



**Universidad
Pontificia
Bolivariana**

**BARRERAS DE ACCESO AL SECTOR LABORAL COLOMBIANO PARA EX
MIEMBROS DEL GRUPO FARC-EP EN EL POSTACUERDO**

LAUREN ADRIANA TUIRAN BERNAL

Directora
SOL LEONOR MEJIA PULGARIN
Título de Postgrado

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE MAGISTER EN
DERECHO**

**MAESTRÍA EN DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
MEDELLÍN
2020**

Noviembre once (11) de dos mil veinte (2020)

Lauren Adriana Tuiran Bernal

“Declaro que esta tesis (o trabajo de grado) no ha sido presentada para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o cualquier otra universidad” Art. 82 Régimen Discente de Formación Avanzada.

Firma

Lauren Tuiran

BARRERAS DE ACCESO AL SECTOR LABORAL COLOMBIANO PARA EX MIEMBROS DEL GRUPO FARC-EP EN EL POSTACUERDO¹

RESUMEN

En el marco del acuerdo de paz firmado con las FARC-EP; se crea una Política Nacional para la Reincorporación Social y Económica que busca reincorporar a desmovilizados del grupo FARC-EP a la vida civil tanto en lo social como económico, de manera individual y colectiva. Un conducto para lograr dicho objetivo, entre otros, debe ser la inclusión laboral en el sector empresarial. Sin embargo este punto se ha convertido en un eje complejo de desarrollar, por cuanto, existen barreras de acceso para esta población por parte del sector laboral, quienes afirman que se carece de incentivos y beneficios claros, por parte del Estado para quienes opten por contratar a desmovilizados de las FARC-EP. Así mismo sostienen que existe falta de capacitación y formación para desarrollar los oficios, conforme a las necesidades y dinámica del mercado y que el país está atravesando por una coyuntura financiera generalizada que impide ampliar la planta de personal.

De otro lado, el Gobierno Nacional carece de una política pública, que articule estructuralmente acciones y estrategias para la inclusión laboral de los desmovilizados del grupo al margen de la ley FARC-EP (fuerzas armadas revolucionarias de Colombia) al sector laboral. Igualmente, los esfuerzos normativos para incentivar la inclusión laboral de población vulnerable dentro de la que se encuentran los desmovilizados de las FARC-EP son poco claras y poco atractivas para los empresarios.

PALABRAS CLAVE: DDR, inclusión laboral, políticas públicas, reintegración.

¹ Lauren Adriana Tuiran Bernal, abogada de Universidad del Sinú Elías Bechara Zainum. Especialista en Derecho Laboral y de la Seguridad Social Universidad Pontificia Bolivariana UPB, y aspirante a Magister en Derecho de la Universidad Pontificia Bolivariana UPB, correo electrónico guale30@gmail.com

INTRODUCCION

Se pretende identificar las barreras de acceso al sector laboral para desmovilizados del grupo FARC-EP en el postacuerdo identificar si existen o no Políticas Públicas encaminadas a promover la inclusión laboral de dicho grupo y si estas son suficientes para estimular su contratación, así como establecer los incentivos que el Gobierno ofrece al sector empresarial para lograr la inclusión laboral de desmovilizados de las FARC-EP.

Con esta investigación se pretende aportar a las pocas referencias investigativas existentes frente a las barreras de acceso de desmovilizados del grupo FARC-EP al sector laboral, desde la firma del Acuerdo Final de Paz suscrito con el Gobierno, al ser un evento reciente tanto a nivel nacional como internacional, y cuyo acuerdo puede abrir las puertas para que se logren nuevos procesos de paz con grupos insurgentes activos en el país, por ende el direccionamiento que el gobierno le dé al acceso del grupo FARC-EP al sector laboral, será un gran referente para futuros acuerdos.

Esta investigación es cualitativa, se aborda desde el paradigma positivista apoyada en el método dogmático expositivo, y dada la usencia de normativa frente al tema se expone a través de la investigación de lege ferenda, haciendo uso de los siguientes instrumentos: datos estadísticos, normativos, documentales, y el uso de algunos instrumentos como derechos de petición, entrevistas y exposición de casos.

Se abordará así, en primer lugar el Proceso DDR (Desarme, Desmovilización, Reinserción y Reintegración) en el marco del proceso de paz colombiano llevado a cabo con las FARC-EP; en segundo lugar la identificación de barreras en el desarrollo de la inclusión laboral de desmovilizados del grupo FARC en el postacuerdo y por último la exposición de experiencias del sector empresarial en la inclusión laboral de ex miembros del grupo desmovilizado FARC-EP dentro

del marco del postacuerdo colombiano, para finalmente exponer las conclusiones a las que se llegó.

I. PROCESO DDR (DESARME, DESMOVILIZACIÓN Y REINTEGRACIÓN) EN EL MARCO DEL PROCESO DE PAZ COLOMBIANO LLEVADO A CABO CON LAS FARC-EP.

Es necesario enfatizar que frente a este tema existen pocos artículos de investigación, ante todo han sido fundaciones las encargadas de investigar y presentar estadísticas al respecto.

En las últimas décadas, varios de los gobiernos de turno en Colombia habían intentado consolidar procesos de desmovilización de grupos armados ilegales a través de procesos de Desarme, Desmovilización y Reintegración –DDR-. Dichos procesos pretendían ser la herramienta del Estado para intentar darle solución al interminable y hostil conflicto armado que había vivido el territorio nacional a través de la historia.

Desde el gobierno del presidente Belisario Betancur (1982-1986), los diferentes gobiernos buscaban salidas eficaces para un cese de hostilidades negociado. Es así como se logró formalizar procesos de dejación de armas de algunos grupos guerrilleros operantes a finales de los años 80 y principio de los 90, tales como M-19, Movimiento Armado Quintín Lame (MAQL), Partido Revolucionario de los Trabajadores (PRT), Comandos Ernesto Rojas y Frente Francisco GARCÍA (CONPES 3931, 2018).

En el año 2003 se avanzó con la negociación y posterior desmovilización de las Autodefensas Unidas de Colombia –AUC-, convirtiéndose en el primer desafío de DDR para Colombia en el siglo XXI. Es considerado el primer proceso explícitamente denominado como DDR, y guiado en parte por aprendizajes sistematizados de la ONU (IEGAP, 2013).

Es de gran importancia precisar que Colombia ha vivido experiencias en DDR, pero que no fueron el producto de un acuerdo de Paz como lo es el Acuerdo Final con el grupo al margen de la ley FARC-EP, siendo una característica que la diferencia de los otros procesos DDR llevados a cabo.

Teniendo como base lo anterior, se puede afirmar que Colombia es un país con poca experiencia en procesos DDR, y es por ello que se encuentra ante un panorama no antes explorado, motivo por el cual debe comprometerse totalmente con dicho proceso.

Para el CONPES 3931, partiendo de que el contenido del Acuerdo Final de Paz constituye una Política de Estado, cuyo cumplimiento se rige por la condicionalidad y la integralidad de los compromisos plasmados en el mismo, la Política Nacional para la Reincorporación Social y Económica, con orientación de largo plazo, busca reincorporar a ex miembros del grupo FARC-EP a la vida civil tanto en lo social como económico, de manera individual y colectiva, dentro de los nuevos contextos creados por la transición y la construcción de una paz estable y duradera (CONPES 3931, 2018).

