


**LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN  
EL POSCONFLICTO COLOMBIANO:  
UNA REVISIÓN DESDE LA  
RESPONSABILIDAD SOCIAL  
EMPRESARIAL**

LABOR DISCRIMINATION IN COLOMBIAN  
POST-CONFLICT: A REVIEW FROM CORPORATE  
SOCIAL RESPONSIBILITY

.....





LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL  
POSCONFLICTO COLOMBIANO: UNA  
REVISIÓN DESDE LA RESPONSABILIDAD  
SOCIAL EMPRESARIAL

○.....

*Adriana María Buitrago Escobar*

*Universidad Santiago de Cali*

*<https://orcid.org/0000-0002-2524-2626>*

*Diana Restrepo Rodríguez*

*Universidad Santiago de Cali*

## RESUMEN

El presente documento es el resultado de una investigación que resalta la necesidad de abordar el posconflicto y los desafíos del mismo en materia laboral, consolidando el postulado del derecho al trabajo de todos los colombianos, sin exclusión alguna. Derecho, que para los excombatientes se torna difuso en esta etapa del posconflicto y cuyas vulneraciones atentan directa e indirectamente contra los principios de solidaridad social, de igualdad, equidad, resocialización de la dignidad humana, y de una paz duradera, que es un fin en sí mismo y una obligación en cabeza del Estado colombiano. Desde tal postura, se presenta aquí, una revisión de la discriminación laboral desde la responsabilidad social empresarial, problemática contextualizada en el escenario del posconflicto, el cual incluye por el momento, de manera exclusiva, a los excombatientes, de las FARC. Así, se entenderá como excombatientes aquellas personas que se acogen a los procesos de desarme, desmovilización y reintegración. Se aclara que a lo largo del documento, excombatiente se refiere indistintamente a los desmovilizados y reinsertados.

**Palabras clave:** Discriminación laboral, Excombatientes, Igualdad, Posconflicto, Responsabilidad social empresarial.

## **Abstract**

This document is the result of an investigation that highlights the need to address the post-conflict and labor challenges, consolidating the postulate of the right to work of all Colombians, without any exclusion. Right, which for ex-combatants becomes diffuse in this stage of the post-conflict and whose violations directly and indirectly violate the principles of social solidarity, equality, equity, re-socialization of human dignity and a lasting peace that is an end in itself and an obligation at the head of the Colombian State. From this position, a review of labor discrimination from corporate social responsibility is presented here, understanding that the problem is addressed in the current post-conflict scenario, which currently includes exclusively the ex-combatants of the FARC. Thus, ex-combatants will be understood as those people who take part in the disarmament, demobilization and reintegration processes. That throughout the document, ex-combatant refers indiscriminately to the demobilized and reintegrated.

**Keywords:** Labor discrimination, Ex-combatants, Equality, Post-conflict, Corporate social responsibility.

## INTRODUCCIÓN

Este capítulo presenta un análisis acerca de la discriminación laboral de excombatientes en el escenario actual de posconflicto. Desde un enfoque concreto y vital para este aspecto, como lo es la Responsabilidad Social Empresarial (en adelante RSE), Son tenidos en cuenta, los obstáculos que enfrentan los excombatientes para ubicarse laboralmente en términos formales. Asimismo, la ausencia de políticas de empleo enfocadas a esta población, la percepción del sector empresarial y su impacto en las políticas de selección de personal (Roldán, 2003), el ofrecimiento de otras opciones de ingresos por parte de grupos ilegales emergentes (OIT, 2002; García, 2015; Red Pacto Mundial España, 2015).

Se construyó la investigación desde un soporte teórico basado inicialmente en teorías como el *Do no harm*, como un mecanismo que propicia el aprovechamiento de los aspectos positivos en medio de las sociedades en conflicto. Este mecanismo aplicado al ámbito empresarial, estaría representado en medidas como “intentar mitigar los costes del conflicto en la empresa; contribuir a la paz por la generación de riqueza y empleo; comprometerse y apoyar las negociaciones de paz y el desarrollo económico” (Joras, 2009 citado por Prandi, 2010, p. 30).

