papel del desmovilizado en sociedad, coadyuva a la normalización de los procesos de desmovilización futuros y asiste en la conformación de Garantías de no repetición del conflicto.

3.2. Presunción de discriminación laboral hacia el desmovilizado como control de convencionalidad administrativo automático en cabeza del inspector del trabajo.

Enmarcados en el panorama de los acuerdos entre el Gobierno Nacional y las principales guerrillas colombianas, la comunidad espera la realización del objetivo principal fijado desde el

inicio de las conversaciones, que no es otro que la firma del acuerdo, y la implementación de las herramientas jurídicas necesarias acordes con las dinámicas sociales actuales, y que apunten a resarcir los derechos del espectro total de víctimas del conflicto armado, y a fomentar cultura de paz.

Como ya se ha aclarado, poner en funcionamiento tales sistemas de transición, de la violencia a la paz, requiere el cumplimiento de postulados internacionalmente vinculantes. Es así como todas y cada una de las herramientas que deriven del acuerdo entre ambas partes, han de garantizar y desarrollar medidas es pro de la verdad, la justicia, la reparación y las Garantías de no repetición. Se determinó que esta última, es el elemento esencial para brindar plena certeza acerca del fin del conflicto; y en el contexto colombiano, el pilar sobre el cual han de construirse los medios de extinción de los circuitos de victimización armada.

Además de ser una propuesta y objetivo del Gobierno y el Establecimiento, es un anhelo social. El éxito de un estado se refleja en estudios que demuestren altos nivel de satisfacción de sus habitantes respecto a las condiciones generales en que viven. Resultados eficaces requieren de medidas garantistas y proteccionistas que abarquen universalmente a los afectados por la guerra. Los desfavorecidos, víctimas, van más allá de lo que el vocablo indica en el argot popular. En concordancia con las circunstancias, se ha de considerar víctima, a toda persona que, directa o indirectamente, resultó lesionado en sus derechos fundamentales en desarrollo y/o con ocasión del conflicto con independencia de a qué facciones de la sociedad perteneciera. Dentro de este espectro, caben grupos de desplazados, extorsionados, abatidos, disminuidos físicos, familiares de víctimas directas de la guerra y, un amplio sector de los mismos excombatientes.

Estos últimos adquieren la calidad de víctima, toda vez que las conductas marginales que despliegan son producto del olvido estatal que repercuten en necesidades insatisfechas. A su vez, son conductas consideradas por las directrices generales de la política pública internacional y dentro de cierto ámbito, como legítimas en pro de la ejecución de mecanismos de defensa en contra de un establecimiento gubernamental perpetrado en el poder, y el cual no satisface los intereses fundamentales de la mayoría de la población colombiana, histórica e institucionalmente olvidada.

Bajo la premisa de que teóricamente, la sociedad se rige por un contrato social, se entiende con ello el consentimiento de cada individuo a pertenecer a él.

(...) ese consentimiento se pone de manifiesto por un contrato que implica la enajenación total de cada asociado con sus derechos, a la comunidad en pleno, donde cada particular se compromete con la totalidad, sin que ello suponga subordinación a una persona o a una corporación, sino al cuerpo social como un todo, y donde cada uno de nosotros pone en común su persona y todo su poder bajo la suprema dirección de la voluntad general, de tal suerte lo que los hombres permanecerán igual de libres como antes de haber celebrado el contrato (Salcedo, 2011, p. 247).

Entonces, la metamorfosis que sufren las víctimas al convertirse en victimarios es relativamente legítima, pues reclaman tantos derechos como los que han otorgado a la colectividad y presionan los sectores sociales que retienen el poder con el fin de demandar y quizás resarcir sus derechos. Sin embargo, no es una ideología separada de la objetividad e imperatividad de la ley; el derecho a la rebelión se encuentra consagrado en los artículos 33 al 35 de la “Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789” e implícitamente reconocido en

el “Preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos” de 1948 a través de la adopción de la rebelión como supremo recurso contra la tiranía y la opresión.

La mencionada transición a víctima, fiel resultado de los circuitos de retroalimentación de la victimización, conlleva la vulneración de derechos humanos fundamentales de la población excombatiente. Como razonadamente se analizó, se prevé que el grupo de reinsertados será objeto de conductas discriminatorias perpetradas por la sociedad civil.

En primer lugar, se ha violentado y violentará en el proceso de transición, el derecho a la igualdad, y su afinidad con el propósito de asegurar el disfrute de condiciones equitativas para el acceso a las oportunidades laborales ofrecidas por el sector público y, especialmente, el privado de la economía, a ser tratados en igualdad de circunstancias y a que todo trato diferenciado sea justificado y debidamente motivado.

En segundo lugar, el Derecho al trabajo, al ser postulado esencial para el desarrollo del proyecto de vida autónomamente elegido por el individuo, al concretarse como herramienta para materializar la función social de la propiedad y, al permitir el cumplimiento de la consagrada obligación al trabajo. Por último, el principio inquebrantable de la Dignidad humana, postulado básico para el desarrollo de las demás prerrogativas consagradas en el ordenamiento jurídico universal. Su afectación deriva de la imposibilidad de proteger el Derecho al trabajo. Consecuencialmente, se impide la adquisición de los medios de subsistencia mínima, la satisfacción de las necesidades básicas y otros derechos humanos conexos, a saber: salud, educación, vivienda, recreación y alimentación.

De la vulneración de los derechos anteriormente mencionados se desprende la necesidad de protegerlos de manera efectiva, a través de los mecanismos dispuestos para ello, en el orden

nacional e internacional. La legislación nacional aplicable para resarcir dichos derechos, está fundamentada, integrada y ciertamente supeditada en su interpretación, a la Convención Interamericana de Derechos Humanos, cuya aplicación ostenta la necesidad de que se controlen los actos emitidos por el Estado y por parte de las entidades jurisdiccionales y administrativas, con el objetivo de blindar a los asociados contra futuras vulneraciones de derechos humanos. Como ha sido desarrollado, se le denomina control de convencionalidad.

Si bien la ejecución del control es realizado *clásicamente* por las autoridades judiciales, ello suscita materialmente problemas de celeridad y comunicación con los asociados, por lo que se propone la inserción del control de convencionalidad al interior de todas las entidades administrativas para generar la inmediatez entre la población colombiana y las figuras jurídicas dispuestas para el amparo de sus derechos y, de esa forma, propender permanentemente por el desarrollo de las garantías materiales del Estado Social de Derecho.

Desde el campo del Derecho al trabajo se propone la inserción de la Presunción de discriminación laboral para la transición –PDLT, al marco normativo vigente, con la finalidad de contribuir a la solidificación del Principio de eficiencia administrativa en la eliminación de las causas del conflicto, de modo que se impida la reproducción de periodos de vulneración generalizada de derechos humanos al interior del Estado colombiano.

Esta presunción consiste en considerar *prima facie*, que en cabeza del empleador se configuran conductas discriminatorias hacia el reinsertado aspirante a puestos de trabajo, cuando se le impida el ingreso al puesto y a pesar de haber reunido los requisitos de idoneidad para la ejecución de la labor; o cuando habiendo ingresado al empleo, se conozca su condición de

desmovilizado, sea despedido y el trabajador considere que la causa del despido, tiene origen en discriminación sufrida, a razón de ser excombatiente.