Por lo anterior, se requiere un total compromiso por parte del Gobierno, en la ejecución del Acuerdo Final de Paz, que cumpla con las necesidades e intereses de los ex miembros de las FARC-EP plasmados en el Acuerdo Final de Paz concertado en La Habana – Cuba-

El DDR es un concepto otorgado por Naciones Unidas, cuando en el año 2006 estableció las normas integradas para el Desarme, Desmovilización y Reintegración (IDDRS), para lograr impulsar a ex combatientes y a personas vinculadas a los grupos armados para que pudieran convertirse en miembros activos del proceso de paz. Este proceso sienta las bases para la estabilización de las sociedades afectadas por el conflicto armado y de su desarrollo (ARN, 2019).

Los Estándares Integrados de las Naciones Unidas (IDDRS), teniendo en cuenta sus siglas en inglés, se han convertido en el siglo XXI, en la referencia principal sobre como planear, ejecutar y verificar procesos de DDR, aprendiendo de las experiencias pasadas (IEGAP, 2013).

De acuerdo con lo expuesto por el Observatorio de Procesos de Desarme, Desmovilización y Reintegración (2010), de la que hace parte integrante la Universidad Nacional de Colombia, el DDR corresponde a tres terminologías: Desarme, Desmovilización y Reintegración, pensados a veces como partes de un mismo proceso y otras como procesos que se relacionan de modo secuencial, que no deben entenderse como un asunto lineal (ODDR, 2010).

En primer lugar, el Desarme, corresponde a la entrega de las armas y el material de guerra e intendencia. De manera usual, es reconocido por una ceremonia pública o por un acto individual. Por su lado, la Desmovilización, es frecuentemente entendida como el momento en el cual se da por terminada una organización armada, bien sea porque se deshace la organización o porque el combatiente se separa de ella. Y, por último, la Reintegración, de modo amplio, es la nueva adscripción a la legalidad y la institucionalidad, a nuevas lógicas del vínculo social que reorientan la vida, el ejercicio de la ciudadanía y la articulación social y económica (ODDR, 2010).

En el mismo sentido, el proceso de desarme, desmovilización y reintegración (DDR) ocupa parte vital en los Estados que se encuentran en una transición hacia la paz, al conformarse como una herramienta en la etapa posconflicto y la superación del mismo de manera sostenible (Gleichmann, Odenwald, Steenken, & Wilkinson, 2004).

De acuerdo con la politóloga Natalia Springer, el DDR, se define como un proceso multifocal y multidisciplinario mediante el cual se desactiva el pie de fuerza y se neutraliza la capacidad bélica (defensiva y ofensiva), el aparato financiero, las redes de tráfico y apoyo y la estructura general de operaciones de uno o más grupos armados dentro de un conflicto interno (Springer, 2005).

Para la ONU, el desarme constituye la primera fase del proceso de DDR. Según la Organización de las Naciones Unidas es el proceso de recolección, control y disposición de las armas pequeñas, municiones, explosivos y armamento ligero y pesado en posesión de combatientes e incluso de las comunidades (ONU, 2010).

De otro lado la desmovilización, es la baja oficial y controlada de los combatientes activos de las fuerzas y grupos armados, lo que incluye una fase de “reinserción” en que se proporciona asistencia a corto plazo a los excombatientes (POTI, 2017).

En el mismo sentido, la reintegración es fundamental para la recuperación del Estado que supera el conflicto, puesto que además de garantizar el no retorno de los excombatientes a la violencia, permite la generación de lazos de confianza entre ellos y las comunidades de acogida (Giraldo, 2010).

Para el caso objeto de estudio, se debe hacer un alto en la Reintegración como la etapa más compleja y amplia del proceso, después de culminadas la de desarme y de desmovilización, por cuanto es a través de ella que se hace la transición hacia la vida civil y legal de los desmovilizados a partir de un acompañamiento estatal constante en diversas esferas de la vida cotidiana de estos sujetos (Mesa, 2017).

En el proceso DDR, la Reintegración busca desarrollar habilidades y competencias ciudadanas entre las personas que hacen parte de la población

desmovilizada y sus entornos. Al mismo tiempo se propone propiciar espacios para la convivencia y acciones de reconciliación y fomentar la corresponsabilidad de los actores externos (ARN, 2012).

El Estado en su deber de proteger y garantizar la Reintegración de los desmovilizados a la sociedad, crea el 03 de noviembre del año 2011, como una Unidad Administrativa Especial- adscrita al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República (DAPRE), la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas (ACR), con el objetivo de fortalecer la implementación de la política de reintegración (ARN, 2018).

En el año 2017, la ACR pasa a ser Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) gracias al Decreto Ley 897 de mayo de 2017 y tiene como objeto gestionar, implementar, coordinar y evaluar de forma articulada con las instancias competentes, la política, programas, planes, proyectos y programas de reincorporación y normalización de los integrantes de las FARC –EP conforme al Acuerdo final, suscrito entre el Gobierno Nacional y las FARC-EP; y de la política de reintegración de personas y grupos alzados en armas con el fin de propender por la paz, la seguridad y la convivencia (ARN, 2018).

Para garantizar la sinergia interinstitucional necesaria para lograr los retos planteados en el proceso de Reincorporación de excombatientes, la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) lideró la formulación de la Política Nacional para la Reincorporación Social y Económica de exintegrantes de las FARC-EP, cuyos lineamientos se recogen en el CONPES 3931 aprobado en junio del año 2018 (ARN, 2018)

II. BARRERAS DE ACCESO EN EL PROCESO DE INCLUSION LABORAL DE DESMOVILIZADOS DEL GRUPO FARC-EP EN EL POSTACUERDO.

En lo que respecta a la inclusión laboral, ésta es definida por Zondek como:

La inclusión laboral es parte de un proceso más amplio que es la inclusión social. Este proceso se sustenta en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social, y, en la práctica, se concreta una vez que la persona se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de la empresa. (Zondek, 2015)

Mientras tanto, Cristancho y Otálora consideran en lo relacionado a la inclusión laboral de los desmovilizados que:

En términos de la inclusión laboral de los excombatientes desmovilizados resultan cruciales las dimensiones «educación» y «productiva», toda vez que es a partir de estas dos que se propicia un adecuado engranaje de estos individuos con sus empleadores a través de la generación de capacidades, garantizando una reintegración y no una mera reincorporación (Cristancho & Otalora, 2018).

De otro lado, en el Informe de Resultados Encuesta de Desempeño Empresarial 3er. Trimestre de 2017, presentado por ACOPI, frente a la percepción empresarial en temas de paz, se evidencia que, frente a la probabilidad de contratar a un reinsertado que ha cumplido con el proceso de resocialización, los resultados muestran que el 28% lo considera muy poco probable, un 15% poco probable, el 47% probable y solo un 10% ve muy probable hacerlo (ACOPI, 2017).

Es por ello que, a pesar de que se observa que los datos están muy cercanos, esto es 57% vs 43%, no se debe olvidar la difícil situación económica por la cual

está atravesando el país, y la prudencia que han mostrado las empresas en el módulo de Producción, Ventas y Precios de los Insumos, al observarse una disminución en los tres componentes cuestionados en la Encuesta de Desempeño Empresarial 3er. Trimestre de 2017, razón que explica en parte por qué las empresas no ven posible ampliar su planta de personal, mucho menos si el trabajador no cuenta con las condiciones para que su trabajo sea provechoso para la empresa (ACOPI, 2017).