Serán abordados igualmente: los enfoques de la discriminación laboral como el gusto por la discriminación, la segregación ocupacional y las tendencias actuales (Baquero, Guataquí & Sarmiento, 2000); teoría de la legislación como la absolutista, la creación y la aplicación, la producción legislativa, los problemas legislativos, y el conflicto político (Losano, 2004; Pineda, 2009); las teorías del posconflicto; la teoría económica (Pérez, 2011); el posconflicto armado (Pérez, 2011); la consolidación y construcción de paz (Castaño, 2013); la participación ciudadana (Morales, 2013); y, las teorías de la RSE, teoría de los stakeholders (Freeman, 2005).

Para lograr una revisión profunda sobre el tema planteado, se desarrollará en una primera parte, el problema conceptual del posconflicto<sup>2</sup> y los excom-

---

2 Entiéndase como escenarios de posconflicto las transformaciones políticas, sociales y económicas derivadas del proceso de construcción de la paz en Colombia, siendo un proceso que “transformará la sociedad colombiana y las políticas públicas. En el centro de los procesos de cambio estarán no sólo los procesos de desarme, desmovilización y reinserción, o la reforma del sector de la seguridad, sino las tres «Rs»: resolución (incompatibilidades que generaron el conflicto entre partes), reconstrucción (rehacer todo lo que, en la esfera material y no material, dañó la fase violenta del conflicto) y reconciliación (políticas de memoria y pasado, derecho a la verdad, derecho a la justi-

batientes. En segundo lugar se hará una revisión teórica de la doctrina de la discriminación laboral en el posconflicto colombiano, para finalizar con los principios de la responsabilidad social empresarial en el marco del posconflicto colombiano.

## EL POSCONFLICTO COLOMBIANO Y LOS EXCOMBATIENTES

El posconflicto se plantea como una situación de salida al conflicto interno armado en Colombia; es este escenario se propone el establecimiento de procesos de concertación y negociación del cual sean partícipes directa o indirectamente los distintos actores armados y sociales que hacen parte del conflicto. Vargas (2003) plantea que hablar de posconflicto armado, trae consigo una serie de cuestionamientos adyacentes que supedita la forma misma en que se entiende el sentido de este término. Dicho entendimiento, varía según el carácter de la situación en conflicto y el contexto contemporáneo. El caso colombiano se puede caracterizar como un conflicto de larga duración entre el Estado y distintos grupos alzados en armas, de este modo, se configura como un conflicto asimétrico, cuya finalidad es política. De otro lado, se puede entender este término, si se caracteriza la situación presente meramente como el actuar de grupos criminales en la actualidad denominados “terroristas”, en contra de la sociedad y el Estado (Pérez, 2011, p. 83)

Los escenarios de posconflicto suscitan un buen número de situaciones que se posicionan como retos de índole social, económico, político y jurídico, al requerir de la convergencia de toda la sociedad y sus actores para avanzar en la construcción de la paz. En ese proceso son, diversas las medidas adoptadas por los estados para garantizar que los resultados obtenidos en materia de seguridad, sean sostenibles en el mediano y largo plazo, como también para avanzar, hacia una nueva sociedad donde haya cabida para quienes en otro momento, fueron miembros de los diferentes grupos al margen de la ley.

De esa manera, los obstáculos surgidos después de los conflictos y que atentan contra una paz estable, implican:

[...] la reinserción en la vida civil normal de un elevado número de grupos de población (combatientes desmovilizados, poblaciones internamente desplazadas, refugiados y la población residente afectada por el conflicto). Ello implica también la reactivación de la economía afectada por el conflicto, la creación de

---

cia, reparaciones y garantía de no repetición)” (Institut Català Internacional per la Pau, 2014, p. 30).

nuevas bases para obtener fuentes seguras de ingresos y la reconstitución de las instituciones sociales y políticas (Organización Internacional del Trabajo, 2002, p. 5).

En el caso puntual de la reintegración de excombatientes, por tratarse de un asunto que requiere de la convergencia de todos los actores sociales y al procurar atender los aspectos económicos, sociales y comunitarios de los desmovilizados que optan por estos beneficios; amerita un esfuerzo que involucra a toda la sociedad y en especial, al sector empresarial (Rettberg, 2011). Estos últimos contribuirán principalmente, en la creación de igualdad de oportunidades laborales y eficacia en los procesos que garantice el acceso a la vida civil. Esto teniendo en cuenta que es precisamente, en los procesos de reinserción donde se encuentra mayor ineficacia.