Sin embargo, la inserción de dicha presunción en el ordenamiento jurídico ha de superar un estudio de razonabilidad y proporcionalidad que permita determinar si la medida de discriminación positiva se ajusta o no, a los preceptos constitucionalmente establecidos y, si su uso no vulnera de forma innecesaria o desproporcional los derechos de otros sujetos. Consecuentemente, en este apartado se analizará la medida, en virtud del test de razonabilidad, ampliamente desarrollado por la Corte Constitucional colombiana.

En primer lugar, se considera que una medida de discriminación positiva es razonable, siempre y cuando “la justificación ofrecida para el establecimiento del trato desigual”, se ajuste al criterio de proporcionalidad que permita ponderar satisfactoriamente, un principio sobre otro, entiendo por proporcionalidad, que un trato desigual no vulnera:

(...) sólo si se demuestra que es “(1) adecuado (o idóneo) para el logro de un fin constitucionalmente válido; (2) necesario, es decir, que no existe un medio menos oneroso, en términos del sacrificio de otros principios constitucionales, para alcanzar el fin; y (3) proporcionado, esto es, que el trato desigual no sacrifica valores y principios [dentro de los cuales se encuentra el principio de igualdad] que tengan un mayor peso que el principio que se quiere satisfacer mediante dicho trato (Bernal, 2002, p. 59).

3.2.1. Sobre el sub principio de idoneidad.

En términos de Carlos Bernal Pulido, se considera que “toda injerencia en los derechos fundamentales debe ser idónea para fomentar un objetivo constitucionalmente legítimo. Se trata,

entonces, de dos exigencias: la legitimidad constitucional del objetivo y la idoneidad de la medida examinada” (Bernal, 2007, p. 124). Partiendo de lo anterior y de la implementación de la PDLT como forma de extinguir los “circuitos de victimización”, se procede a analizar el objeto último de la acción afirmativa sub examine.

La medida tiene por fin que, a partir de la eliminación de las causas del conflicto armado, más específicamente, aquellas causas de orden laboral que impiden una completa experiencia de reinserción en la sociedad; se garantice la no repetición de los actos vulneratorios de derechos humanos; es decir, el sostenimiento de la paz, partiendo de la subsanación de las condiciones laborales discriminatorias en contra del reinsertado. Entonces, si se tiene en cuenta que el objetivo de la medida es en esencia, la consecución permanente de la paz como valor supremo constitucionalmente establecido, a través de la protección a un grupo social y culturalmente discriminado y marginado, es correcto afirmar que su objeto se encuentra constitucionalmente legitimado.

Adicionalmente, la medida es sustancialmente idónea por cuanto, si bien no permite replantear inmediatamente la forma negativa en que se piensa sobre el reinsertado, si lograría eliminar a corto plazo su materialización en actos laborales discriminatorios de alto impacto. Ello a través de las facultades otorgadas a las autoridades laborales administrativas, mediante las cuales atiendan, vigilen, investiguen, sancionen y ejerzan la obligación de control convencional sobre las prácticas laborales ilegales, a partir de la expedición de actos administrativos que satisfagan los derechos de los vulnerados, investidos de funciones jurídicamente especiales, por su relevancia o influencia en la efectiva ejecución del modelo de implementación de Justicia transicional propuesto.

3.2.2. Sobre el sub-principio de necesidad.

Corresponde analizar si la medida utilizada cumple con el requisito a partir del cual, “no debe existir ningún otro medio alternativo que revista por lo menos la misma idoneidad para alcanzar el objetivo propuesto y que sea más benigno con el derecho afectado”. Lo anterior hace a referencia, a que el nivel de ponderación entre una u otra alternativa, dependerá de dos postulados, a saber, “la idoneidad equivalente o mayor del medio alternativo y el menor grado en que éste intervenga en el derecho fundamental” (Bernal, 2002, p. 72)

En cuanto al primer postulado, la medida resulta necesaria por cuanto el logro de los fines inmediatos, esto es, la posibilidad de que el reinsertado trabaje, y la contención de las vías de hecho de corte discriminatorio, desplegadas por la sociedad civil, las instituciones públicas más tradicionales y conservadores, y una parte relevante del sector empresarial; solo es posible mediante mismas vías que permitan la intervención práctica y célere de los actos discriminatorios.

Otro tipo de vías como la adopción de políticas dirigidas a que el sector público satisfaga la demanda de empleos y que el sector privado se sume a las nuevas dinámicas de Responsabilidad en la Reconciliación social, si bien es importante conservarlas y aun mas, fortalecerlas, no cumplen pronta, célere, ni eficientemente el fin buscado. Las medidas judiciales tutelares, a pesar de contar con el mayor grado de efectividad, congestionan excesivamente la administración de justicia, hecho que no resulta conveniente en la actualidad.

Contrario sensu, la adopción de la PDLT, permite iniciar actuaciones administrativas sin tener que recurrir a las formalidades de un proceso judicial, aligerar la carga probatoria del aspirante o trabajador, al obligar que el empleador demuestre la existencia de una causa justa y objetiva que lo faculte a inadmitir al aspirante o despedir al trabajador.

Ahora, la menor o mayor intervención negativa de las alternativas sobre los derechos fundamentales en pugna (derecho a la igualdad material y derecho a la libertad de empresa), determina la aplicación de uno u otro. Como se ha dicho, el principio de la dignidad humana, es valor y fin máximo del sistema jurídico colombiano; sin lugar a duda, este pilar resultaría mayormente vulnerado si el derecho fundamental que cediera al test de proporcionalidad fuera la igualdad material y el Derecho al trabajo, por debajo del derecho a la libertad de empresa. El derecho a la igualdad no solo es postulado inicial para la identificación de un sistema jurídico actual como democrático, sino base primordial para la completa garantía del abanico de derechos fundamentales consagrados en la Carta Política de 1991.

Se ha sujetado por voluntad propia, el Estado colombiano, a la consecución de la normativa internacional, y por contera, le respecta abolir las conductas discriminatorias que se presenten en desarrollo del tránsito a la paz, especialmente contra grupos de especial protección constitucional.

3.2.3. Sobre el sub principio de proporcionalidad.

A partir de él, se constituye la obligación de verificar, ponderar y reequilibrar los niveles de injerencia de una u otra medida en la satisfacción de los derechos fundamentales en contienda, teniendo en cuenta que, se consideraría legítima, si el grado de importancia del fin conseguido con la injerencia, esto es, compeler al empresario a contratar o reintegrar al empleo al trabajador, es por lo menos equivalente al grado de satisfacción logrado en el derecho fundamental Derecho a la igualdad y la consecución de la Paz.

En este caso, el nivel de importancia del objetivo buscado por la PDLT, supera el nivel de injerencia en el derecho a la libertad de dirección de empresa. Se trata de una confrontación de derechos fundamentales, sujeta a un estudio de equiparación entre beneficios e injerencias, que no

representa mayor complejidad alguna. Por una parte, si el individuo desmovilizado no logra reportar ingresos para sí y para su familia, es altamente probable, de conformidad con los datos atrás suministrados, que optará de nuevo por la comisión de ilícitos relacionados o no con el conflicto armado. Los desmovilizados desatendidos por el sistema, en un buen número, incorporan las filas de bandas delincuenciales con el único propósito de subsanar las necesidades económicas que los aquejan. Acostumbrados a un modelo de vida desarticulado, sin mayores oportunidades ofrecidas, los desmovilizados suelen aceptar propuestas que los retornan indeclinablemente, a la licitud.

