



UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
MAESTRIA EN DERECHO

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN

**EL DIÁLOGO SOCIAL COMO ESTRATEGIA PARA FRENAR LA
EXPANSIÓN DE TRABAJOS PRECARIOS EN COLOMBIA**

VERONICA GONZALEZ CASTAÑOS

DIRECTORA
DRA. SANDRA PATRICIA DUQUE QUINTERO

2017

Resumen

Este trabajo de investigación tuvo por objeto analizar el desarrollo del diálogo social en Colombia y resaltar la importancia del lenguaje, los interlocutores sociales y los presupuestos necesarios para que pueda ser considerado una herramienta para frenar la expansión de trabajos precarios. Se trata de una investigación cualitativa con enfoque hermenéutico, donde se utilizaron como técnicas para la recolección de la información la revisión documental y la entrevista semiestructurada. En su estructura, los primeros capítulos se analizó el fenómeno de la globalización y el neoliberalismo, y como estos modificaron las formas de relacionarse entre los países, extendiendo su influencia incluso a las relaciones entre las relaciones entre las personas y entre los Estados, afectando el marco normativo, para finalmente evidenciar, como en Colombia, se permite e incluso incentiva, la subcontratación laboral, la cual afecta los derechos de los trabajadores, dando lugar a la precariedad. Para terminar describiendo el desarrollo del diálogo social desde la Constitución de 1991, resaltando las percepciones y experiencias de las autoridades que por sus cargos ocupan un lugar destacado en la sociedad Colombiana al representar los interlocutores sociales. De la revisión documental y de las entrevistas se extrajeron los insumos necesarios para definir los lineamientos del diálogo social en aras de garantizar, un nivel de participación democrática, y mejores garantías laborales para los trabajadores. Se concluye que si bien la promoción del diálogo social ha sido incipiente, se propone que los interlocutores sociales sientan la necesidad de una “cultura del diálogo”, es decir, una predisposición que ponga a las partes, en posición de escucha, conciencia, solidaridad y una orientación hacia la justicia social en aras de frenar la expansión de trabajos precarios en Colombia.

Palabras claves

Diálogo social, lenguaje, interlocutores sociales, trabajos precarios, cultura de diálogo y justicia social.

Tabla de contenido

Introducción	4
Capítulo I Sobre la flexibilización laboral y el cambio en la estructura del empleo	8
Flexibilización laboral y la crisis del derecho laboral.....	13
Colombia en un escenario globalizado y tercerizado.....	20
Capítulo II La expansión del trabajo precario en Colombia.....	40
El trabajo precario en Colombia	45
Capítulo III Trabajo decente: una apuesta por el diálogo social desde el poder del lenguaje	61
El Diálogo Social desde el poder del lenguaje.....	63
Concepto y presupuestos para que se configure el diálogo social	71
Capitulo IV El desarrollo Diálogo Social en Colombia: actores y desafíos	83
Avances del diálogo social desde el año 2010.....	92
El diálogo social visto desde los interlocutores sociales	103
A modo de conclusión: Hacia un diálogo social efectivo para combatir la precariedad laboral: Propuesta lineamientos.....	113
Bibliografía.....	121
Anexos 1 Entrevista Dr. Hugo Alexander Bedoya	
Anexo 2 Entrevista a Dr. José Domingo Ramírez	
Anexo 3 Entrevista a Dra. Adriana María Gómez Duque	
Anexo 4 Entrevista Dra. María Alejandra Gómez	
Anexo 5 Entrevista Sindicato de la Universidad de Antioquia, realizada a: León Jaramillo, Alvaro Ibarra y Fredy Valderrama.	
Anexo 6 Entrevista Dra. Martha Alicia Osorio	
Anexo 7. Fichas de análisis de las entrevistas.	

Introducción

Sobre “*El diálogo social como estrategia para frenar la expansión de trabajos precarios en Colombia*” es una investigación que pretendió analizar el poder del diálogo social como una herramienta válida para resolver los conflictos laborales entre los interlocutores sociales. A su vez, planteó la necesidad de lograr su promoción para fomentar el crecimiento y el desarrollo económico del país, al constituirse en instrumento integrador y democrático para formular políticas y toma de decisiones, legítimas a partir de la participación de todos los interlocutores sociales. Es así como esta investigación, no se limitó a describir la flexibilización laboral y la precariedad laboral, sino que se estableció cual ha sido el desarrollo del diálogo social desde la Constitución de 1991, sus fracasos y realidades para concluir definiendo los lineamientos que este debe cumplir para que el Diálogo social se constituya en el verdadero pilar del trabajo decente en Colombia.