Tal aseveración parte de las cifras más recientes de la Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR), ente encargado de dicho proceso de reinserción. Según esta fuente, hasta el 30 de junio de 2016, existían 49,156 personas que ingresaron al programa pero solo, culminaron este proceso 7,854 personas. Cabe resaltar que la ACR es una entidad encargada de coordinar, asesorar y ejecutar -con otras entidades públicas y privadas, la Ruta de Reintegración de las personas desmovilizadas de los grupos armados al margen de la ley.

Dicho proceso o ruta de reintegración se realiza mediante un modelo de ocho pasos, con el cual se pretende, en un lapso de tiempo de seis años y medio, transformar y ayudar a todo aquel que entre en su programa. Este proceso se dimensiona por las siguientes dimensiones:

**Dimensión personal:** Su énfasis está enmarcado en una visión positiva de la salud mental que permea todas las esferas de la vida de las personas, en donde resulta determinante la relación individuo – sociedad. Dicha relación parte del reconocimiento de la influencia del contexto socio cultural y las relaciones interpersonales, en la construcción de identidad y en la configuración de la propia historia de vida: Aspectos que redundan en el bienestar biopsicosocial de cada persona.

**Dimensión familiar:** La familia como el núcleo fundamental de toda sociedad, juega un papel vital en este proceso.

**Dimensión habitabilidad:** Se basa en una visión completa del hábitat no solo como el espacio físico, sino como el lugar de principal de tránsito para el individuo y su familia. Siendo necesario vivir en un ambiente propicio para el cambio y la superación.

**Dimensión salud:** Este escenario, se relaciona con la facilitación del acceso al Sistema General de Seguridad Social en Salud y la sensibilización de la población, frente a la importancia de que tanto la persona en proceso de Reintegración como su grupo familiar accedan a los servicios de salud disponibles en su contexto. Dicho servicio les permite mantener un adecuado estado de salud, recibir la atención especializada cuando la requieran, así como favorecer la adquisición de hábitos de vida saludables.

**Dimensión educativa:** La educación se configura como un elemento central para que las personas en proceso de Reintegración logren mejorar sus activos, en términos de conocimientos y formación. Esto facilita su desarrollo personal y social, así como el acceso a oportunidades productivas.

**Dimensión ciudadana:** Trabajar la dimensión ciudadana, para el caso de las personas en proceso de Reintegración, implica el restablecimiento de la posibilidad de relacionarse con la sociedad en el marco de la legalidad. Implica, también, el reconocimiento del Estado y de los mecanismos de participación, el conocimiento de su situación jurídica y la valoración de los compromisos adquiridos al desmovilizarse y desvincularse, que están relacionados con la reconciliación y su contribución con los mecanismos de justicia transicional.

**Dimensión Seguridad:** Impulsa el retorno de la población desmovilizada y desvinculada, en proceso de Reintegración, a la legalidad de forma sostenible. Contribuyendo a la Paz, la Seguridad y la Convivencia Ciudadana.

**Dimensión productiva:** Crea oportunidades laborales en el área pública y privada.

Los hallazgos dan cuenta de una serie de obstáculos que los excombatientes encuentran en su proceso de reintegración social. La falta de oportunidades y ayuda para esta población, tal como reflejan las cifras, pueden conducir a los excombatientes a nuevamente delinquir. La reincidencia puede darse por la falta de políticas de igualdad, pues no podemos tener la misma política y proceso de reintegración para cada posconflicto.

## LA DOCTRINA DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL MARCO DEL POSCONFLICTO COLOMBIANO

Partiendo de la necesidad de reintegración de los excombatientes a la vida civil, y con ello, las barreras en el acceso al empleo, la educación, la salud, entre



otros, y enfatizando en el acceso al empleo, se hace imprescindible considerar algunos de los enfoques teóricos de la discriminación laboral y algunas orientaciones doctrinales que permiten identificar las situaciones que configuran la problemática. Algunos de los modelos teóricos que orientan su abordaje son:

- El modelo del gusto por la discriminación: sugiere que “los empleadores tienen prejuicios que les hace difícil tolerar la presencia de otros trabajadores con características personales diferentes en el lugar de trabajo” (Baquero, Guataquí & Sarmiento, 2000, p. 8).
- El modelo de segregación ocupacional: Según esta teoría, existen obstáculos al ingreso de ciertos grupos de trabajadores a determinadas actividades en el mercado laboral, limitándolos a un reducido número de ocupaciones (Baquero, Guataquí & Sarmiento, 2000).
- Tendencias actuales: Autores como Castro (2001), dan cuenta de una evolución en el estudio y concepción de la discriminación laboral donde se ha pretendido incorporar las diferentes barreras o causales de la misma. En ese sentido, según Castro (2001):

[...] la discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (p. 8).