Si el modelo de sociedad descrito, se replica en los porcentajes previstos por los estudios traídos a colación, no será posible favorecer las formas legítimas e institucionales que garanticen el sostenimiento económico de decenas de miles de personas. Los riesgos que implica dejar por fuera del espectro de acción de las actuales políticas de DDR, la subsanación directa de acciones abiertamente discriminatorias y de rechazo infundado en contra de los desmovilizados, constituye una omisión grave en materia de implementación de medidas de no Repetición del conflicto armado interno, en el contexto específico.

El sector privado de la economía, empresarios y comerciantes, co-responsable en el transcurso del periodo de transición a la paz y en el proceso de resocialización de los excombatientes, debe ser añadido al modelo de acción de Justicia transicional, mediante políticas de Reintegración enfocadas a la promoción de beneficios económicos y empresariales de distinta índole, acompañadas necesariamente, de políticas de intervención “desde abajo” (Mika, 2007, p. 228-229) tendientes a identificar y resolver focos de discriminación presentes en el mercado laboral. Con ello se pretende, constituir un sistema multidimensional que comprenda un margen de acción

más amplio, que comprenda la adopción de refuerzos tanto preventivos como correctivos de eventos de rechazo injustificado hacia trabajadores o aspirantes reinsertados.

3.2.4. El procedimiento propuesto.

Sustentado el test de razonabilidad de la medida de PDLT, se analizan las condiciones que deben presentarse para que el excombatiente logre acceder a las garantías otorgadas. En primer lugar la medida propuesta, está diseñada para que proteja a todos los excombatientes del conflicto armado, sea que se hayan acogido o no, a los programas de reinserción públicos dispuestos por el gobierno. Ello es así, puesto que en aras de satisfacer eficazmente el principio de eficiencia administrativa, en la ejecución de políticas de Justicia transicional, es menester proteger a la población ex miembro de los grupos armados al margen de la ley, comprendiéndolos, como un conjunto regulado por dinámicas internas que implican la afectación de todo el grupo, cuando se dejan abiertos pequeños focos de reincidencia a la ilicitud. A partir de allí, se pretende que por propia voluntad comprendan los efectos de la desmovilización como un beneficio personal y social, que repercute positivamente en la consecución de la paz, evitando así límites procesales y burocráticos innecesarios que entorpezcan el fin deseado.

La acción de tipo administrativo será iniciada a petición de parte o de oficio ante las oficinas del Ministerio de Trabajo, Inspecciones de Trabajo y/o la entidad que designe el legislativo. Sin embargo, para que al excombatiente se le admita la solicitud de protección convencional, primer estadio del proceso, deberá acompañar con esta, prueba de su calidad de desmovilizado y manifestación de que fue inadmitido o despedido del empleo. Una vez el funcionario admita la solicitud, remitirá copia de la misma al empleador, junto con las pruebas allegadas, para que este, en un corto término que sea fijado por el legislador, se pronuncie sobre los hechos y presente las

pruebas que demuestren la existencia de circunstancias que permitan objetiva y justificadamente, prescindir o desistir de los servicios del trabajador reinsertado. Una vez el funcionario reciba tales documentos y analice el caso particular con base en las pruebas allegadas, procederá a amparar o no el derecho a la igualdad y las Garantías de no discriminación, a la luz del control de convencionalidad debido.

El amparo se sujetará al cumplimiento de ciertas condiciones presentes en el trabajador, que justifiquen razonadamente la hipótesis sobre la cual se afirma que:

- Cumple con las calidades físicas, intelectuales o de experiencia necesarias para desarrollar la actividad laboral en particular.
- Sus calidades lo sitúan en un igual o mejor rango de probabilidades para ser elegido, frente a otros aspirantes
- No se prueba la existencia de situaciones que justifiquen la negativa.

El efecto de tal decisión, consiste en compeler al empleador para que:

- Ingrese al aspirante en modalidad de periodo de prueba, o
- Reintegre al trabajador a un cargo igual o mejor al que ejercía en el momento del despido.

De allí en adelante y hasta finalizar el procedimiento por medio de resolución final, el Inspector del Trabajo podrá intervenir, solicitar, recaudar información e imponer obligaciones tales como reintegrar al trabajador al puesto; todo con la finalidad de analizar el desempeño del trabajador y el comportamiento del empleador para con este durante el tiempo transcurrido.

A partir de los elementos recaudados y en el término de los dos meses siguientes a la resolución inicial que decidió amparar las pretensiones del reinsertado, el funcionario emitirá una

decisión final, mediante la cual, resolverá imponer la obligación de mantener al sujeto en el puesto de trabajo o, autorizará el levantamiento de la protección al trabajador. El incumplimiento del empleador, de las obligaciones impuestas por el Inspector en virtud del procedimiento, se sujetará a la decisión de “(...) si es procedente, sancionar a la empresa. Las sanciones pueden ser: multas que van desde 1 hasta 5.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes, clausura del lugar de trabajo de 3 a 10 días hábiles, o hasta 30 días si hay reincidencia (...). La graduación de la sanción la hace el inspector según los criterios establecidos en la Ley 1610 de 2013” (Silva, 2013) y en la resolución 1309 de 2013 (Manual del Inspector del Trabajo).

Por regla general, las Inspecciones del Trabajo serán competentes para desarrollar el procedimiento administrativo de protección al excombatiente, pues precisamente, “en ejercicio de la función coactiva y de policía administrativa, están facultados para realizar investigaciones administrativas de oficio o a petición de parte en contra de las empresas, a través de un proceso sancionatorio”. De tal modo, se encargarán de recibir, acoger, investigar, conocer y decidir las solicitudes de parte o las investigaciones que de oficio considere necesarias realizar.

A un lado, los personeros municipales a través de las facultades atribuidas para “Intervenir eventualmente y por delegación del Procurador General de la Nación en los procesos y ante las autoridades judiciales o administrativas cuando sea necesario en defensa (...) de los derechos y garantías fundamentales”; acompañarán los procesos de protección al reinsertado, brindarán asesorías, promoverán ante las inspecciones, los casos que ameriten ser analizados y, en general, promocionarán la salvaguarda de los derechos fundamentales de toda la población, con especial énfasis en aquellos desmovilizados que intentan reintegrarse a la sociedad. Subsidiariamente, en aquellos lugares del país donde aún no hay presencia de las Inspecciones de Trabajo, el alcalde municipal hará las veces de inspector, se sujetará a los mismos criterios de proporcionalidad,

ejercerá el debido control de convencionalidad y, emitirá las órdenes y sanciones que sean necesarias para la defensa del derecho en cuestión.

En efecto, tal y como la adopción de la PDLT, requirió de un análisis de razonabilidad a la luz del principio de proporcionalidad; su aplicación al caso concreto de cara a una decisión coercitiva o sancionatoria, también implica la ejecución de un análisis de proporcionalidad de las circunstancias presentes. Entonces, los postulados de idoneidad o conveniencia, de necesidad y de proporcionalidad deben ser aplicados al evento sub examine, teniendo en cuenta la doble connotación que adquiere el funcionario, servidor público colombiano garante de los derechos y principios laborales consagrados legal y constitucionalmente, y autoridad en ejercicio de facultades especiales de control de convencionalidad administrativo.

Sin embargo, la actividad que este realice, no dejará de sujetarse al criterio procedimental de inmediatez, entendiendo por este, la carga en cabeza del solicitante que lo compele a presentar la solicitud de protección al reinsertado, en un término razonadamente breve, so pena de que su acción sea rechazada. Ello naturalmente implica analizar las circunstancias propias del caso, de tal modo que la inmediatez sea valorada según la posibilidad que el afectado tuvo, en mayor o menor grado, para hacerle conocer a la administración, la ocurrencia del hecho.