De otro lado, en lo relacionado a los costos que genera la contratación formal de nuevos trabajadores en las MIPYMES, ACOPI sostiene que:

La contratación de nuevo personal por parte de las MIPYMES, se dificulta, por lo costoso (en términos de costos laborales no nominales) que resulta mantener un trabajador formal para la empresa. Sin ir muy lejos, según un estudio sobre el tema, realizado por ACOPI en 2015, concluye que, estos costos no salariales pueden llegar a representar hasta un 52% del valor de la nómina y para el caso MIPYMES pueden llegar a pesar 56%, teniendo en cuenta los sobrecostos causados por las asesorías externas requeridas para entender y cumplir los constantes cambios regulatorios (ACOPI, 2017).

Esta situación del país afecta directamente al sector empresarial, convirtiéndose en una barrera para incluir laboralmente a desmovilizados del grupo FARC-EP, por cuanto es un factor determinante a la hora de tomar la decisión de la ampliación de la planta de personal en las empresas, quienes tienen que soportar altos costos nominales, para poder mantener a un trabajador formal. Es por ello que el Gobierno Nacional debe optar por generar beneficios económicos, que logren generar confianza en el sector empresarial y así estimular la inclusión laboral de los desmovilizados del grupo FARC-EP.

Ahora, frente a los incentivos que creen los empresarios deben recibir, si contratan a personas reinsertadas, en la Encuesta de Desempeño Empresarial 3er. Trimestre de 2017, las respuestas dicen que el 57% espera algún tipo de alivio tributario, el 28% que el Estado pague una parte del salario, otro 19% espera recibir incentivos para la adquisición de nuevas tecnologías y por último un 16% espera facilidades para acceder a créditos (ACOPI, 2017).

Teniendo en cuenta lo anterior, es de recibo, el hecho que los empresarios esperen por parte del Estado beneficios para incentivar la inclusión laboral de ex miembros de las FARC-EP en el postacuerdo. Se puede inferir conforme a los datos recolectados, en la Encuesta de Desempeño Empresarial 3er. Trimestre de 2017, presentado por ACOPI que el sector empresarial, en el posible caso de decidir contratar población desmovilizada, espera por parte del Estado no solo incentivos tributarios, apoyo en modernización y tecnología, alivios para el pago a la nómina sino también facilidad a la hora de acceder a créditos en el sector financiero.

En vista de todo lo anterior, para los fines de esta investigación, y contrastar resultados, se decidió elaborar un instrumento, esto es, una encuesta anónima, la cual fue enviada a más de 70 empresas, sin obtener respuestas suficientes, para lograr una estadística que nos diera luces de la percepción del sector empresarial frente a la inclusión laboral de desmovilizados del grupo FARC-EP, por cuanto solo 20 empresas realizaron la encuesta y enviaron sus respuestas. Sin embargo, entre los hallazgos se encontraron que la mitad de los encuestados consideraba muy probable contratar laboralmente a un ex miembro del grupo FARC-EP y la otra mitad probable. Así mismo, que entre los incentivos que consideran debe otorgar el Estado al sector empresarial para fomentar la inclusión laboral se encuentran el subsidio a nómina y algún alivio tributario, encontrándonos con la premisa de que es vital para lograr la inclusión laboral de desmovilizados de las FARC-EP la generación de incentivos con un gran impacto en la dinámica económica de las empresas.

Se encuentra que la carencia de incentivos y beneficios atractivos, por parte del Estado para quienes opten por contratar a desmovilizados de las FARC-EP, es una barrera a la cual se ven expuestos dicho grupo, al no existir claridad por parte del Gobierno Nacional en la dinámica que se debe seguir por parte de los empleadores para poder acceder a los mismos.

Cabe mencionar que según la Universidad Externado de Colombia dentro de las iniciativas del Gobierno del ex presidente Juan Manuel Santos ocupa un lugar de suma importancia, la presentada en materia de empleo, la cual fue aprobada por el Congreso Nacional a través de la Ley 1429 de 2010, por la cual se expidió la “Ley de Formalización y Generación de empleo” (Universidad Externado, 2011).

Para esta investigación, es importante la ley antes mencionada, en lo que respecta a los incentivos para la generación de empleo de colectivos desfavorecidos laboral y específicamente los relacionados con la población en proceso de reintegración, por cuanto pueden ser decisivos a la hora de que los empleadores elijan entre contratar o no a ex miembros del grupo FARC-EP.

Es de anotar que conforme al artículo 10 de la Ley 1429 de 2010, párrafo 1°, el descuento en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en situación de discapacidad, solo aplica para nuevos empleos, sin que pueda interpretarse como nuevos empleos aquellos que surjan luego de la fusión de empresas.

Ahora, en el párrafo 2° del artículo 10 de la Ley 1429 de 2010, se estableció que el beneficio de que trata dicho artículo en ningún caso podrá exceder de tres (3) años por empleado.

De otro lado, de conformidad al párrafo 6° del artículo 10° la Ley 1429 de 2010 en ningún caso, el descuento previsto se podrá realizar sobre los aportes de personas en situación de desplazamiento, personas en proceso de reintegración o población en condición de discapacidad, que se vinculen para reemplazar personal contratado con anterioridad.

Para poder determinar el alcance de la Ley 1429 de 2010 en la formalización laboral de población en proceso de Reintegración, sería necesario conocer el número exacto de personas que fueron contratadas por ostentar esa calidad en específico, dado que se puede hacer parte de manera simultánea de la población en condición de discapacidad, en proceso de reintegración, incluso en población joven.

Es por lo anterior, que existe la necesidad de normas claras y específicas que regulen la inclusión laboral de la población desmovilizada de las FARC-EP, con la norma existente, la intención del gobierno por fomentar la inclusión laboral de población vulnerable, entre la que se encuentran los desmovilizados de las FARC-EP, se ve opacada por la desinformación e inexactitud que predomina en la Ley 1429 de 2010.

En la Gran Encuesta PYME de ANIF 2017-II se evidencia que, entre el 29% y el 37% de las empresas encuestadas manifestaron que en ninguna circunstancia contratarían reincorporados, entre el 24% y 28% lo haría siempre y cuando tuvieran la formación/capacitación requerida, entre el 19% y 28% lo haría siempre y cuando tuvieran la formación/capacitación requerida y le dieran incentivos tributarios, entre el 11% y 12% contratarían si el Gobierno genera incentivos tributarios y por último, entre el 4% y 5% estaría dispuesto a contratar sin ningún incentivo adicional (ANIF, 2017).

Conforme a los datos antes arrojados se evidencia, que el sector empresarial supedita la contratación laboral de ex miembros del grupo FARC-EP a la formación y capacitación idónea y requerida, es decir la falta de capacitación y formación en

oficios de alta demanda según la dinámica del mercado, es una barrera para que las empresas accedan a la inclusión laboral de desmovilizados de las FARC, por cuanto consideran que no son aptos para desarrollar oficios que demanda el mercado actual y por ende su contratación se hace poco atractiva y beneficiosa para su empresa.

Ahora, es de vital importancia identificar si existen o no políticas públicas que incentiven la inclusión laboral de los desmovilizados del grupo FARC-EP.