A partir de esta concepción, son más específicos los criterios que conllevan a la configuración de la discriminación laboral, dejando la posibilidad de incorporar un buen número de criterios adicionales al hablar de situaciones que tengan por efecto alterar o anular el trato en el empleo y la ocupación. Así también, las tendencias actuales y temáticas como las que se pretende abordar en este texto, dan cuenta de criterios de discriminación emergentes que igualmente requieren atención.

Ahora bien, desde la perspectiva doctrinal y para efectos de esta investigación, cobra relevancia la definición de la Organización Internacional de Trabajo, siendo además la que orienta los principios de RSE en esta materia la discriminación laboral así entendida,

[...] consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la

igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Organización Internacional del Trabajo, citado por Castro, 2001, p. 8).

A partir de dicha conceptualización, se entiende que el derecho al trabajo debe ser garantizado sin discriminación alguna. Es decir, que para el caso que ocupa este estudio, aún en situaciones como las que demanda el posconflicto, el Derecho al trabajo debe garantizarse a los excombatientes. Así, pese a los delitos que estos han cometido, prevalece su condición de seres humanos y el marco normativo de protección que equipara sus derechos y los derechos de las víctimas.

## **LOS PRINCIPIOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL POSCONFLICTO COLOMBIANO**

La Comisión Europea, define la RSE como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores” (Comisión de comunidades europeas, 2001, p. 38). Dicha definición ha estado orientada por la “voluntad” de diferentes gobiernos y empresas que se han sumado a la iniciativa de instancias como la ONU, dando lugar a coaliciones como el Pacto Global de RSE.

Dicho Pacto, “es una iniciativa que promueve el compromiso del sector privado, sector público y sociedad civil a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción” (Pacto Global Colombia, s.f.). Por lo que compete a las empresas “incorporar en sus prácticas diarias los diez principios reconocidos desde hace mucho tiempo por la comunidad internacional como universales, en tratados y declaraciones oficiales, y promoverlos dentro de sus esferas de influencia (Organización Internacional del Trabajo, 2010).

Ahora bien, a partir del área temática de estándares laborales se han definido cuatro principios que se derivan de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo – OIT- sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (Red Pacto Global Chile, 2016). Estos son: 1) Libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva; 2) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio; 3) Abolición del trabajo infantil; 4) Eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

Ha sido a partir del principio respecto al empleo, que se ha procurado orientar a los gobiernos y empresas en la adopción de medidas tendientes a liberar a la sociedad de la discriminación desde el lugar de trabajo; considerando que esta ocurre cuando un candidato es tratado de manera diferente o menos favorable por características que no están directamente relacionadas con el puesto o con sus méritos (Organización Internacional de Trabajo, 2010; Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile, 2013). Así también, la discriminación en este ámbito puede ocurrir en situaciones como el acceso al empleo, el acceso a la seguridad social o a los procesos de formación profesional.

Ahora bien, si las políticas de RSE en materia de discriminación laboral, no cuentan con un marco normativo específico que establezca cómo deben implementarse y su carácter es voluntario, éstas deben responder al desarrollo normativo existente. Siendo relevantes los principios que protegen el derecho al trabajo y la igualdad en el empleo, tanto en el ámbito internacional como nacional.

Los escenarios de posconflicto plantean un buen número de desafíos tanto para las empresas que venían operando durante el conflicto, como para aquellas que intentan incursionar en un mercado posbélico. En ambos casos, desde la perspectiva de la RSE, se plantea una orientación de las políticas institucionales donde se consideren no solamente los fines económicos de la empresa, sino también los posibles aportes que puede realizar en materia social. Contemplando además su relación con los diferentes grupos que intervienen en la transición hacia la paz: víctimas, excombatientes, minorías, entre otros (Prandi, 2010).