Conclusiones

Se ha observado ya hasta este punto, cómo la literatura resalta el alto valor que representa para un Estado que transita hacia la paz, el modo específico de ejecución de sus políticas públicas destinadas a la implementación de métodos de Justicia transicional en comunidades específicas. El valor teórico que significa para esta investigación, identificar las principales variables, que influyen en la consolidación de los modelos de inclusión de los desmovilizados en el mercado laboral; se considera, es elemental de cara a comprender el papel que juega la satisfacción de aspectos específicos de la política de DDR, como lo es el Derecho al acceso al trabajo en condiciones de igualdad, en la correcta prestación de verdaderos servicios institucionales comprometidos con el principio de eficiencia administrativa en lo local, y del principio de Garantías de no repetición en lo convencional, como patrón misional elemental para el correcto y ágil desempeño de las funciones públicas, en el contexto del posconflicto.

La eficiencia administrativa, en el proceso político actual, debe ser una cualidad institucional resaltada e impulsada por medio de la creación de mecanismos jurídicos destinados a implementarse íntegramente, y atendiendo los requerimientos del principio de creación Garantías de no repetición, estamento autónomo pero inescindible de la justicia transicional. Con el propósito de atender la administración pública de la forma más eficientemente posible en época de transición, prestando los servicios que requiere la comunidad efectiva y celeremente, y guardando proporciones favorables entre los costos ejecutivos y la capacidad operativa de las instituciones; se deben favorecer las prácticas legislativas, ejecutivas y judiciales ordinarias, supletivas o excepcionales existentes, esto es, dando prioridad al uso de cuanto recurso jurídico y operacional

que exista, que permita contener los riesgos que el proceso del logro de la paz en el caso colombiano demanda, y que resuelva los conflictos existentes entre las comunidades enfrentadas históricamente, con el objeto específico, de contener las vías de hecho de corte discriminatorio desplegadas hacia los desmovilizados que intentan integrarse al sector laboral formal de la sociedad colombiana.

El uso en el caso concreto, de las aún más que facultades administrativas, obligaciones que han adquirido los Estados suscriptores de la Convención Interamericana de Derechos Humanos, por intermedio de sus órganos gubernamentales para con los trabajadores histórica o socialmente discriminados, permite dotar de facultades de control convencional realmente importantes para agilizar la intervención directa, en las circunstancias de vulneración de derechos fundamentales, a las autoridades judiciales y administrativas, de cara a imprimir celeridad el restablecimiento de derechos del espectro total de víctimas.

Comprender a fondo la importancia que tiene la satisfacción del principio de eficiencia administrativa en la consolidación de soluciones y garantías prácticas de reinserción del desmovilizado, implicó para esta investigación, estudiar más de veinticinco documentos que recopilaron datos de fuentes directas víctimas y desmovilizados del conflicto, y que, tal como se han expuesto, demuestran la existencia de una relación inmediata entre los modos o enfoques de ejecución implementados, y los resultados en términos de efectiva reinserción del desmovilizado en la sociedad.

Y es que observado el comportamiento desfavorable de los indicadores de grado de satisfacción del Derecho al trabajo en igualdad de condiciones y de eliminación de barreras discriminatorias en la conformación de garantías efectivas de no repetición del conflicto, se

corroborar la hipótesis planteada, sobre la pertinencia de la implementación de herramientas de protección al trabajador desmovilizado, que abran las puertas a la supresión de los obstáculos sociales y laborales discriminatorios existentes, a partir de la intervención, seguimiento y control célere efectuado por las autoridades administrativas laborales, sobre los casos que a ellas les sean informados.

Existen múltiples variables que influyen en la efectividad del sistema de DDR que se diseñó y se ejecuta para el caso colombiano y específicamente, en la capacidad de reinserción del desmovilizado en el ámbito laboral actual. Se precisan mecanismos que por una parte, brinden a esta población instrucción profesional o tecnológica, y por otra, impulsen o incentiven los procesos de acercamiento y creación de lazos de confianza entre los actores sociales. Lo anterior es importante dado que como se observó, en la medida en que el grueso de la demanda laboral se sitúa en el sector privado de la economía, y que el Estado tiene algunos desafíos para generar escenarios de responsabilidad social empresarial dirigida a ese grupo específico de la población, este proceso de DDR involucra inicialmente y esencialmente, la voluntad y confianza que tiene la misma sociedad y el desmovilizado, en el proceso de reinserción laboral; cuestión frente a la cual, los índices de favorabilidad de las instituciones públicas y órganos de dirección de las políticas de DDR, no plantean el mejor terreno de partida.

Un gran porcentaje de los desmovilizados que ingresa al mercado laboral se enfrenta al riesgo del despido o del desmejoramiento de sus condiciones laborales, una vez es conocida su pasada condición de “guerrillero”. La percepción negativa que se forma alrededor de esta población y en general, la indiferencia de los sectores sociales y puntos geográficos menos afectados por el conflicto armado, se refleja en el poco apoyo directo que pudieran obtener estas

personas en la labor de reintegración social del actor armado, de parte de la sociedad colombiana, las organizaciones civiles, los gremios empresariales colombianos y las multinacionales radicadas.

La situación de discriminación laboral no es detectable fácilmente por los entes y organismos estatales, y el hecho de que un gran porcentaje de los desmovilizados se mueva en un índice de educación formal entre la básica primaria y el bachillerato, agudiza el riesgo de fracaso del modelo de reinserción adoptado. A no ser que se priorice la prestación transicional de servicios de capacitación laboral tecnológica y/o profesional, y programas de alto impacto que brinden opciones de empleo formal y estable en el corto o mediano plazo, la mayoría de la población excombatiente que lo logre por sí misma, hará parte de un sector laboral formal pero marginal de la economía.

Este hecho, a falta de estándares básicos de protección laboral y de un mecanismo institucional de protección jurídica dispuesto en esta vía, deja desprovista a esta población de un verdadero marco de políticas de priorización o medidas que en el sistema de Justicia de transición actual, aseguren la no repetición del conflicto, atacando uno de los problemas fundamentales que tiene que afrontar este grupo de personas en el proceso de reinserción, como lo es la inequidad y la discriminación social en el plano de sus relaciones laborales y la forma en que son percibidas sus capacidades por ese mero hecho, siendo esta diferenciación social excluyente, barómetro de la historia bélica colombiana.

A pesar de que el actual modelo de Justicia transicional, dispone de medidas de reinserción laboral de tipo colectivo, no se soluciona de fondo el problema de la considerable masa laboral que quedará suspendida entre la informalidad y el desempleo, dado que, este programa en esencia, no deja de ser realmente un sistema de reinserción de enfoque y atención individualizada, con

recursos humanos y financieros estatales finitos. No obstante este tipo de modelos resulte más eficaz en la solidificación de proyectos personales y empresariales a mediano y largo plazo, y por tanto deben mantenerse vigentes, se concluyen insuficientes para atender al total de la población excombatiente.