Para Roth, las políticas públicas deben ser entendidas como:

Un conjunto conformado por uno o varios objetivos colectivos considerados necesarios o deseables y por medios y acciones que son tratados, por lo menos parcialmente, por una institución u organización gubernamental con la finalidad de orientar el comportamiento de actores individuales o colectivos para modificar una situación percibida como satisfactoria o problemática. (Roth, 2006)

Buitrago, frente las políticas públicas hace las siguientes precisiones,

Para las entidades y autores participantes, además de ser un resultado de procesos sociales, las políticas públicas proyectan ideales de la población que dan cuenta de su dirección. La condición sociopolítica que ocasiona, debe legitimar la acción del Estado a partir de su interiorización en la sociedad civil. Por ende, la perspectiva que desarrolla debe atender problemáticas de carácter individual y colectivo, que, fundamentalmente cumpla con la cimentación de escenarios sociales (Buitrago, 2020).

En junio del año 2019, el Gobierno a través de la Ministra de Trabajo, la doctora Alicia Arango, socializó la nueva política de empleo del país, cuyo objetivo era ofrecer mejores servicios para la población con énfasis en aquellos que enfrentan barreras para acceder al mercado laboral y a la seguridad social. (Presidencia de la República, 2019).

Alrededor de 3 ejes trabajaría el Gobierno Nacional, los cuales son: formación de competencias pertinentes y de calidad para el empleo, en segundo lugar, ampliar e impulsar el Servicio Público de Empleo para la inclusión laboral y un tercer aspecto tiene que ver con incentivar el emprendimiento y fortalecimiento empresarial (Actualicese, 2019).

Frente a la formación como primer eje, la jefe de la cartera laboral manifestó que se pretendía brindar a la población una formación pertinente para que los trabajadores tengan más herramientas para la inclusión laboral formal que tanto necesita el país (Colprensa, 2019).

Adaptando este primer eje al caso de la población desmovilizada en proceso de Reintegración, se encuentra que el Estado a través de entidades competentes, debe realizar un estudio profundo y concreto de lo apetecido por el mercado laboral, con el fin de instruir y educar dentro del programa a los desmovilizados, para que estos puedan ser partícipes de dicha dinámica evitando su exclusión por falta de capacitación.

Para ello deben proporcionarles el acceso a programas de educación, básica primaria, básica secundaria, técnico-profesional y de educación superior que los haga idóneos y atractivos para el mercado laboral, adaptándose a los oficios y labores que el mercado y la dinámica laboral requiere. Sin embargo, es claro que dicha política pública de empleo está dirigida a toda la población en general y no se hace alusión a que se adaptará a las necesidades de la inclusión laboral de los

miembros de desmovilizados del grupo FARC-EP quienes, en su gran mayoría, tienen niveles mínimos de educación.

Igualmente, la Ministra de Trabajo, hizo alusión a que con el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, se crea el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), que incluye la vía de formación para el trabajo, tomando provecho de la información que se recolecta en las mesas de formalización que se tienen alrededor del país y en todos los sectores económicos, para poder conocer lo que realmente se necesita y así a capacitar a la población en estos temas (MinTrabajo, 2019).

Ahora frente a la segunda prioridad de la Política Pública de Empleo, MinTrabajo sostuvo que se daría un gran impulso al Servicio Público de Empleo- SPE- y al modelo de inclusión laboral, que también fue aprobado en el PND 2018-2022 (Prevencionar, 2019).

La Ministra de Trabajo indicó que se busca la unificación de las bolsas de empleo en el país que hoy funcionan a través de muchas bolsas fragmentadas. Quieren dinamizar este sistema para que las vacantes que se produzcan sean accesibles a través del mismo sistema y del Servicio Público de Empleo- SPE - en cualquier lugar del territorio nacional; así como la inclusión donde se pretende generar servicios específicos para la población que enfrentan barreras de todo tipo para entrar al campo laboral, como es el caso actual de las mujeres, personas discapacitadas o con limitaciones de algún tipo y jóvenes faltos de experiencia profesional (MinTrabajo, 2019).

Más que una política pública, se considera que lo anterior debe ser visto como un mecanismo necesario y útil para la organización de base de datos de personas que se encuentran desempleadas y están en búsqueda de un empleo. Sin embargo, queda la inquietud de si unificar una bolsa de empleo logre el impacto

esperado y no se convierta en una barrera, por cuanto, para lograr un acceso eficiente a dicha bolsa, se requiere de capital humano, tecnológico, presupuestal de alto nivel que brinde un servicio acorde a las necesidades de la población desempleada. A su vez debería crearse una bolsa de empleo dirigida exclusivamente para la población vulnerable dentro de la que se encuentran los desmovilizados del grupo FARC-EP.

En el artículo 195 de la Ley Ley 1955 de 2019 se expresa:

INCLUSIÓN LABORAL. Todos los mecanismos, instrumentos, acciones y servicios que promuevan la inclusión laboral deberán implementarse a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo. La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, como articuladora de la Red, definirá los servicios básicos y especializados de gestión y colocación de empleo y fijará las reglas para la prestación de estos servicios, para contribuir al acceso al empleo formal de las personas que enfrentan barreras, especialmente la población más vulnerable (Congreso de Colombia, 2019).

Ahora, en el documento denominado “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022: Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, que es parte integral del Plan Nacional de Desarrollo, en lo referente al punto de “Trabajo Decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva”, tiene entre otros, el objetivo de generar estrategias para una gestión del empleo eficiente, oportuno e integral con énfasis en los grupos poblacionales con mayores barreras para la empleabilidad y para ello MinTrabajo, con el apoyo de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE) y el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social (DPS), diseñará e implementará un modelo de servicios para la inclusión laboral de personas y grupos poblacionales con barreras para la empleabilidad. Entre estos grupos podrán incluirse los jóvenes,

las mujeres, personas con discapacidad, víctimas, población de los sectores sociales LGBTI y población de grupos étnicos.

El tercer aspecto de la política de empleo, según la cartera laboral es incentivar el emprendimiento como alternativa para generar ingresos (MinTrabajo, 2019).

El pasado 20 de Julio de 2020, con el fin de generar un entorno favorable para ayudar al crecimiento del ecosistema de emprendimiento en el país, MinComercio e INNPULSA presentaron ante el Congreso de la República el proyecto de la Ley de Emprendimiento, a través del cual se busca establecer un marco regulatorio que propicie la creación y sostenibilidad de los emprendimientos colombianos. Se enfoca en 4 ejes: Educación, Institucionalidad, Financiamiento, Institucionalidad y tarifas diferenciadas, simplificación y compras públicas (MinComercio, 2020) .

Dicho proyecto de Ley tiene un enfoque incluyente, en beneficio de todo tipo de emprendedores para fortalecer empresas y sectores, tanto en contextos urbanos como rurales, para invitarla a consolidarse y crecer (INCP, 2020).

Haciendo un contraste de dicho Proyecto de Ley con las necesidades del grupo de desmovilizados FARC-EP, quienes, en su gran mayoría, poseen habilidades guiadas ante todo para emprender en el campo rural, sería de gran importancia, un canal que facilite la participación dentro de la dinámica de emprendimiento del país. Lo anterior siempre y cuando el Gobierno establezca mecanismos claros y eficaces de acceso para la población desmovilizada del grupo FARC-EP en el desarrollo de proyectos de emprendimiento.

Se debe propender por capacitarlos en ideas de negocio innovadoras para asegurar que los emprendimientos rurales logren consolidarse de manera

sostenible. Lo anterior, conforme a las destrezas que los desmovilizados del grupo FARC-EP poseen, indiscutiblemente, de acuerdo a las necesidades del mercado.