Teniendo en cuenta lo anterior, la RSE en escenarios de posconflicto posibilita la actuación de las empresas en varios ámbitos (Prandi, 2010):

- Contribución económica para la reconstrucción no solo en materia de infraestructura sino también en materia social.
- Posibilidades de alianzas público-privadas como mecanismo de vinculación del sector privado en la transformación del país.
- Creación de empleo y posibilidades de emprendimiento a largo plazo para los actores del conflicto (víctimas, excombatientes, etc.)
- Redireccionamiento de sus operaciones considerando el contexto social de su área de influencia.

Como resultado de este tipo de procesos, algunas de las experiencias empresariales en Colombia son las siguientes:

- Grupo Almacenes Éxito: programa de Incorporación Laboral y Formación para el Empleo, orientado a reinsertados, personas en condición de discapacidad, madres cabeza de familia, personas en situación de desplazamiento y víctimas.
- Microsoft Colombia: Programa Mi Llave, el cual pretende brindar oportunidades sociales y económicas sostenibles a personas en proceso de reintegración a la vida civil, desplazamiento forzado y en general, a la comunidad afectada por la violencia.

De acuerdo con los principios definidos por la OIT, el principio número seis del Pacto Global en materia de RSE y, los casos de éxito de programas de fomento de empleo para los actores del conflicto; es posible afirmar, que en escenarios de posconflicto, la RSE contribuye a prevenir la discriminación laboral. Esta contribución requiere de un proceso de articulación entre el Estado y el sector privado, en el cual priman las necesidades de la sociedad en transición. Por lo tanto, es necesaria la sinergia entre los objetivos fijados por el gobierno y los de cada empresa que decide apoyar la reconstrucción social, económica y política.

Resultado de ello, son las diferentes iniciativas como las mencionadas anteriormente. Dichas iniciativas dan cuenta de espacios de construcción conjunta en los que el derecho al trabajo y la igualdad, prevalecen como ejes fundamentales en la estabilización socioeconómica de los excombatientes. Dicha estabilización, está aunada a situaciones como: la prevención de nuevos focos de violencia por necesidades insatisfechas de esta población (Roldán, 2013), la atención a problemáticas sociales que se derivan del nuevo entorno posbélico, la participación del sector privado en la construcción de la paz, la introducción de enfoques de Derechos Humanos en las políticas empresariales, el fomento de la reconciliación, entre otras.

A partir de la bibliografía consultada, se pudo deducir que generalmente, el sector privado ha sido considerado en los procesos de transición a la paz, como fuente de financiamiento (Prandi, 2010). Sin embargo, a partir de iniciativas como la RSE, el rol del sector privado se orienta hacia la contribución social de este. Bien sea de manera directa al contribuir en el desarrollo de las políticas que el Estado ha establecido en este sentido, o de manera indirecta al no convertirse en impedimento para que esos fines puedan alcanzarse.

En el primer caso, la participación directa del sector privado en la reintegración, cuenta con experiencias positivas a partir de programas de empleo y ocupación que han sido promovidos por la sociedad civil con cooperación internacional y por agencias estatales (Agencia Colombiana para la Reintegración, 2013; Prandi, 2010). Lo cual, da cuenta de programas piloto que podrían revisarse para identificar buenas prácticas y desaciertos.

Para avanzar hacia un desarrollo legislativo que integre las directrices de la RSE y establezca, orientaciones puntuales sobre las alternativas de estabilización socioeconómica para excombatientes; se podría considerar, la promulgación de una ley a partir de normas existentes como la ley de formalización y generación de empleo, Ley 1429 de 2010. En ese caso, más allá de los beneficios económicos que han sido definidos en dicha ley para los empresarios que vinculen a población vulnerable, sería conveniente incentivar lo que Prandi (2010) denomina, la “sensibilidad al conflicto”.

Dicha sensibilidad, implica que “la empresa debería comprender y anticipar su interacción con el contexto evitando los impactos negativos y maximizando los positivos en el proceso de construcción de paz” (Prandi, 2010, p.10). Donde, si bien las empresas no están obligadas a participar directamente en las acciones de paz, si se impida a través de la vía jurídica, que sus acciones impacten negativamente, en el proceso de consolidación de la paz, como es el caso de las situaciones que promueven la discriminación laboral de excombatientes.