Así, el objetivo general de la investigación fue analizar el desarrollo del diálogo social como estrategia para frenar la expansión de trabajos precarios en Colombia. Y como objetivos específicos: describir la intermediación laboral y la precarización de las condiciones laborales de los trabajadores en Colombia; caracterizar las formas de trabajo precario en Colombia y el concepto diálogo social; establecer cuál ha sido el desarrollo del diálogo social en Colombia desde la Constitución de 1991 y por último, definir los lineamientos del diálogo social en Colombia con el fin de evidenciar su poder simbólico y su relación con los interlocutores sociales.

De esta manera se diseñó una investigación cualitativa que tiene por objeto de estudio tres grandes categorías como lo fueron el diálogo social, la flexibilización laboral y la precariedad laboral. Este paradigma cualitativo permitió conectar la teoría y la realidad al interpretarla, toda vez que fluyó en el proceso interpretativo, la descripción de los hechos sociales, el conocimiento de las normas que lo regulan y la comprensión de los contextos en que dichos hechos se desenvuelven. Se asume también un enfoque hermenéutico, en la búsqueda de una creación, de un aporte al saber jurídico, así, se parte de las vivencias que como profesora universitaria, abogada, trabajadora y empleada pública, me permitieron evidenciar las condiciones de trabajo precario, ya que tal como lo dice González (2011), “las vivencias producen en el ser, el deseo de emprender la aventura de una investigación”

(p. 126). Así, el ejercicio como docente e investigadora me lleva a reflexionar sobre las propuestas que, desde el derecho, contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores. Para el caso de estudio se indaga sobre el desarrollo del diálogo social como estrategia para frenar la expansión de trabajos precarios. La experiencia hermenéutica se vive mediante el proceso y la estructura. El proceso, como un continuo en el tiempo, se desarrolla a través de los prejuicios, la reflexión, el análisis, la comprensión, la interpretación y la síntesis de las estructuras de sentido. La estructura hermenéutica se manifiesta en el círculo de la comprensión que va creciendo concéntricamente en tanto va relacionando el todo con sus partes en fusión de horizontes. De esta manera, la experiencia hermenéutica, mediante el proceso y la estructura, constituye las condiciones en las cuales se comprende el diálogo social como estrategia para frenar la expansión de trabajos precarios en Colombia.

Así, para dar respuesta a la pregunta de investigación, ¿En qué medida el desarrollo del diálogo social podría ser una estrategia para frenar la expansión de trabajos precarios en Colombia?, se diseñan cuatro capítulos a saber:

El primer capítulo denominado *“Sobre la flexibilización laboral y el cambio en la estructura del empleo”*, analiza como fenómenos como la globalización y el neoliberalismo han modificado las formas de relacionarse entre los países y han implicado cambios en las estructuras internas de los Estados. El empleo y sus distintas manifestaciones, como la contratación y derecho de asociación de los trabajadores, han sido los más afectados por la influencia del capital en las políticas económicas y reguladoras del derecho al trabajo. La primera parte de este capítulo se centra en describir el fenómeno de la globalización y sus efectos en la estructura del empleo y las condiciones de los trabajadores; posteriormente se aborda los conceptos de flexibilización y desregulación laboral, para finalmente evidenciar, como en Colombia, desde los cambios normativos, se permite e incluso incentiva, la subcontratación laboral, la cual afecta los derechos de los trabajadores, dando lugar a la precariedad laboral.

En el capítulo segundo, *“La expansión del trabajo precario en Colombia”* se describe la precarización laboral, para lo cual se definen los alcances del concepto, sus elementos, características y dimensiones, concluyendo que la precariedad es un fenómeno multidimensional, complejo y difícil de medir, que se manifiesta de manera particular

según los mercados de trabajo y las regulaciones existentes en cada país o región, reconociendo la vulnerabilidad de los derechos de trabajadores, los cuales quedan sometidos a la inseguridad e incertidumbre. En dicho análisis se mostrará también, las diferencias de la precariedad con otros conceptos como informalidad y porque los índices para medir este fenómeno social son insuficientes. Para terminar se describe la precariedad laboral en Colombia y como dicho fenómeno no solo se circunscribe al campo laboral sino al social y personal, las cuales se reflejan en las condiciones materiales de vida, física y psicológica de los trabajadores y sus familias.