Cabe resaltar que actualmente cada persona en proceso de reincorporación cuenta con un beneficio económico de capital semilla por \$8.000.000 para fortalecer o emprender una idea de negocio. Sin embargo, se encuentra que aprobado el proyecto, la ARN inicia el trámite interno con el Fondo Colombia en Paz, quien no desembolsa los recursos directamente al excombatiente, el dinero se entrega al proveedor seleccionado por la persona en proceso de reincorporación y se entregan bienes e insumos (ARN, 2020).

Se puede afirmar, conforme a lo anterior, que el beneficio económico del capital semilla no es entregado directamente a los desmovilizados del grupo FARC-EP, y por ende no pueden administrarlo e invertirlo de manera autónoma, conforme a sus necesidades de negocio, convirtiéndose en una barrera más para acceder al sector laboral, al evidenciarse la falta de libertad en el desarrollo de su idea de emprendimiento, coartando en cierta manera su independencia empresarial y búsqueda de innovación.

Se considera que se debe generar confianza en los desmovilizados de las FARC-EP en el proceso de la entrega del capital semilla, a través de la concientización de los beneficios que produce una adecuada inversión de dicha suma de dinero, por cuanto, es la puerta para una reintegración a la sociedad.

El Gobierno debe proponer proyectos productivos que puedan ser sostenibles y no aprobar proyectos para lograr metas estadísticas frente a la opinión pública. Debe comprometerse con el Acuerdo Final de Paz y generar unas condiciones de mercado para el desarrollo económico del país al tiempo que cumple con la reintegración de los desmovilizados del grupo FARC-EP.

De otro lado, en las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, las metas establecidas en materia laboral para la población joven están orientadas a disminuir la tasa de desempleo de 16.6% a 14.0%, pasar de 248.000 a 627.000 jóvenes colocados a través del Servicio Público de Empleo y reducir el porcentaje de jóvenes “Ninis” de 21.2 % a 17.6% (AIL, 2019).

Ahora, se puede observar cómo el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, por la cual se expide el PND 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad” establece:

ARTÍCULO 196°. GENERACIÓN DE EMPLEO PARA LA POBLACIÓN JOVEN DEL PAÍS. Con el fin de generar oportunidades de empleo para la población joven del país y permitir superar las barreras de empleabilidad de este grupo poblacional, las entidades públicas darán prioridad a la vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años, para lo cual deberán garantizar cuando adelanten modificaciones a su planta de personal, que el diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional, con el fin de que sean provistos con jóvenes egresados de programas técnicos, tecnológicos y de pregrado. Para la creación de nuevos empleos de carácter permanente del nivel profesional, no se exigirá experiencia profesional hasta el grado once (11) y se aplicarán las equivalencias respectivas.

PARAGRAFO 1°. Las entidades públicas deberán adecuar sus manuales de funciones y competencias laborales para permitir el nombramiento de jóvenes entre los 18 y 28 años graduados y que no tengan experiencia, o para determinar las equivalencias que corresponda, siempre y cuando cumplan con los requisitos del cargo.

PARAGRAFO 2°. Las entidades y organismos que creen empleos de carácter temporal deberán garantizar que el 10% de estos empleos sean asignados para jóvenes entre los 18 y 28 años.

PARAGRAFO 3º. Cuando las entidades públicas vinculen provisionales a sus plantas de personal deberán dar prioridad a los jóvenes entre los 18 y 28 años para dicha vinculación.

PARAGRAFO 4º. Para el cumplimiento en lo consagrado en el presente artículo, tendrán prioridad los jóvenes entre los 18 y 28 años que estuvieron bajo custodia y protección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar (Congreso de Colombia, 2019).

Es claro como el anterior artículo de la Ley 1955 de 2019 regula la generación de empleo para la población joven del país, existiendo dentro de esta población, jóvenes, que se encuentran en proceso de Reintegración, y que se podrían ver beneficiados con dicha disposición positivamente.

Sin embargo, existe una inexactitud en el acceso al empleo de la población objeto de esta investigación, esto es, los excombatientes en proceso de Reintegración, puesto que, si bien se habla de “jóvenes”, no es claro el compromiso del Gobierno para implementar la Política Nacional para la Reincorporación Social y Económica de exintegrantes de las FARC-EP, cuyos lineamientos se recogen en el CONPES 3931 aprobado en junio del año 2018.

Aunado a lo anterior, se desprende del párrafo 4º del artículo 196 de la Ley 1955 de 2019 que en dicha disposición tendrán prioridad los jóvenes que estuvieron bajo custodia y protección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, por lo cual se vería reducida la posibilidad de generación de empleo para los desmovilizados jóvenes del grupo FARC-EP.

Es importante mencionar que el acceso al empleo público para la población joven, del cual se hace referencia en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, resulta contradictorio con la Directiva Presidencial 09 de 2018, “Directrices de austeridad” por cuanto esta directriz, busca reducir los gastos administrativos en \$ 6 billones, con particular énfasis en la reducción de gastos de personal. Siendo esta alternativa

de inclusión laboral inviable para lograr las metas en materia de empleabilidad trazadas por el Gobierno a favor de los jóvenes del país y en consecuencia viéndose igualmente afectada la población de desmovilizados del grupo FARC-EP, en tanto un alto porcentaje de este conglomerado está conformado por jóvenes entre los 18 y 28 años.

En el Pacto por la construcción de paz: cultura de la legalidad, convivencia, estabilización y víctimas, del PND 2018-2022, se hace alusión a la Reincorporación y Reintegración sosteniendo que respecto al proceso de Desarme, Desmovilización y Reintegración (DDR), desde 2003 el Gobierno nacional ha venido implementando diversos procesos de reinserción y reintegración de los Grupos Armados Organizados al Margen de la Ley (GAOML). Con la suscripción del Acuerdo Final desde el 2017 se dio inicio a la reincorporación de los exintegrantes de las FARC-EP. Así mismo manifiesta que entre otros objetivos, dentro de este Pacto, se encuentra fortalecer la Reintegración y Reincorporación integral y efectiva de las personas que han dejado las armas en el tránsito a la vida civil, en el marco de los principios de verdad, justicia y garantías de no repetición. (Congreso de Colombia, 2019)

En la misma línea, se expone en el PND 2018-2022, que con fundamento en las lecciones aprendidas en la implementación de la ruta de reintegración y los resultados de la evaluación de la política, la ARN, definirá los lineamientos técnicos para la implementación de las rutas de atención con enfoques diferenciales de género, étnicos, ciclo vital y discapacidad; y la generación de alternativas económicas sostenibles en la legalidad para la población objeto de atención (Congreso de Colombia, 2019).

Teniendo en cuenta los ajustes a la ruta de reintegración mencionados, la ARN diseñará e implementará un derrotero de reincorporación integral a la vida civil, que defina las condiciones, los tiempos, los derechos y los requisitos para el acceso a la oferta pública social del Estado, con base en la identificación de los intereses y

necesidades individuales de la población en proceso. Esta ruta considerará: (1) la reincorporación social, con énfasis en el acompañamiento psicosocial realizado por la Agencia y en el acceso y permanencia de las personas en proceso en los programas y oferta del Estado; (2) la reincorporación económica, con énfasis en las condiciones de estabilización socioeconómica a partir del desarrollo de proyectos productivos individuales o colectivos, ligado a otros componentes de generación de ingresos y fortalecimiento de capacidades. Las anteriores se desarrollarán de acuerdo con lineamientos y oferta planteada en los Pactos por la Equidad y por el Emprendimiento y la Productividad; (3) la reintegración comunitaria, orientada a la creación de espacios de diálogo entre las personas en proceso de reincorporación, sus comunidades receptoras, las víctimas y la institucionalidad presente en el territorio (Congreso de Colombia, 2019).