Bajo estas premisas, los instrumentos legislativos que llegaran a desarrollarse, deberían pasar como mínimo por un proceso de análisis en el que se surtan etapas claves como las mencionadas en la propuesta número uno y que guardan coherencia con la teoría de la legislación. Esto dado que, aunque se parte del supuesto de que las leyes gozan de argumentos que justifican su promulgación, ante hechos legislables como el aquí analizado y ante la inexistencia de medidas que logren subsanar el vacío normativo sobre este caso puntual; es necesaria la reflexión sobre el devenir del país y su preparación en materia legislativa.

Más aún, si se tiene en cuenta que la Política de reintegración contempla una dimensión económica, sin embargo, su desarrollo está influenciado por el articulado de diferentes normas como la Ley 1429 de 2010. Es decir, termina siendo el reflejo de leyes que pueden ser acatadas o no por los empresarios. Esto ha causado que principalmente, el Estado sea quien sigue haciéndose

cargo, con las implicaciones económicas, institucionales y de toda índole, de las exigencias que el posconflicto demanda para la sociedad en general.

Si bien, ello hace parte de las obligaciones del Estado, el contexto actual del país y sus escenarios futuros requieren reconsiderar la forma como hasta el momento, se ha vinculado a los diferentes sectores del país en la transición hacia la paz. También es necesario evaluar si las medidas vigentes, satisfacen los principios de legalidad y satisfacción jurídica.

## **CONCLUSIONES**

El proceso de reintegración de excombatientes a la vida civil, debe involucrar no solo a este grupo poblacional, sino también debe considerar la participación activa de la sociedad colombiana. Fomentando con ellos procesos de aceptación activa, de asertividad social, que permita una armoniosa resocialización de los excombatientes, libre de prejuicios. También permitirá a la ciudadanía en general contar con la confianza institucional del Estado para lograr los fines de la convivencia pacífica tan pregonada en nuestra Carta Política.

En tal sentido, se hace necesario recurrir a la educación de la comunidad receptora, donde la participación sea activa, donde se fomenten mecanismos que incentiven a la sociedad a solidarizarse en la búsqueda de la convivencia armónica. Ese primer escenario, que debe estar conformado por la educación, requiere un esfuerzo estatal permanente que se fortalezca con la contribución del sector empresarial frente a la oferta de empleos a los excombatientes. Ello con el fin de garantizar su autosostenimiento sin que se vean abocados a recurrir a otros tipos de actividades ilícitas para su supervivencia y la de sus familias. Se trata de brindar oportunidades a los excombatientes, en las mismas condiciones que se ofertan empleos para los ciudadanos que no tienen antecedentes penales. Es allí donde inicia la prevención de la discriminación laboral y con ello, la posibilidad de construir una sociedad más justa y equitativa,

La discriminación laboral en estos casos, (excombatientes, reinsertados, desmovilizados), se genera por diversas causas, entre las que se destacan: la percepción del sector empresarial, la poca formación y experiencia laboral, y muy especialmente, por las barreras socioculturales que redundan en rechazo, entre otras. El caso colombiano en materia de reintegración y puntualmente en la dimensión económica, da cuenta de avances que se materializan en po-

líticas públicas. Sin embargo, la satisfacción de las demandas que genera la transición hacia la paz, presenta aún limitaciones, siendo necesario evaluar desde una perspectiva socio-jurídica, las posibilidades de prevención de estas formas de discriminación.

Desde la perspectiva teórica, contrastando los modelos de discriminación laboral con las situaciones mencionadas, se evidencia que en estos casos están presentes el modelo del gusto por la discriminación, representado en los prejuicios de los empleadores (Baquero, Guataquí & Sarmiento, 2000, p. 8); el modelo de segregación ocupacional, representado en los obstáculos para el ingreso al mercado laboral y la consecuente limitación a pocas ocupaciones (Baquero, Guataquí & Sarmiento, 2000). Como también el modelo de las tendencias actuales, representando en las situaciones que finalmente alteran o anulan la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Castro, 2001).