Por otro lado, que en los estudios que se han realizado al respecto, se evidencie que casi una tercera parte del total de la población desmovilizada, ha reincidido, es muestra de un escaso o insuficiente acompañamiento público y de poca voluntad política en torno a las necesidades inmediatas y de primera urgencia, que debieron y deben ser satisfechas, con miras a que el llamado a la dejación de las armas y a la construcción de proyectos de vida personales, sean realmente efectivos y por demás, estables al largo plazo. Este hecho sumado a un reciente aumento en el flujo migratorio, el aumento en el número de miembros activos de las disidencias de las Farc, la expansión del ELN y la expansión del Clan del Golfo y demás grupos armados al margen de la ley, comprometen seriamente la estabilidad de la paz recientemente readquirida, en algunos lugares del territorio nacional.

En la misma línea que se ha planteado atrás, se sabe que la excesiva burocratización y politización de los mecanismos jurídicos implementados en las fases de transición, influye en el mayor de los eventos, negativamente y en detrimento de la eficiente y pronta prestación de la mayoría de los servicios de atención destinados a la atención de las necesidades básicas insatisfechas de víctimas y victimarios. La presión que ejerce todo el programa de DDR en la previsión presupuestal de los posteriores gobiernos y la sostenibilidad fiscal del mismo, es en parte, uno de los grandes retos que afronta un modelo de reinserción de esta envergadura.

Los modelos de reinserción laboral desplegados por el sistema de Justicia transicional, deben integrar las principales ventajas de los programas de DDR tanto de tipo individual como colectivo. Ello implica por supuesto, una fuerte inversión financiera, destinada en primer medida, a la masificación del servicio para alrededor de 13.000 personas, y de contera, un acompañamiento idóneo, integral y de calidad que aporte en términos de minimización del riesgo psicosocial de reincidencia en el delito, y de generación y/o reforzamiento de habilidades de desenvolvimiento laboral (Alto comisionado para la paz, 2018). Esto solo se puede afrontar mediante subvención pública, y aun quizás con mayor urgencia, a partir de inversión privada sea local o extranjera, no obstante los números en cuanto a percepción de apoyo por parte de este sector, no favorezcan en principio.

No obstante, los índices de satisfacción a las necesidades propias del proceso de DDR actual, no son óptimos y por lo tanto, se percibe una baja influencia positiva en la capacidad de reinserción de los desmovilizados en el mercado laboral formal colombiano. Las capacidades de modificación real de las condiciones de existencia del reinsertado, están limitadas por sus circunstancias personales y formativas, la situación de empleabilidad de esta población en el mercado laboral, y las barreras de discriminación social y laboral, preexistentes y latentes ante discursos políticos de polarización.

En ese sentido, es menester la conformación de medidas que permitan amplificar de manera masiva los resultados del proceso de DDR, solventando las brechas existentes entre la excluyente y heredada postura de una gran parte del sector de la sociedad, habiendo ya calado ésta en la opinión empresarial generalizada, y las necesidades de la población que se reintegrará a la sociedad. Desde la posición de esta investigación, se considera esencial que tanto los procesos transicionales como tradicionales de resocialización, transiten lo más pronto posible desde la

simple acción del encarcelamiento del condenado, hacia el acompañamiento multidisciplinar y reforzamiento de las habilidades sociales y laborales, con el fin de aumentar las tasas de retorno eficaz a la legalidad, evitar la reincidencia del victimario y en esa vía, cortar con los círculos de victimización.

La baja capacidad para garantizar a largo plazo la resocialización efectiva, es precisamente una de las grandes falencias estructurales pendientes por resolver en el sistema penitenciario actual, engranaje esencial para la sociedad colombiana de futuro, con miras a la reintegración eficaz y permanente de los desmovilizados que cumplirán sus penas a través de la JEP en sede de justicia transicional. En épocas de transición bélica, el tipo de sistema punitivo-penitenciario prestado por el Estado es fundamental o determinante para el éxito del sistema de Justicia transicional y de reintegración.

El sistema de Justicia transicional prevé como último mecanismo de control social, la retención intramural de los condenados por crímenes de guerra o de lesa humanidad. Estos individuos en general, están situados en edades laboralmente productivas, no obstante, sin mayor ocupación alguna. En ese sentido, y con el fin de evitar una disrupción en la efectividad integral del modelo de transición, se debe propender especialmente por la capacitación laboral y la preparación psicosocial del recluso, en pro de que su reintegración laboral se logre lo más pronto posible y sin traumatismos, satisfaciendo esta tarea una necesidad fundamental para cuando la pena se ha cumplido y el sujeto retoma la libertad. Ello no solo prepara psicológicamente al individuo reinsertado, sino que le abre grandes posibilidades de sostenimiento económico autónomo, reduce la creación de focos de riesgo de improductividad, delincuencia reincidente, y combate el estancamiento económico neto de esta población.

No obstante, en otra vía se observa que las instituciones jurídicas y la estructura legal colombiana, así como el desarrollo de las cortes y directrices de los órganos internacionales en materia de DDHH, ha alcanzado un punto de desarrollo apropiado. Esto por cuanto desarrolla mecanismos y criterios de protección, basados en la interpretación integral de las normas bajo una perspectiva de defensa al núcleo de dignidad esencial de la persona, y la jurisprudencia local y exterior que se ha emitido respecto al tema. Es operativamente capaz y está institucionalmente preparada para ponerse a la vanguardia de la defensa de los DDHH, a partir de la implementación de acciones afirmativas de discriminación positiva, que satisfagan toda índole de necesidades locales específicas, como lo es en este evento, la reintegración laboral de los desmovilizados, revistiendo en época de transición, a órganos judiciales y/o ejecutivos, de facultades extraordinarias, justificadas y limitadas en el control oficioso de convencionalidad.

El avance jurisprudencial logrado si bien a primera vista no precisa mayor alcance dado que la Corte interamericana “solo” justifica e insta a las autoridades de los Estados parte, a ejercer controles de este tipo sobre sus propias decisiones en todos los niveles del poder judicial y ejecutivo con miras a evitar cualquier situación de agravio que afecte la satisfacción de derechos humanos o fundamentales; tiene una importancia deontológica y de tipo argumentativo más amplia. Bien ejercido, justifica e impulsa la celeridad, practicidad, cumplimiento sumario de requisitos y diseño de trámites burocráticos simplificados, que los beneficiarios víctimas o victimarios deban cumplir para que les sean prestados los servicios de Reparación Integral o de DDR, programas de justicia, verdad, reparación, resocialización y reintegración comunitaria, que garanticen sólidamente la no repetición del conflicto.

La institución del control de convencionalidad bajo una lectura integral extensiva, puede traducirse en la implementación de modelos complejos de protección judicial de DDHH, que

acompañen los instrumentos procesales actuales; pudiese constituirse a modo de acción judicial autónoma; como conjunto de políticas públicas descentralizadas de inversión en proyectos de desarrollo de las regiones; o cualquier otro mecanismo que pretenda la satisfacción y protección prioritaria de la población, en materia de derechos humanos.

Aun así, comprendida como lo hace llanamente la Corte, se traduce en la capacidad de vetar o modificar un acto o decisión jurídica que se revisa en desarrollo y cumplimiento de funciones propias del cargo, en pro de evitar la generación de perjuicios en términos de DDHH. La medida puede ser ejercida de oficio por parte de cualquier autoridad que desempeñe en la práctica funciones públicas que involucren algún tipo de control penal, fiscal, disciplinario, etc. Basta con que el funcionario justifique motivadamente el sentido de su decisión, invocando la protección *ex officio* de derechos humanos en sede de control de convencionalidad.