El tercer capítulo “*Trabajo decente: una apuesta por el diálogo social desde el poder del lenguaje*” desarrolla una aproximación a la importancia del lenguaje en el diálogo social, advirtiendo que su promoción es necesaria para la cohesión social y que es un ejercicio político que cada Estado debe abanderar en escenarios donde la participación, la democracia y el pluralismo, se consideran un legado de la lucha por el reconocimiento del derecho de los interlocutores sociales. En este capítulo se busca caracterizar el concepto del diálogo social y resaltar la importancia del lenguaje, los interlocutores sociales y los presupuestos necesarios para que el diálogo social pueda ser considerado una herramienta esencial para el ejercicio de la democracia. Se realiza una reflexión sobre algunos elementos de dos teorías que explican el poder del lenguaje a la hora de lograr los consensos, una es la teoría de Habermas y por el otro lado, la teoría de Bourdieu. Se propone que los interlocutores sociales sientan la necesidad de una “cultura del diálogo”, es decir, una predisposición que pone a las partes, en posición de escucha, conciencia, solidaridad y una orientación hacia la justicia social.

Y en el cuarto capítulo “*el desarrollo diálogo social en Colombia desde la constitución de 1991 y sus actores*” describe cual ha sido el desarrollo del diálogo social desde la Constitución de 1991 con sus fortalezas y debilidades; es así, como se analiza cual ha sido el reconocimiento de los interlocutores sociales en la lucha de sus derechos democráticos, en la defensa por la negociación colectiva y la participación en las decisiones en materia económica y social que afectan sus condicionales laborales y sus vidas por medio del diálogo social. Igualmente, en este capítulo, se le da voz a los interlocutores sociales (trabajadores, empleadores, estado, sociedad civil e incluso la academia), que desde sus vivencias y quehaceres reflexionaron sobre el diálogo, analizando el contexto, su lugar en el mundo, y

con ello una reflexión circular donde los interlocutores sociales validan el poder del diálogo y del lenguaje para la puesta en escena de los problemas y así, resolver los conflictos que buscan mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y con ello, constituir el dialogo social, en una estrategia que posibilite frenar la precariedad laboral.

Así, esta investigación plantea que la adopción del modelo neoliberal en Colombia, dejó como resultado un país donde gran parte de los Colombianos están vinculados mediante relaciones atípicas, donde el trabajo precario es la realidad socio-laboral del país; no obstante, se aclara que no es suficiente que conozcamos los efectos de la globalización y el neoliberalismo en el mundo laboral, sus consecuencias en las condiciones de los trabajadores y no basta con ser conscientes de los problemas del lenguaje a la hora de llegar a los acuerdos o consensos debido al uso que se le dé o a la asimetría de los agentes; lo que se resalta es el poder de los interlocutores sociales para comunicarse, su decisión de utilizar la promoción del diálogo social como una herramienta que les permita elegir la solidaridad en vez del egoísmo, la paz en vez del conflicto, porque el diálogo es cultura, un valor social que necesita de voluntad, confianza, respeto, identidad, construcción y pedagogía.

De esta manera, esta investigación es un punto de partida que plantea desde la universidad, la importancia del dialogo social, donde los participantes se reconozcan, escuchen, aprendan los unos de los otros, para así, adquirir hábitos que nos ayuden a creer como sociedad y personas, porque sin duda el verdadero cambio cultural comienza por recuperar la voz de consciencia que nos invita a la decencia, a dejar egoísmo y creer en la humanidad.

CAPITULO 1

Sobre la flexibilización laboral y el cambio en la estructura del empleo

La repugnancia a la rutina burocrática y la búsqueda de la flexibilidad han producido nuevas estructuras de poder y control en lugar de crear las condiciones de liberación.

Richard Sennett¹

Uno de los grandes cambios económicos y sociales del mundo, lo constituye el fenómeno de la globalización, cuyo contexto se delinea en la integración geopolítica, la apertura de los mercados, avance de las tecnologías de la información y la creciente demanda de la comercialización internacional. Dicho proceso económico y político, se ha identificado como una nueva etapa del capitalismo, que no solo consiste en la liberación de los mercados nacionales sino que incide en las formas de producir los bienes de manera masiva, exigiendo el rediseño de los modelos organizacionales para lograr la competitividad en el mercado y posicionando a las empresas transnacionales con un papel protagónico, en este contexto de economía global. Por lo anterior, es que existe uniformidad al conceputar que el efecto de la globalización, es la reducción de la distancia entre los países y actores económicos, incrementando de este modo, las dimensiones de los mercados y la interdependencia económica.