Se desarrollarán también proyectos articulados con las necesidades de estas últimas y de sus territorios, dirigidos al fortalecimiento del tejido social y la convivencia. Para el cumplimiento de esta estrategia, la Presidencia de la República establecerá la arquitectura institucional pertinente y definirá las competencias que permitan responder a los retos que suponen la reintegración y reincorporación. Esto implica que las funciones que le sean asignadas a la ARN no desnaturalicen su rol de articulador y coordinador para la implementación de estas políticas en los ámbitos nacional y territorial (Congreso de Colombia, 2019).

Ahora, otra barrera de acceso a la vinculación laboral de la población desmovilizada de las FARC-EP, es no contar el Gobierno Nacional, con políticas públicas que incentiven la inclusión laboral de dicho grupo, siendo aún más difícil para este conglomerado el acceso al sector laboral.

Se identifica claramente que se hace necesaria la creación de una política pública de empleo clara y diáfana, que garantice la inclusión laboral de la población en proceso de Reintegración del grupo FARC-EP, conforme a las necesidades e

intereses de dicho grupo, plasmados en el Acuerdo Final de Paz concertado en La Habana (Cuba).

De acuerdo a todo lo anterior, se establecen múltiples barreras de acceso al empleo de los desmovilizados de las FARC-EP, tales como: la carencia de incentivos y beneficios, por parte del Estado para quienes opten por contratar a desmovilizados de las FARC-EP, la falta de capacitación y formación para desarrollar los oficios, conforme a las necesidades y dinámica del mercado laboral, la falta de autonomía de los desmovilizados de las FARC-EP para utilizar el beneficio económico de capital semilla para iniciar un proyecto productivo individual, las condiciones económicas de las empresas que les impide ampliar la planta de personal, la necesidad de normas claras y específicas que regulen la inclusión laboral de la población desmovilizada de las FARC-EP.

III.EXPOSICION DE EXPERIENCIAS DEL SECTOR EMPRESARIAL EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE EX MIEMBROS DEL GRUPO ARMADO FARC.

Según datos de la ARN, en lo referente a las personas en procesos de reintegración-reincorporación, entre 2001 y 2020, 75.207 personas salieron de grupos armados al margen de la ley en Colombia, de las cuales 19.927 corresponden a EX FARC (desmovilizados individualmente) y 13.510 pertenecen a EX FARC (Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto) (ARN, 2020).

Por otra parte, la Fundación Ideas para la Paz, en lo concerniente al papel del sector empresarial y del Estado, en el proceso de reinserción sostiene que “Aunque los gobiernos tienen la responsabilidad de liderar el esfuerzo de la reinserción, la participación del sector empresarial es fundamental” (FIP, 2006).

Ahora, la Fundación ANDI, Fundación Corona y el Programa de Alianzas para la Reconciliación de USAID y ACIDI/VOCA (2019), en el primer Informe Nacional de Empleo Inclusivo INEI (2018-2019), se refiere a la existencia de altas tasas de desempleo y de informalidad para las personas que se encuentran en proceso de reincorporación, teniendo como referencia datos arrojados por la ARN, al analizar la situación laboral de los desmovilizados que habían culminado el proceso de reintegración en el año 2019 (25.052), de la porción de ocupados el 69.0% se encontraba en el sector informal y el restante 31,0% estaba en la informalidad. Respecto de la población en proceso identificó que de la población económicamente activa en dicho grupo, el 26% se encontraba desocupada (ANDI, Corona, USAID, & ACIDI/VOCA, 2019).

Se afirma que en términos generales, la población reinsertada presenta amplias barreras para acceder al mercado de trabajo formal, la mayoría asociadas a bajos niveles educativos, ausencia de experiencia laboral formal, debilidades en habilidades básicas de lectoescritura, desconocimiento del mercado laboral urbano,

debilidades en competencias claves y transversales, y resistencia por parte de los empleadores para vincularlos laboralmente (ANDI, Corona, USAID, & ACIDI/VOCA, 2019).

En el mismo informe, dentro del proceso DDR, frente a los niveles educativos de los desmovilizados de las FARC-EP señalan lo siguiente:

Según los resultados del censo socioeconómico realizado por la Universidad Nacional a un poco más de 10 mil desmovilizados de la FARC-EP en el año 2017, el 10% de ellos no sabía leer ni escribir, en tanto que el 57% tenían educación básica primaria como máximo nivel educativo, el 21% tenía secundaria y solo el 3% educación superior. (ANDI, Corona, USAID, & ACIDI/VOCA, 2019)

Teniendo como base los datos estadísticos antes mencionados, es dable asegurar que la necesidad de inclusión laboral de personas en proceso de reintegración por parte de las empresas, sería una contribución y apoyo al Acuerdo Final de Paz con las FARC.

En Colombia, existen empresas como Jumbo-Cencosud y la Fundación Chevrolet, que abanderan programas de educación y acompañamiento psicosocial a excombatientes, desde los cuales generan empleos directos, así como canales de comercialización de productos realizados por desmovilizados y se garantiza la inversión para proyectos sociales de esta población (Rodríguez, Montenegro, & Zavala, 2019).

Para conocer las experiencias en la inclusión laboral del sector empresarial con desmovilizados de las FARC-EP, se envió a 14 empresas un derecho de petición, siendo solo dos de ellas: Terpel y Sodexo, las empresas que dieron respuesta y contaron cual fue su experiencia.

La sociedad Terpel², manifestó que su experiencia en la inclusión laboral de ex miembros del grupo armado FARC, que se encuentran en proceso de reintegración, ha sido positiva, por cuanto ha contribuido a tener equipos cada vez más diversos. Son personas comprometidas con su trabajo y promueven aún más el sentido de pertenencia y orgullo por la organización. Los beneficiarios se encuentran entre 1 y 50 personas.

Terpel afirma que el programa corporativo “Restaurando Sueños”, abraza todas las iniciativas vigentes en el tema de reconciliación y construcción de paz. En los últimos seis años han dado pasos significativos en su compromiso con el perdón, la reconciliación y la paz a través de los siguientes frentes de trabajo: ofrecen alternativas de empleo para las personas en proceso de reintegración y las víctimas del conflicto armado, generan espacios de proveeduría para incorporar productos provenientes de emprendimientos de personas reintegradas, realizan ferias comerciales corporativas para que los reintegrados ofrezcan y vendan sus servicios y productos apoyando así la generación de ingresos., fortalecen emprendimientos y proyectos productivos. Han acompañado a quince proyectos con un proceso de formación en temas legales, administrativos, de servicio al cliente y liderazgo, con el fin de que fortalezcan su gestión empresarial y sean sostenibles en el tiempo, acompañan a reintegrados en la conformación de microempresas y los vinculan a su cadena de valor.

Las principales vacantes que son ocupadas por personas en proceso de reintegración son: isleros, personas que atienden en las estaciones de servicio y promotores, para las tiendas Altoque. La ARN realiza la identificación de los perfiles de acuerdo con las necesidades de la compañía y realiza seguimiento permanente al proceso tanto de vinculación como posterior a la contratación.