Sin embargo, habida cuenta de que, del sistema jurisprudencial interamericano no se pueden sustraer expresamente los procedimientos, métodos o procesos mediante los que se deba ejercer el citado control de convencionalidad en sede administrativa, y aún menos, de las autoridades que vigilan el cumplimiento de las normas laborales en el contexto de la justicia transicional y de sus actores; es menester que cada uno de los mecanismos procesales por adoptar bajo la égida del control convencional, sea en el proceso de Justicia transicional o fuera de él, se legislen y reglamenten aun sumariamente, con el propósito de dotarlos de seguridad jurídica.

Anteriormente se hizo mención a la acción afirmativa de Presunción legal de discriminación laboral hacia el desmovilizado, que operará durante el término de transición del conflicto, como método de mitigación de los efectos adversos de la polarización y la legitimación de las conductas segregarias o discriminatorias, ejercidas en contra y entre sus actores. Comportamientos

excluyentes basados en la necesidad o tendencia por inclinar la balanza política nacional a favor de su propia opinión política, lo que trae consigo, efectos socioeconómicos devastadores para las víctimas, los desmovilizados, la seguridad interna de las poblaciones rurales que han albergado históricamente el conflicto, y para el cumplimiento total de los Acuerdos de paz.

La Presunción de discriminación laboral para la transición, es una herramienta que aporta sustancialmente y le permite al sistema jurídico actual, robustecer las políticas de eliminación de las causas del conflicto y por ende, contribuir a la consecución de una paz estable y duradera. Es una herramienta que economiza los recursos estatales al perfilarse como complemento líder de los modelos de garantías laborales en programas de DDR existentes, direccionado hacia la eliminación de las causas del conflicto, por medio de la conformación de nuevos lazos de confianza, creados activamente en entornos laborales propicios.

La desarticulación de una de las variables que incide y refuerza el circuito de victimización, tal como lo es la ausencia de medios económicos estables para el auto-sostenimiento y sostenimiento del núcleo familiar del reinsertado, aporta ventajas sustanciales al proceso de legitimación de los actores del conflicto, como participantes directos en el proceso de construcción de paz.

Desde el campo del Derecho, la propuesta se constituye como una innovación normativa representada en integrar en un solo régimen de medidas de protección internacional de derechos, conceptos jurídicos tan decantados como lo es el de Justicia transicional, y novedosos como el control de convencionalidad administrativo y/o judicial de oficio, a partir de la aplicación de medidas legislativas de orden interno como lo podría ser la Presunción de discriminación en el campo de la defensa de los derechos laborales.

En lo social ello tiene importancia por cuanto atiende al emergente grupo de jóvenes y adultos que ingresarán a mercado laboral con la carga social de ser discriminados por su historial. La defensa de sus derechos solo es posible atenderla efectivamente, mediante la vigorización de las funciones que cumplen los entes administrativos y judiciales, y a partir de la implementación de métodos eficientes y razonablemente céleres, tal y como lo propone la acción afirmativa denominada Presunción de discriminación laboral para la transición, un control de tipo convencional que pretende por el re-empoderamiento de los derechos laborales vulnerados y la defensa directa contra el despido eminentemente justificado en la condición de reinsertado o excombatiente.

La medida legítima a los excombatientes para accionar, judicial y administrativamente, por medio de una solicitud de amparo en la que se allega prueba de la calidad de desmovilizado y manifestación del no ingreso al cargo o del egreso del mismo; para que la autoridad receptora analice las condiciones de idoneidad del aspirante y proceda a amparar o no su petición, la cual se materializa mediante la admisión del aspirante a un periodo de prueba debidamente vigilado o el reintegro al cargo que tenía antes del despido.

En este sentido, se realiza un control de convencionalidad inmediato, célere y oportuno, que escapa a los problemas del control convencional clásico realizado por las autoridades judiciales, que suscita problemas de comunicación directa entre los asociados y en última instancia, de permitir algún restablecimiento jurídico formal, no satisface sustancialmente los requerimientos que en términos de prontitud, requería el administrado. Se trata de una herramienta que busca generar intermediación entre la población colombiana y las figuras jurídicas dispuestas para el amparo de sus derechos. De esta manera se aporta al desarrollo de métodos y garantías materiales

de defensa de derechos humanos, propias de Estados que se precisen llamar social y demócratas respetuoso del Derecho.

En el transcurso de esta investigación se identificaron y conceptualizaron las variables socio-jurídicas que influyen en la consecución de las Garantías de no repetición en el contexto del post-conflicto colombiano, seguidamente, se definieron y caracterizaron las condiciones sociales, jurídicas y económicas o laborales que influyen directa e indirectamente en el efectivo ejercicio del derecho al trabajo de los desmovilizados como elemento garante del logro de los objetivos de la Justicia transicional, y finalmente, se validó y argumentó con base en la implementación de un método de observación y estudio de casos, la idoneidad de la Presunción de discriminación laboral para la transición, como mecanismo facilitador del ejercicio del derecho al trabajo de los desmovilizados.

Lo anterior coincide con los resultados obtenidos del examen de observación, mediante el cual se concluyó que, con el objetivo de hacer frente a los retos que propone el proceso paz en materia de reintegración de los desmovilizados, se requieren mecanismos jurídicos de intervención directa sobre los casos de discriminación laboral, habida cuenta de que las condiciones, percepciones y preconcepciones construidas alrededor de esa población, en términos generales, son desfavorables, cambiantes y muy susceptibles de avivar discursos belicistas y los ánimos adversos al proceso de paz.

Cabe resaltar por último, que conforme se observó, el éxito de todo proceso de DDR, en especial la fase que toca con el retorno de los involucrados en el programa a la vida laboral, se supedita en gran medida a la generación y/o sostenimiento de ambientes óptimos de desarrollo del mercado y el comercio, mismas que dependen de ambientes sociales sanos y estables. Cualquier

cambio abrupto en las condiciones sociales, políticas, económicas, o de demanda u oferta de los empleos, puede poner en serio riesgo la consecución de los logros propuestos. Tener en cuenta estos aspectos en la proyección legislativa y los planes de gobierno, de las presidencias y congresos de transición, hecha bajo una lectura seria y armónica de las circunstancias que rodean el caso de desmovilización actual, hace parte de la obligación intrínseca del desarrollo del proceso de Justicia transicional.

La importancia que tiene el abordar la política de DDR de este modo, es elemental para el logro de resultados estables a largo plazo. Conforme el sistema jurídico permita la reintegración masiva efectiva de desmovilizados de los grupos disidentes de las pasadas FARC o demás grupos armados ilegales, en la vida civil y laboral, se logrará su total desmovilización y reincorporación paulatina. De ese modo se recobrará una cultura política que opte natural y cívicamente, por el rechazo de métodos de oposición basados en la violencia armada, o en la denegación discriminada y generalizada de oportunidades de crecimiento y desarrollo personal.

Con todo, el presente resultado aporta ideas novedosas en materia de interpretación constitucional, bloque de constitucionalidad y control de convencionalidad, argumentadas como política legislativa de transición para nuestra y cualquier sociedad occidental, y junto con ello, pequeños hallazgos y conclusiones con relación al estado actual de las condiciones jurídicas y sociales del proceso de paz, y de las posibles herramientas normativas e institucionales que podemos emplear para impulsar la transición esperada, en especial en lo que toca con la proyección de los actores del conflicto, como ciudadanos, futuros trabajadores o emprendedores colombianos.