Al respecto Bauman (1998) afirma que en su significado más profundo, la globalización “expresa el carácter indeterminado, ingobernable y autopropulsado de los asuntos mundiales; ausencia de un centro, una oficina de control, un directorio, una gerencia general. La globalización es el nuevo desorden mundial de Jowitt, con otro nombre” (p.80), que nos afecta y nos sucede a todos.

Puede referenciarse que el fenómeno descrito tiene varias etapas, las cuales se remontan a la época colonial, cuando se da la imposición de la cultura colonizadora, su religión, un

¹ Sennett, R. (2009). *El artesano*. Barcelona: Anagrama. Colección Argumentos.

modo reproducción el “feudalismo” y el mercantilismo, como fundamento de la política económica, aniquilando la cultura, ideología y la política que residían en la comunidad libre, donde la dominación se ejercía por medio de la monarquía y el feudalismo, ello confirma la capacidad de dominación que trae consigo el proceso globalizador inicial, justificado por el atesoramiento como fundamento de la racionalidad económica. Una segunda etapa de la globalización ocurre con la revolución industrial, el surgimiento de nuevas ideas en la ciencia, el capitalismo clásico y la idea de progreso, desembocan en el enfrentamiento de varias corrientes político, social y económicas que enmascaraban el conflicto entre la importancia y el protagonismo del centro o la periferia, y por otro lado, las tesis comunistas impulsadoras de la planificación centralizada, donde el Estado funge como protector y garante del desarrollo económico y social, y como su antagonismo, el ideario político social del capitalismo libre anglosajón. La última etapa propuesta ha sido denominada “infocapitalismo” y se enmarca en las grandes innovaciones tecnológicas, como la robótica, la informática, las telecomunicaciones, la ingeniería genética y el internet, donde las nuevas armas de esta nueva expansión globalizante son: la microelectrónica, la aplicación del conocimiento al conocimiento mismo y la cybercultura (Camejo, 2008, p. 1 -2).

En esta última etapa, el desarrollo de las tecnologías, la expansión de las comunicaciones y la difusión de la información, ha estimulado la descentralización, que provoca la fragmentación del poder y las dimensiones de los conflictos; el Estado ha redefinido su tamaño y funciones ante la apertura de las fronteras, se ha difuminado las líneas delimitadoras entre lo interno y lo externo, propiciando toda articulación entre esferas locales, nacionales e internacionales, situación que ha influido en las relaciones de producción, el modelo económico, sistema jurídico y en las organizaciones (Faria, 2001); en dicho proceso de apertura y crecimiento, ha emergido una política de cambio, cuya influencia va más allá de cambiar la forma como se hacen y se intercambian los bienes y servicios en el mercado, sino que trasciende hasta llegar a los sujetos, pensamientos, conocimientos e intereses, influyendo en sus relaciones en el trabajo, con sus familias y en general en la sociedad. Es así como la nueva identidad de la economía global, la cual se caracteriza por ser intensa y extraterritorial en el espacio en que opera, imponen sus leyes y

preceptos en todo el planeta, lo que permite su extensión totalitaria de sus lógicas a todos los aspectos de la vida del ser humano.

Dentro de este marco, la globalización le da un nuevo valor al ser humano, le asigna un precio, al convertirlo en un bien tangible, transable y negociable en el mercado, ya no el cuerpo humano, (como en la esclavitud), sino el “conocimiento y la información” que han desplazado el trabajo manual y se convierte en el vehículo de producción e intercambio financiero, dotándolo de un nuevo lenguaje codificado de poder y dinero. Frente a lo anterior, Faria (2001) afirma:

La globalización ha acabado con las identidades, al volverlas lábiles y poliformas. Ha debilitado y subvertido los parámetros o marcos de referencia sociales hasta entonces imperantes. Ha modificado las concepciones de responsabilidad y de obligación moral. Ha alterado los patrones ético-políticos. Ha puesto en cuestión el estatuto científico y las potencialidades explicativas y justificativas de los saberes subyacentes a la organización de las esferas individuales y colectivas. Ha llevado a la generalización de los términos y argumentos habituales en economía tanto en el lenguaje común como en los discursos especializados de los diferentes dominios de la vida contemporánea. Y, finalmente, ha conducido a la extensión de tecnologías sociales basadas exclusivamente en criterios y valores como la eficiencia, la competitividad, la productividad y la acumulación. (p. 10)

Es irrefutable que la globalización desde los años 80, tuvo un efecto inesperado en el mundo; se suponía que nos llevaría a un lugar común donde no existirían las fronteras entre países, pero a cambio de esto, se levantó un mundo multipolar conformado por bloques de países movidos básicamente por intereses económicos, lo que implicó una preeminencia de lo económico sobre lo social; en este sentido se ha producido una sectorización económica más que una globalización.