² Respuesta a Derecho de Petición

Otra empresa que ha tenido la experiencia de incluir laboralmente a población en proceso de reintegración es Sodexo, la cual es una multinacional francesa que se destaca por ser una de las líderes en negocios responsables. Es reconocida actualmente como pionera en temas de reinserción laboral y reintegración social. Es una empresa que le apostó a la vinculación laboral de personas desmovilizadas de los grupos armados y víctimas de la violencia a través de un programa denominado “Soluciones”, en alianza con la ACR, actualmente ARN (Reyes, 2018).

Para Sodexo³, este programa consiste en proveer acciones de empleabilidad dentro de las diferentes áreas y cargos en la empresa a través de alianzas estratégicas con los programas del Gobierno, sin que esto suponga beneficios o incentivos para su empresa.

En el año 2006, Sodexo dio luz verde a su programa, que buscaba la incorporación de los entonces desmovilizados de las Autodefensas Unidas de Colombia. Hoy, el proyecto acoge también a madres cabeza de familia, reinsertados de la guerrilla, víctimas del conflicto armado, jóvenes de 18 a 25 años, afros e indígenas, logrando impactar a más de 1200 personas, ofreciendo 100 empleos con contrato laboral y capacitando a otros en alianza con el SENA (EITiempo, 2019).

Por otro lado se halló que el Grupo Éxito, quien se ha constituido como el mayor empleador privado de Colombia, con más de 41.100 mil empleados, fue reconocido en el año 2016 como Aliado de la Reintegración, por la Agencia Colombiana para la Reintegración –ACR- (hoy ARN), en la categoría empleabilidad, por el compromiso adquirido para crear oportunidades laborales para la población que decidió dejar las armas y se hallan en proceso de reincorporación a la vida civil. (Grupo Exito, 2016)

³ Contestación Derecho de Petición 15/07/20

Desde el año 2006, ha estado implementando el programa “Atención para la población vulnerable”, con el cual el Grupo Éxito, contribuye a la reintegración de personas en situación de vulnerabilidad. Cerca de 1300 desmovilizados y sus familias se han beneficiado del programa. Dicho programa promueve la formación de competencias, capacidades y habilidades, para la inclusión laboral no solo de desmovilizados y sus familias, sino de personas con discapacidad física o cognitiva, jóvenes en riesgo, víctimas de la violencia y militares heridos en combate y sus familias. (Grupo Exito, 2016)

Según el Grupo Éxito , trabajan en convenio con la ARN (antes ACR), y patrocinan desde el año 2006 a través del SENA, a cerca de 1300 personas residentes en Bogotá, Cali, Medellín y Barranquilla para que puedan trabajar a través de contratos de aprendizaje con los cuales pueden adquirir diferentes competencias laborales y así posteriormente tener la posibilidad de postularse a procesos para ser vinculados directamente a la compañía y obtener todas las prestaciones de ley y acceder a los beneficios que ofrece el Grupo Éxito para sus empleados (Grupo Exito, 2016).

Ahora, con el fin de visibilizar con más fuerza las experiencias en lo que respecta a la inclusión laboral de desmovilizados de las FARC-EP, del Grupo Éxito S.A y Sodexo, se envió un derecho de petición a la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN)⁴ , quien manifestó en primera medida que el proceso que se sigue con las empresas para lograr la inclusión laboral de la población desmovilizada del grupo FARC-EP, consiste en realizar acciones de sensibilización respecto a las características de la población y articular con la entidad del servicio de empleo , para adelantar el proceso de intermediación laboral.

⁴ Contestación Derecho de Petición 28/07/20

Posteriormente, la ARN expresó que la empresa Sodexo por más de 12 años a través del programa Soluciones, incorporó aspectos diferenciales en el modelo de gestión de talento humano para las empresas, promoviendo, la inclusión laboral de personas en proceso de reintegración y víctimas del conflicto armado. Este proceso actualmente, articula con entidades prestadoras del servicio público de empleo en las ciudades que opera y ofrece apoyo a las empresas en los procesos de preselección y contratación.

Así mismo, la ARN hizo alusión a que de forma posterior, como parte de las acciones de seguimiento y con el fin de promover la sostenibilidad en el empleo, el programa Soluciones realiza actividades individuales y grupales orientadas al fortalecimiento de habilidades y competencias para el desarrollo y empleo del ser.

Frente a la experiencia del Grupo Éxito, la ARN en la contestación al Derecho de Petición enviado, manifestó que éste se ha consolidado de manera exitosa y se ha convertido en un socio estratégico en temas de formación para el trabajo, mediante su apoyo se adelanta periódicamente el programa de formación “Técnico en Operaciones Comerciales” con el apoyo del SENA, este programa garantiza el patrocinio de la población y acceso a la fase practica con la empresa. Posteriormente, personas del proceso de reintegración han sido vinculadas laboralmente, una vez se han postulado a las vacantes y han superado los procesos de selección que adelanta la empresa regularmente.

En conclusión, en el sector empresarial colombiano, grandes empresas, como Sodexo, Grupo Éxito y Terpel, le han apostado a la inclusión laboral de población vulnerable, entre las que se encuentran, las personas en proceso de reintegración, siendo referentes a nivel nacional para contribuir a la reintegración laboral de los desmovilizados.

CONCLUSIONES

Existen muchas barreras de acceso al sector laboral por los desmovilizados del grupo FARC-EP las cuales consolidamos así:

1. Frente a los estímulos ofrecidos en la Ley 1429 de 2010 al sector empresarial para incentivar la contratación de población vulnerable (jóvenes hasta los 28 años de edad, personas desplazadas, discapacitadas, en proceso de reintegración social, trabajadores de bajos ingresos y mujeres mayores de 40 años) no hay claridad, ni certidumbre en cuanto a los requisitos y el proceso que se debe seguir para que sean reconocidos.
2. No existe evidencia de que el Estado a través de la Ley 1429 de 2010, haya logrado, la generación de empleos de grupos vulnerables, entre los que se encuentran la población en proceso de reintegración, a través de los incentivos establecidos en dicha norma.
3. Existe una falta de correspondencia y armonía entre el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, que busca generar oportunidades de empleo para la población joven del país, de la cual hace parte un porcentaje de desmovilizados del grupo FARC-EP; y la Directiva Presidencial 09 de 2018, “Directrices de austeridad” que busca reducir los gastos administrativos en \$ 6 billones, con particular énfasis en la reducción de gastos de personal, convirtiéndose en una barrera de acceso a la inclusión laboral del grupo objeto de estudio.
4. Colombia carece de una política pública, que logre articular en su estructura, acciones y estrategias para la inclusión laboral de los desmovilizados del grupo al margen de la ley FARC-EP al sector laboral. Se evidencia que, si bien es cierto que se busca reintegrar a la vida laboral a dicho grupo, las acciones no son suficientes, ni diáfanas.
5. No existe un engranaje entre las entidades de la administración pública nacional y el sector privado con el fin de idear formulas viables que garanticen los parámetros de contratación laboral para los ex militantes de la FARC-EP.