No obstante es importante el apoyo que desde la academia, las Altas cortes, el Congreso Nacional, las organizaciones políticas, gubernamentales y no gubernamentales, asociaciones

civiles, gremios empresariales, pymes y start-up's; se pueda generar, reunir y canalizar en pro de cubrir en la mayor medida de lo posible, esta creciente demanda de empleos por parte de las personas y grupos que se acogen a los sistemas de desmovilización o dejación de armas, caracterizados por ser una población joven y adulta, económicamente emergente, muy importante para la consolidación de un ambiente sano para la sociedad, y para la conformación de verdaderas Garantías de no repetición.

Referencias

Agencia para la Reincorporación y la Normalización (a), (s.f). La Reintegración en cifras: Sistema de información para la Reintegración. Cuadro 4: Caracterización de la Población. Recuperado de: <http://www.reintegracion.gov.co/es/la-reintegracion/Paginas/cifras.aspx>.

Agencia para la Reincorporación y la Normalización (b), (s.f). La Reintegración en cifras. Sistema de información para la Reintegración. Cuadro 6: Calculo de Nivel Educativo. Recuperado de: <http://www.reintegracion.gov.co/es/la-reintegracion/Paginas/cifras.aspx>.

Agencia para la Reincorporación y la Normalización (c), (s.f). La Reintegración en cifras. Sistema de información para la Reintegración. Cuadro 7: Asistencias a Educación Superior. Recuperado de: <http://www.reintegracion.gov.co/es/la-reintegracion/Paginas/cifras.aspx>.

Agencia para la Reincorporación y la Normalización (d), (s.f). La Reintegración en cifras. Sistema de información para la Reintegración. Cuadro 8: Ocupación. Recuperado de: <http://www.reintegracion.gov.co/es/la-reintegracion/Paginas/cifras.aspx>.

Agencia para la Reincorporación y la Normalización. (16, octubre, 2014). La Responsabilidad social debe evolucionar para aportar a la paz: Alejandro Eder- Director ACR. En: Conversatorio Universidad Externado. Recuperado de: <http://sp.reintegracion.gov.co/es/sala-de-prensa/noticias/Paginas/2014/16a.aspx>

Alto comisionado para la paz. (12 de julio de 2018). En tiempo récord fueron acreditados más de 13 mil excombatientes de FARC por la OACP. Recuperado de: <http://www.altocomisionadoparalapaz.gov.co/Prensa/Paginas/2018/En-tiempo-record-fueron-acreditados-mas-de-13-mil-excombatientes-de-FARC.aspx>

- Amariles, L. J., Buenaventura, O. I. y Arboleda, M. (2017). El proceso de inclusión laboral de los desmovilizados en la ciudad de Medellín y su área metropolitana. *Revista Logos, Ciencia y Tecnología*. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Medellín. Recuperado de: <http://revistalogos.policia.edu.co/index.php/rlct/article/download/477/pdf>
- Anton, M., Grueso, M. y Lopez M. (2016). Retos para la reintegración efectiva de excombatientes irregulares en Colombia: perspectivas de empleabilidad. En: Herrera, J. y Jaramillo, I. (ed.), *El trabajo como elemento de construcción de Paz y Democracia en el marco del posconflicto colombiano*. (pp. 252). Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario. Recuperado de: https://books.google.com.co/books?id=MF0yDwAAQBAJ&pg=PT1&dq=El+trabajo+como+elemento+de+construcción+de+Paz+y+Democracia+en+el+marco+del+posconflicto+colombiano&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi8uu_trKLcAhWvrFkKHa25CvkQ6AEIKDAA#v=onepage&q=retos%20para%20la%20reintegracion&f=false.
- Arenas, G. (Mayo, 1992) El trabajo y la Seguridad Social en la Constitución de 1991. *Revista de Derecho Privado*. Universidad de Los Andes. vol. 10.
- Benjumea, A. (2013) Construyendo un enfoque de justicia transicional respetuoso de los derechos de las víctimas. En: Fokus- Foro de mujeres y desarrollo. Aportes para el debate sobre la paz. pp. 58-63. Bogotá: Recuperado de: <http://www.oidhaco.org/uploaded/content/article/1424145442.pdf>.
- Bernal, C. (2002). El juicio de igualdad en la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana. En Vega, J. y Corzo, E., coord. *Instrumentos de Tutela y justicia constitucional: Memoria del VII Congreso Iberoamericano de Derecho Constitucional*. México D.F., México.

- Recuperado de: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/344-instrumentos-de-tutela-y-justicia-constitucional>.
- Bernal, C. (2007). El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. Madrid, España. ed. 3. Recuperado de: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/24748.pdf>
- Centro Internacional para la Justicia transicional. ¿Qué es la Justicia transicional? Informe. Recuperado de: <https://www.ictj.org/es/que-es-la-justicia-transicional>.
- Cámara de Comercio de Bogotá (2015). Encuesta de percepción de seguridad empresarial. pp. 7-36.
- Chavarría, G. C. (enero- junio, 2012). Estrategias utilizadas para la satisfacción de la garantía de no repetición en desmovilizados de grupos armados ilegales: Un estudio con desmovilizados de grupos paramilitares de las Autodefensas Unidas de Colombia. Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas- Pontificia Universidad Bolivariana- Programa de Derecho. (42). Medellín, Colombia.
- Congreso de la República de Colombia. (10, junio, 2011). Ley 1448 de 2011. Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial, (48096). Bogotá D.C. Recuperado de: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=43043>
- Consejo Nacional de Política Económica y Social, y Departamento Nacional de Planeación de Colombia. CONPES 3867. Estrategia de Preparación Institucional para la Paz y el Postconflicto. (23, septiembre, 2016). No. 3867. Recuperado de: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3867.pdf>.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (26, septiembre, 2006). Sentencia Caso Almonacid Arellano y otros Vs. Chile. Washington, U.S.A. Recuperado de: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_154_esp.pdf.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (24, febrero, 2011). Sentencia Caso Gelman Vs. Uruguay. Washington, U.S.A. Recuperado de: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_221_esp1.pdf

Corte Constitucional de Colombia. (20, noviembre, 2013). Sentencia C- 839 de 2013. Secretaría General. Bogotá D.C. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/C-839-13.htm>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (28 agosto, 2014). Sentencia Caso de personas dominicanas y haitianas expulsadas vs. República Dominicana. Washington. U.S.A. Recuperado de: http://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_282_esp.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (14, octubre, 2014). Sentencia Caso de Rochac Hernández y Otros vs. El Salvador. Washington., U.S.A. Recuperado de: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_285_esp.pdf.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Control de Convencionalidad. Washington., U.S.A. (7). Recuperado de: <http://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/controlconvencionalidad8.pdf>.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (9, marzo, 2018). Medición de empleo informal y seguridad social. Boletín Técnico. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Comunicado de prensa Trimestre móvil noviembre 2017- enero 2018. Bogotá D.C., Colombia. Recuperado de:

http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_ech_informalidad_nov17_ene18.pdf.

Departamento Nacional de Planeación y Consejo Nacional de Política Económica y Social. (1, diciembre, 2008) CONPES No. 3554. Política Nacional de Reintegración Social y Económica para Personas y Grupos Armados Ilegales. Recuperado de: <http://www.reincorporacion.gov.co/es/la-reintegracion/centro-de-documentacion/Documentos/Documento%20Conpes%203554%201%20Pol%C3%ADtica%20nacional%20de%20reintegraci%C3%B3n%20social%20y%20econ%C3%B3mica%20para%20personas%20y%20grupos%20armados%20ilegales.pdf>

Durkheim, E. (1895). Las reglas del método sociológico. México, D.F.: Editorial Fondo de Cultura Económica. Recuperado de: https://eva.fcs.edu.uy/pluginfile.php/45453/mod_resource/content/1/LAS_REGLAS_DE_L_METODO_SOCIOLOGICO_-_EMILE_DURKHEIN_-_PDF.pdf

El Espectador- Redacción Política. (4, enero, 2018). Implementación va en 18,3%, según el Observatorio de Seguimiento al Acuerdo de Paz. El Espectador. Bogotá D.C. Colombia. Recuperado de: <https://www.elespectador.com/noticias/politica/implementacion-va-en-183-segun-el-observatorio-de-seguimiento-al-acuerdo-de-paz-articulo-731595>.