Otro aspecto relevante a tratar, es el fenómeno económico denominado apertura, que si bien tiene relación con la globalización, se diferencia de ella, en razón que cada país debe revisar de manera interna su política económica y arancelaria, determinando si quieren abrir sus fronteras al mercado para intercambios comerciales, o revisar sus procesos económicos y legislativos internos de intervención del estado. En ese proceso de revisión de políticas internas, encontramos al neoliberalismo que es según Harvey (2007) señala que:

Ante todo, una teoría de prácticas político-económicas que afirma que la mejor manera de promover el bienestar del ser humano, consiste en no restringir el libre desarrollo de las capacidades y de las libertades empresariales del individuo, dentro de un marco institucional caracterizado por derechos de propiedad privada, fuertes mercados libres y libertad de comercio. El papel del Estado es crear y preservar el marco institucional apropiado para el desarrollo de estas prácticas. (p.8)

Es así, como en la década del 90 se abrió paso a políticas de corte neoliberal que fueron implementadas primero en América Latina y luego en África, por medio del Consenso de Washington (CW), hay uniformidad en asegurar que la ideología inspiradora de tales políticas se basó en la concepción de que todo lo estatal es ineficiente, corrupto y superfluo. El concepto del Consenso de Washington (CW), fue acuñado por el economista británico John Williamson, en el artículo publicado en el año 1989, donde se enunciaba una serie de medidas para la estabilización y ajuste de las economías respecto a las cuales determinadas instituciones, como el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial (BM), así como el Gobierno Nacional, la Reserva Federal de EE.UU, el Tesoro de Estados Unidos, los ministros de Hacienda de los países del G-7 y los Presidentes de los veinte bancos comerciales más importantes, parecían tener un consenso sobre su necesidad. (Gamarra, 2015, p.12)

El Consenso de Washington - CW -, es conocido como un paquete de 10 instrumentos de política pública en los cuales se trató temas como: la disciplina presupuestaria, los cambios en las prioridades del gasto público, reforma fiscal encaminada a buscar bases altas y tipos marginales moderados, liberalización financiera, especialmente de los tipos de interés, búsqueda y mantenimiento de tipos de cambios competitivos, liberalización comercial, privatizaciones, desregularizaciones, apertura a la entrada de inversiones extranjeras y garantía de los derechos de propiedad; es evidente que este pretendió reducir al Estado a su mínima expresión, entregando la producción, circulación y distribución de bienes y servicios al mercado y la libre competencia. Por lo anterior, el CW es un instrumento de corte neoliberal, donde dichos organismos internacionales ya mencionados pretenden intervenir de manera estructural las economías de los Estados y que se expresa por medio de procesos de privatización, liberalización de sus mercados, desregulación y medidas regresivas a los derechos sociales. (Gamarra, 2015)

El objetivo fundamental de la política económica neoliberal, con relación al Consenso de Washington, en el tema del mercado del trabajo, fue lograr el funcionamiento flexible del mercado, eliminando todas las barreras que se levantan para la libre competencia, el ideal del nuevo orden mundial, es llegar a crear un mundo desregulado en el que todos compitan sin el control del Estado, es por eso que para los neoliberales, la fuerza de trabajo se concibe como una mercancía, por lo que está sujeta a las condiciones de la oferta y de la demanda, cuyo equilibrio determina el salario “justo”.

Ahora bien, la globalización como combinación de procesos económicos, políticos, sociales y culturales, altamente complejo y multicausal, que se extiende a las relaciones entre las personas y entre los Estados, afecta el marco normativo de las relaciones laborales, por medio de las políticas de flexibilidad laboral, lo cual se traduce en un proceso de desconstitucionalización de los derechos de los trabajadores ante la expansión de empleos temporales, el subempleo, desempleo a escala y la disminución de poder del Estado nación. Se podría identificar cuatro cambios en la estructura del empleo: la privatización, la tercerización, la informalidad y la precarización enmarcada en las nuevas legislaciones laborales (Guevara, 2003, p.106). Desgraciadamente la globalización refleja, la utilización del trabajo como forma de dominación de unos sobre los otros, al desconocer su valor y principalmente al ser humano que lo realiza.