A fin de involucrar directamente al sector empresarial en la lucha contra la discriminación laboral de excombatientes, el Estado colombiano podría optar por medidas como:

- *Desarrollo legislativo a partir del marco jurídico para la paz y el marco legal de la reintegración.* Esta propuesta consideró los escenarios futuros que en materia legislativa deben darse para la consolidación de la paz, contemplando puntualmente, los requerimientos en materia de reintegración y estabilización socioeconómica. Para lo cual, partiendo de las orientaciones de la teoría de la legislación en cuanto a la identificación del hecho legible, es preciso que toda decisión legislativa futura en este sentido, parta de la evaluación de la política actual de reintegración y estudios que como mínimo, evalúen zonas, empleos y sectores de ocupación potenciales para los excombatientes.
- *Vinculación efectiva del sector privado en la construcción de la paz a través de la reintegración y la Responsabilidad Social Empresarial.* Contemplado igualmente el desarrollo legislativo futuro y necesario en el posconflicto, a partir de normas existentes como la ley de formalización y generación de empleo (Ley 1429 de 2010); sería posible articular las directrices de la RSE y establecer orientaciones puntuales a las empresas sobre las alternativas de estabilización socioeconómica para los excombatientes y los beneficios que esto conlleva. En ambos casos, se requiere de un estudio amplio sobre el mercado laboral del país y las potencialidades que en este sentido pueden aprovecharse para beneficiar a esta población.





## **BIBLIOGRAFÍA**

- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia.
- Baquero, J, Guataquí, J, Sarmiento, L. (2000). Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral. Universidad del Rosario.
- Castaño, O. (2013). Conflictos armados y construcción de paz, de las teorías políticas internacionales de paz en la posguerra fría. Universidad Autónoma Indígena de México. Recuperado de [bit.ly/1PX2XuV](http://bit.ly/1PX2XuV)
- Castro, F. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. Algunos casos particulares. Boletín Dirección del Trabajo.
- Comisión Europea. (2001). Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Recuperado de [bit.ly/1L9We1G](http://bit.ly/1L9We1G)
- Freeman, R. (2005). Stakeholder Theory. En Werhane, P. & Freeman, R.E. (Ed.). The Blackwell encyclopedia of management, vol. II (496-500).
- García, A. (2015). El acceso al empleo para población en proceso de reintegración, ex AUC: Una estrategia para la eliminación de obstáculos para la paz. Recuperado de [bit.ly/1Otf52r](http://bit.ly/1Otf52r)
- Institut Català Internacional per la Pau. (2014). Escenarios de posconflicto en Colombia. Hoja de ruta y oportunidades. Recuperado de [bit.ly/1vSjkRY](http://bit.ly/1vSjkRY)
- Losano, M. (2004). Las técnicas legislativas, de la prudentia legislatoria a la informática. En La Proliferación Legislativa: Un Desafío para el Estado de Derecho. Thomson – Civitas. Madrid.
- Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile. (2013). Instrumentos de Responsabilidad Social Empresarial. Recuperado de [bit.ly/1QBKXtl](http://bit.ly/1QBKXtl)

- Morales, J. (2013). Esbozo de una estrategia postconflicto. Centro de Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo. Universidad de Los Andes.
- Organización Internacional del Trabajo. (2002). Manual sobre oportunidades de formación y empleo para excombatientes. Recuperado de [bit.ly/1SRARVx](http://bit.ly/1SRARVx)
- Organización Internacional del Trabajo. (2010). Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Guía para empresas. Recuperado de <http://bit.ly/1QBJB1N>
- Pérez, T. (2011). Conflicto y posconflicto en Colombia: una mirada a la política de seguridad democrática. *Revista magistro, separata humanística*. 5 (10), 129-150. Universidad de la Salle.
- Pineda, R. (2009). Teoría de la Legislación. Algunos apartes generales. Recuperado de [bit.ly/1T5f50W](http://bit.ly/1T5f50W)
- Prandi, M. (2010). La RSE en contextos de conflicto y postconflicto: de la gestión del riesgo a la creación de valor. Recuperado de [bit.ly/1mVOIfR](http://bit.ly/1mVOIfR)
- Rettberg, A. (SF) Entrepreneurial Activity and Civil War in Colombia. Exploring the Mutual Determinants between Armed Conflict and the Private Sector. Recuperado de [bit.ly/1Qah4Lc](http://bit.ly/1Qah4Lc)
- Roldán, L. (2013). La inclusión laboral de los desmovilizados del conflicto en Colombia: auténtico mecanismo emancipador de la violencia en Colombia. Recuperado de [bit.ly/1QeeVBH](http://bit.ly/1QeeVBH)
- Vargas, A. (2003). El Posconflicto armado en Colombia: la posibilidad de consolidar la democracia En M.E. Cárdenas Rivera (Ed.). *La construcción del posconflicto en Colombia: Enfoques desde la popularidad*, (119-137). Bogotá. UNIJUS