6. El Estado colombiano debe planificar, desarrollar y ejecutar políticas públicas encaminadas a promover la inclusión laboral de desmovilizados a través de mecanismos que no solo beneficien a estos sino al sector empresarial, tal es el caso de beneficios tributarios, subsidio a la nómina, facilidad de acceso a créditos, apoyo en el tema de modernización y tecnología, que sean significativos a favor del empleador
7. El Estado a través de entidades competentes, debe realizar un estudio profundo y concreto de lo que el mercado laboral necesita, con la finalidad de educar y capacitar dentro del programa a los desmovilizados, para que estos puedan ser partícipes de dicha dinámica evitando su exclusión por falta de capacitación.
8. Deben proporcionarles el acceso a programas de educación técnico-profesional y de educación superior que los haga idóneos y atractivos para el mercado laboral, adaptándose a los oficios y labores que el mercado y la dinámica laboral requiere.
9. Establecer un capital semilla autónomo para que los desmovilizados del grupo FARC-EP puedan iniciar su proyecto productivo.
10. Los desmovilizados del grupo FARC-EP, se encuentran con barreras de acceso para acceder al sector laboral, en el postacuerdo, tales como la inexistencia de políticas públicas que incentiven su inclusión laboral, la carencia de incentivos y beneficios atractivos, por parte del Estado para quienes opten por contratar a desmovilizados de las FARC-EP, la falta de capacitación y formación en oficios de alta demanda, según la dinámica del mercado y la crisis económica actual que desacelera la ampliación de planta de personal en las empresas.

- Colprensa, R. R. (2019). *RCN RADIO*. Obtenido de Ministerio de Trabajo presentó nueva Política Pública de Empleo: <https://www.rcnradio.com/economia/ministerio-de-trabajo-presento-nueva-politica-publica-de-empleo>
- Congreso de Colombia. (25 de Mayo de 2019). *Ley 1955 de 2019 Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 " Pacto por Colombia , Pacto por la Equidad"*. Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201955%20DE%20L%2025%20DE%20MAYO%20DE%202019.pdf>
- CONPES 3931. (22 de junio de 2018). *Consejo Nacional de Política Económica y Social*. Obtenido de Política Nacional para la Reincorporación Social y Económica de exintegrantes de las FARC-EP: https://www.reincorporacion.gov.co/es/Documents/conpes_finlal_web.pdf
- Cristancho, L., & Otalora, A. (2018). Inclusión laboral de los desmovilizados del conflicto armado en Colombia. *Tendencias Sociales*, 169-196. Obtenido de <http://revistas.uned.es/index.php/Tendencias/article/viewFile/21366/17572>
- EITiempo. (31 de Octubre de 2019). Obtenido de <https://www.eltiempo.com/mas-contenido/empresas-que-brindan-segundas-oportunidades-428814>
- FIP. (2006). *Fundación Ideas Para la Paz. Participación del sector empresarial en la reinserción: percepciones y oportunidades*. Obtenido de <https://www.files.ethz.ch/isn/152326/participacion.pdf>
- FIP. (2007). *Fundación Ideas para la Paz. Empresarios y reintegración: casos, experiencias y lecciones*. Obtenido de <https://docplayer.es/amp/22859008- Informes-fip-empresarios-y-reintegracion-casos-experiencias-y-lecciones.html>
- Giraldo, S. (2010). Contextualización teórica e histórica de la reintegración. *Poliantea.*, 35-52. Obtenido de <https://journal.poligran.edu.co/index.php/poliantea/article/viewFile/198/178>
- Gleichmann, C., Odenwald, M., Steenken, K., & Wilkinson, A. (2004). *Desarme, desmovilización y reintegración. Guía teórica y práctica*. Frankfurt:: Imprenta Hassmuller.
- Grupo Exito. (2016). Obtenido de <https://www.grupoexito.com.co/es/noticias-grupo-exito/el-grupo-exito-reconocido-por-generar-oportunidades-de-reintegracion-desde-la-empleabilidad>
- IEGAP. (2013). *Instituto de Estudios Geoestratégicos y Asuntos Políticos*. Obtenido de Desarme, Desmovilización y Reintegración DDR: Una introducción para Colombia: <https://iugm.es/wp-content/uploads/2017/02/Cuaderno-An%C3%A1lisis-DDR.pdf>
- INCP. (22 de JULIO de 2020). *INSTITUTO NACIONAL DE CONTADORES PUBLICOS COLOMBIA*. Obtenido de ENTERESE DEL PROYECTO DE LEY DE EMPRENDIMIENTO: <https://www.incp.org.co/enterese-del-proyecto-de-la-ley-de-emprendimiento/>
- Laboral-AIL-, A. d. (2019).
- Mesa, J. (2017). *Revista CS*, 105-133. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/recs/n23/2011-0324-recs-23-00105.pdf>

- MinComercio. (2020). *Proyecto de Ley de Emprendimiento*. Obtenido de <https://www.mincit.gov.co/prensa/noticias/industria/proyecto-ley-de-emprendimiento>
- MinTrabajo. (2019). *MINTRABAJO es noticia 2019*. Obtenido de MINTRABAJO lanzó nueva política pública de empleo: https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/mintrabajo-es-noticia/2019/-/asset_publisher/5xJ9xhWdt7lp/content/mintrabajo-lanzo-nueva-politica-publica-de-empleo
- ODDR. (2010). *Observatorio de Procesos de Desarme, Desmovilización y Reintegración*. Obtenido de http://www.bdigital.unal.edu.co/1570/1/ODDR_Buenas_practicas_y_retos_mayo_2010.pdf
- ONU. (2010). *Organización de las Naciones Unidas*. Obtenido de https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/ddr_retrospective102010.pdf
- POTI. (2017). *Peace Operations Training Institute*. Obtenido de Conceptos y principios básicos de Desarme, Desmovilización y Reintegración (DDR): https://cdn.peaceopstraining.org/course_promos/ddr/ddr_spanish.pdf
- Presidencia de la República. (2019). *Prensa Presidencia de la Republica*. Obtenido de Mintrabajo inició socialización de la nueva Política Pública de Empleo del Gobierno Nacional: <https://id.presidencia.gov.co/Paginas/prensa/2019/190604-Mintrabajo-inicio-socializacion-de-la-nueva-Politica-Publica-de-Empleo-del-Gobierno-Nacional.aspx>
- Prevencionar. (2019). *Prevencionar.com.co*. Obtenido de Nueva Política Pública de Empleo: <https://prevencionar.com.co/2019/06/19/nueva-politica-publica-de-empleo/>
- República de Colombia. (3 de Noviembre de 2011). Decreto 4138. *Por el cual se crea la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas y se establecen sus objetivos y estructura*. Colombia.
- Reyes, M. (12 de octubre de 2018). *Canadá reconoce iniciativas de inclusión que benefician a 23.000 colombianos*. Obtenido de <http://www.radiosantafe.com/2018/10/12/canada-reconoce-iniciativas-de-inclusion-que-benefician-a-23-000-colombianos/>
- Rodriguez, N., Montenegro, I., & Zavala, D. (2019). *Inclusión laboral de excombatientes: una revisión a las acciones de inclusión laboral de la agencia de reincorporación y normalización a la luz de la responsabilidad social empresarial. (Tesis inédita de Maestría)*. Universidad de La Salle, Bogotá, Colombia. Obtenido de https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1160&context=maest_gestion_desarrollo
- Roth, A. (2006). *Políticas públicas. Formulación, implementación y evaluación*. Bogotá: Ediciones Aurora.
- Springer, N. (2005). *Desactivar la guerra. Alternativas audaces para consolidar la paz*. Bogotá: Aguilar.

- Universidad Externado. (2011). *Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad social n.º 13*. Obtenido de <https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2017/01/boletin13-nuevo.pdf>
- Zondek, A. (2015). *Manual para una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad*. Santiago de Chile: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.