Ante el panorama anterior, es probable que las desigualdades sigan existiendo y que el sistema de Estado-Nación, siga legitimándolas; las repercusiones en la desigualdad global y en el cambio de la estructura del empleo han sido complejas y la mayoría de los problemas que se atraviesan en la actualidad, se deben a la desregularización, manipulación de sistema financiero, imposición de políticas económicas internacionales, que aniquilan la economía local, la destrucción de las fuentes de trabajo, privatización de empresas públicas, concesiones de los bienes públicos a los particulares, reducción de ingresos y garantías mínimas de los trabajadores, dando paso a una especie de “desconstitucionalización” de los derechos sociales, al ser excluidos por ser incompatibles con los principios del capitalismo, que privilegian la productividad, competitividad y dominación. (Stiglitz, 2015, p.108)

En un mundo donde el centro del universo es el mercado y no la dignidad humana, donde se evidencia el fetichismo por las creaciones del mismo ser humano, olvidándose de la

razón más elemental, que deben ser para su servicio y no para su perdición, es por lo anterior, que no es vano afirmar que la globalización divide en la misma medida que une, polariza, fija líneas divisorias entre países y los hombres. Lo anterior es ilustrado por el Filósofo John Maxwell Coetzee, observador incansable y agudo de los pecados, los errores y las tonterías del mundo, citado por Bauman (2013b) cuando describe que:

La afirmación de que nuestro mundo debe dividirse en entidades económicas competitivas porque eso es lo que pide la naturaleza, es exagerada. Las economías competitivas aparecieron porque decidimos crearlas. La competencia es un sustituto sublimado de la guerra. La guerra no es en absoluto inevitable. Si queremos la guerra, podemos elegir la guerra; pero si queremos la paz, también podemos elegir la paz. Si deseamos la rivalidad, elegiremos la rivalidad. Sin embargo, en vez de ello podemos elegir la colaboración amistosa. (p.41)

Y es así, como hemos decidido competir y flexibilizar en lugar de la solidaridad y la cooperación, la precariedad en el trabajo, en lugar de la estabilidad.

Flexibilización laboral y la crisis del derecho laboral

Borges en acción poética refiere que “mirar un río hecho de tiempo y agua y recordar que el tiempo es otro río, saber que nos perdemos como el río y que los rostros pasan como el agua”; cada tiempo lleva sus signos, como también la fractura de paradigmas, es la idea del cambio constante que reclama nuevas formas de afrontarlo; el cambio es el protagonista fundamental de todo proceso económico, cultural y político, como sucedió con la aparición del Estado intervencionista que abandono los postulados del liberalismo clásico, cambio que no se dio por una convicción teórica, sino por la obligación de hacer frente a un periodo histórico, denominado la gran depresión.

Fue así, como el término liberal en sentido político partiendo de la corriente Estadounidense, que derivara en el keynesianismo donde asimila la intervención del Estado, para corregir particularmente las injusticias sociales y las fallas del mercado, lo anterior, se ubica en un periodo de tiempo que comenzó a finales de 1928, con la clase obrera organizada en partidos, lo que conllevó al surgimiento de la clase proletaria organizada; posteriormente la gran crisis del año 1929, conocida como la gran depresión y

que obligó al Estado a intervenir en el mercado, creando puestos de trabajo y constituyendo el sector público como uno de los principales empleadores y a su vez obligando a las empresas a tener mayores protecciones para sus trabajadores, siendo esto el inicio de llamado Estado benefactor, que reconoció los derechos de los trabajadores a organizarse, por lo que se abrió paso a la constitución de los sindicatos, sus relaciones industriales, consolidándose la negociación colectiva, como un derecho y una necesidad en la sociedad.

El keynesianismo, el cual es una clara ilustración de la intervención del Estado en la economía, toma su nombre de su principal exponente, John Maynard Keynes, surge como una salida a la Gran Crisis de 1929, que había sacudido los cimientos de la economía, aportando su tesis sobre la teoría general del empleo, el interés y el dinero, que proclamaba la intervención estatal reguladora para ayudarle a los trabajadores a conseguir empleo, dado que las empresas privadas no alcanzaban a cubrir la oferta laboral. De allí que el Estado debería remediar esta situación por medio del aumento de la inversión pública y social, permitiéndoles a los trabajadores asociarse para la defensa de sus derechos y adicional a esto, el Estado debería brindar otras garantías, que luego se llamarían seguridad social. Sostenía que el Estado debía abandonar su rol inminentemente pasivo frente al mercado, ya que no solo debería intervenir en el gasto privado, mediante impuestos y tipos de interés, sino también en el gasto público, mediante servicios y prestaciones sociales. (Keynes, 1936) en el desarrollo de sus planteamientos, identifica que el capitalismo es intrínsecamente inestable y carece de mecanismos automáticos para restaurar la producción y el pleno empleo en época de recesión, toda vez que las leyes de la oferta y la demanda por si solas, no encontrarán el equilibrio una vez perdido.