Fundación Ideas para la Paz. (junio, 2004). Informe. Retorno a la legalidad o reincidencia de excombatientes en Colombia: Dimensión del fenómeno y factores de riesgo. Bogotá D.C., Colombia. (22). Recuperado de: <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/53c8560f2376b.pdf>

Fundación para el Desarrollo Agrícola Social y Tecnológico, Organización Internacional para las Migraciones, Alcaldía Mayor de Bogotá y Secretaría Distrital de Gobierno. (febrero, 2011).

- De desmovilizados a empresarios con futuro. Modelo de fortalecimiento de iniciativas productivas de excombatientes y sus familias. Bogotá. Recuperado de: <https://repository.oim.org.co/handle/20.500.11788/79>.
- García, A. M. (2015). El acceso al empleo para población en proceso de reintegración, ex AUC: Una estrategia para la eliminación de obstáculos para la paz. (Tesis de maestría en Derecho área de profundización en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario) Universidad Nacional de Colombia. Bogotá D.C., Colombia. Recuperado de: <http://bdigital.unal.edu.co/49813/>
- Gómez, C. A., y Lesmes, A. L. (mayo, 2017). Reintegración Laboral de los desmovilizados. “Diagnóstico a empresarios”. (Tesis de pregrado Economía). Universidad Católica de Colombia. Bogotá. Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/14426/4/Reintegraci%C3%B3n%20Laboral%20de%20los%20desmovilizados%20-%20Diagnostico%20a%20.pdf>
- Gómez, M. (15, septiembre, 2012). Desmovilizados, obligados al clóset. Especial Excombatientes en busca de su destino. El Tiempo. Bogotá. Recuperado de: https://www.eltiempo.com/Multimedia/especiales/desmovilizados/ARTICULO-WEB-NOTA_INTERIOR_MULTIMEDIA-12224351.html
- González, P. (2006). Desactivar la guerra: alternativas audaces para consolidar la paz. Ciencia Política, 1(2), 230-243. Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/cienciapol/article/view/29375>.
- Gutiérrez, D. (2016). Probabilidad de reincidencia criminal en personas vinculadas al proceso de reintegración social en Bogotá. (Tesis de maestría en Economía). Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. Recuperado de: <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/18889>

- Jiménez, G. (enero- julio, 2014). Multinacionales y Responsabilidad Social Empresarial en la Construcción de Paz en Colombia. Revista Cuad. Admon.ser.organ. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia. (27).
- Lozano, R. (10, agosto, 2012). Más de 15.000 desmovilizados están desempleados o en la informalidad. Así lo señaló el director de la Agencia Colombiana para la Reintegración. En: El Tiempo. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-12117167>.
- Mejía, L. F. (2014). La reintegración social y económica de los Grupos Armados Ilegales en Colombia: Reflexiones a partir de la trayectoria de nueve combatientes. (Tesis de maestría en Estudios Políticos e Internacionales). Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. Bogotá D.C., Colombia.
- Merton, R. (1992). Teoría y estructuras sociales. Trad. de F. M. Torner y Rufina Borques. México. D.F.: Editorial Fondo de Cultura Económica. 3a ed.
- Mika, H. (2007). Sobre el concepto de justicia transicional desde abajo: Entrevista con el profesor Harry Mika. En: Díaz, C., Sánchez, N. C. y Uprimny, R. Reparar en Colombia: Los dilemas en contextos de conflicto, pobreza y exclusión. Centro Internacional para la Justicia transicional (ICTJ) y Centro de Estudios de Derecho y Sociedad (DeJusticia). Bogotá D.C., Colombia. Recuperado de: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/24748.pdf>.
- Nussio, E. (enero- abril, 2013). Desarme, desmovilización y reintegración de excombatientes: políticas y actores del postconflicto Internacional. Universidad de Los Andes. Bogotá D.C., Colombia. (77).
- Nussio, E. (15, diciembre, 2011). How ex-combatants talk about personal security. Narratives of former paramilitaries in Colombia. En: Routledge- Taylor & Francis Group. Conflict,

- Security & Development. (1:5) pp. 579-606. Recuperado de:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14678802.2011.641725>
- Parsons, T. (1968) La estructura de la acción social. Madrid, España: Ediciones Guadarrama. Lope de Rueda, 13. Recuperado de:
<https://docs.google.com/file/d/0B5DgQx9G3Yu2V2tCTTINZC0yT1k/edit>.
- Presidencia de la República. Ley 356 de 1994. (11, febrero, 1994). Por el cual se expide el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada. Diario Oficial.
- Presidencia de la Republica de Colombia, et. al. (junio, 2009). La Contribución de Cartagena al Desarme, Desmovilización y Reintegración. Cartagena. Recuperado de:
<http://www.reincorporacion.gov.co/es/la-reintegracion/centro-de-documentacion/Documentos/La%20contribuci%C3%B3n%20de%20Cartagena%20al%20Desarme,%20Desmovilizaci%C3%B3n%20y%20Reintegraci%C3%B3n.pdf>
- Revista Portafolio- Redacción Empleo. (28, febrero, 2018). En enero, el desempleo se ubicó en 11,8%. Revista Portafolio. Bogotá D.C., Colombia. Recuperado de:
<http://www.portafolio.co/economia/empleo/tasa-de-desempleo-en-enero-de-2018-514733>.
- Revista Dinero- Redacción País. (26, mayo, 2017). ¿Consiguen empleo los desmovilizados en Colombia? Entrevista a Joshua Mitriotti- Director ACR. Revista Dinero. Bogotá D.C. Recuperado de: <http://www.dinero.com/pais/articulo/desmovilizados-condiciones-de-empleo-para-los-desmovilizados/245962>.
- Roldán, L. (enero- diciembre, 2013). La inclusión laboral de los desmovilizados del conflicto en Colombia: Auténtico mecanismo emancipador de la violencia en Colombia. Universitas Estudiantes. (10). Bogotá.

Rueda, M. C. (2008). Reinserción y postconflicto: El “volver” de los jóvenes excombatientes a la vida civil. (Tesis de pregrado en Sociología). Universidad del Valle. Cali, Colombia.

Salcedo, M. E. (2011). Historia de las ideas políticas. Doctrina y ley. Bogotá D.C., Colombia. (2).

Silva, P. (19, septiembre, 2013) ¿Cuáles son las facultades del Inspector de Trabajo y Seguridad Social? Revista La República S.A.S. Asuntos: Legales. Bogotá D.C. Colombia.

Recuperado de: <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/cuales-son-las-facultades-del-inspector-de-trabajo-y-seguridad-social-2062351>

Universidad de Los Andes y Vanderbilt University. (2013). Cultura Política de la democracia en Colombia: Actitudes democráticas en el contexto del proceso de paz. Décima ronda del Barómetro de las Américas. Proyecto LAPOP. (10). Bogotá D.C., Colombia.