Es de resaltar, como este enfoque tuvo gran auge y su aplicación práctica ayudó a sacar a Estados Unidos de la mayor crisis económica de su historia; no obstante, la crisis de los años setenta, altera de manera fundamental esta perspectiva, por cuanto se atribuye a la intervención del Estado, a sus rigideces en los mercados de bienes y trabajo, a su regulación excesiva e inadecuada, los problemas del desempleo masivo, la inflación y el bajo crecimiento. (Trujillo y Trujillo, 2007, p.43)

Así la teoría Keynesiana, empieza su decadencia al no dar respuesta a los problemas de desempleo y es aquí, donde se producen nuevas propuestas de carácter teórico, que dan

origen al neoliberalismo, en el cual se reviven las ideas del liberalismo clásico; en el cual se concibe al Estado como un obstáculo para el libre intercambio de bienes y servicios; estas políticas económicas favorecen el levantamiento de los “obstáculos” a la libre circulación del capital y al desarrollo del “libre mercado” y a su vez, si se modifica la intervención del Estado que había traído consigo mejores garantías laborales, a menos Estado, menores garantías.

Ante las fuerzas y dinámicas descritas, se erige una nueva lógica que domina el escenario mundial, y no es otra que la productividad y la competencia, la cual se alimenta en la reestructuración productiva de los años ochenta con la flexibilización y descentralización de las relaciones laborales; se sustituye, entonces, la producción en masa por la versatilidad, se dividen las funciones de las empresas con el fin de abaratar costos, sin importar el lugar del mundo donde esto ocurra, es decir, las empresas eligen el mejor lugar y menor precio para contratar y abandonando la idea de tener todo centralizado; sumado a la aparición de tecnológica que remplazan la mano de obra.

Recopilando a varios autores, Piedrahita, Angulo y López (2013), sobre la flexibilidad laboral señalan:

La flexibilidad laboral se hace más evidente en el seno de la crisis de la década de los años setenta del siglo XX, motivada por las rigideces del aparato estatal y el desgaste del modelo productivo imperante de la época (Chavez, 2001; Piñero, 2004), lo que produjo una disminución en la demanda agregada de los países desarrollados (Navarro, 1997) y obstaculizó la acumulación de capital. La rigidez dio paso a un modelo productivo flexible que pretendía evitar la crisis de productividad y lucratividad presentada en los países capitalistas avanzados (Piore y Sabel, 1993; Coriat, 2000). Fue esta flexibilidad en el sistema de producción, de la mano de grandes avances tecnológicos, la que dio pie a las transformaciones sufridas por la fuerza laboral en las últimas décadas del siglo XX (Rifkin, 1995; Meda, 1998). La aplicación de la flexibilización laboral en Latinoamérica obedece, a su vez, a la adopción de tecnologías modernas y nuevos modelos gerenciales a la producción local en cada país (De la Garza Toledo, 2006), así como al cambio en la legislación laboral de los países latinoamericanos (De la Garza Toledo, 2001; Neffa, 2003), con el objeto de producir efectos positivos directos en las tasas de

empleabilidad, con la introducción de contratos atípicos, temporales y precarios.
(p.222)

A pesar de que se tiene claridad en los antecedentes que desembocan en la llamada flexibilización laboral, no se ha logrado definirla de manera unánime; la palabra flexible, viene del idioma inglés, donde en el siglo XVI se quería describir la simple observación que permitía evidenciar que aunque el viento podía doblar un árbol, sus ramas volverían a la posición inicial. Es así como la flexibilidad designa la capacidad del árbol para ceder y recuperarse, si llevamos esta hipótesis al ser humano, podríamos señalar que una conducta humana flexible debería tener la misma resistencia a la tensión, es decir de adaptarse a las circunstancias cambiantes sin dejar que éstas lo rompan (Sennett, 2000, p.47). El Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia, indica que “flexibilidad laboral” podría definirse considerando la palabra flexibilidad, que es calidad de “flexible”, y ésta, a su vez, significa “que no se sujeta a normas estrictas, a dogmas o a trabas” o, finalmente, “susceptible de cambio o variaciones según las circunstancias o necesidades”. De otro lado, “laboral” se define como “perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social”.

Sin embargo para Ganga, Burotto, y Navarreta (2014), al aproximarse a definir la flexibilización laboral manifestaron que la literalidad no es suficiente:

[...] porque la transparencias de los diccionarios no se pliega a la opacidad de lo real, de aquí que afirmen que desde esta complejidad semiótica, la in-transparencia de la flexibilidad laboral o de la flexibilización, no queda otra alternativa que suponer que estamos ante una noción o concepto que es, en sí mismo, un sistema de ideas, inscripto en un conjunto mayor de sistemas de ideas y que, por lo tanto, se deben encontrar fórmulas para su abordaje epistemológico y científico que permitan avanzar con paso seguro en la configuración del fenómeno. (p.546)

En todo caso, como aproximación primaria es necesario tener en consideración que la flexibilidad laboral emerge como uno de los resultados más relevantes en la reorganización entre capital y trabajo. Aunque se trata de un concepto que lleva más de 30 años inmerso en el vocabulario académico e incluso político, la flexibilidad no deja ser una noción ambigua y polivalente, Ermida (como se citó por Quiñones, 2012) asevera que el uso del término en cuestión está:

[...] teñido de intencionalidad, de una clara toma de posición ideológica; de este modo, se suele oponer la expresión «flexibilidad» como algo positivo frente a las condiciones negativas que supone su contraria, la «rigidez», que «evocaría calificativos de tosco, burdo, torpe, inadaptable» (p.313).

En cambio, Guevara (2003) señala que podemos definir la flexibilidad en el mercado de trabajo “como una respuesta racional del mercado de trabajo a las variaciones del entorno económico; la flexibilidad consiste en que la fuerza laboral y las horas de trabajo o la estructura salarial, se ajustan a las condiciones económicas inestables y fluctuantes” (p.105); en este mismo sentido, Rodríguez (como se citó por Contreras, 2015) considera que la flexibilidad laboral, alude:

A que las rigideces que padecen las empresas son de diversa índole y que requieren de varios remedios. Esta visión arguye un criterio cualitativo para apreciar el rol de las normas sobre el trabajo, referido a sopesar los efectos y eficacia de las normas y no su cantidad o complejidad para determinar en qué grado ayudan o dificultan el desempeño empresarial. Si, en efecto, múltiples circunstancias demandan dinamismo a las empresas, lo que hace que una norma sea disfuncional o impeditiva para la operatividad empresarial es que no permita adaptaciones a las circunstancias por las que atraviese la empresa. (p.49)

Se considera que la flexibilización laboral hace referencia a las condiciones de trabajo, mientras la desregulación está referida al mercado de trabajo, si bien se cree que la diferencia es casi imperceptible, se ahondará en la misma, aunque es importante advertir que tanto la flexibilización laboral como la desregularización son una estrategia del modelo neoliberal encaminada a disminuir costos de producción a los grandes empresarios.

Según la gran enciclopedia de economía, la desregularización es el proceso de desintervención para lograr una mayor flexibilidad del sistema económico y alcanzar una mayor eficiencia en su funcionamiento, y poder hacer frente con mayor eficacia de este modo a la crisis del Estado de Bienestar; son medidas desreguladoras, las consistentes en privatizar empresas y la prestación de los servicios públicos, liberalizar el funcionamiento de los mercados y del sistema financiero, suprimir o reducir al mínimo las restricciones legales en materia de transportes, telecomunicaciones y contratación laboral. En la misma enciclopedia se dan otras definiciones como la supresión de restricciones o normas legales

con el propósito de dar mayor flexibilidad y autonomía al funcionamiento de la economía y el estado.

La desregularización tiene como objeto la supresión de los elementos de rigidez existentes en el mercado de trabajo, es así como la desregularización, supone la eliminación de barreras para abrir las puertas al mercado y a la libre competencia, de allí que se indique que la desregulación laboral hace referencia a las condiciones del mercado laboral, ya que esta facilita el libre intercambio de bienes, dando paso a una sociedad de mercado gobernada por sus fallas y excesos. Por lo anterior, es que tal mecanismo efectúa un doble proceso de disminución de las normas que regulan las relaciones laborales, que puede realizarse por dos vías, la “desregularización legal”, esto es la adaptación del régimen normativo a la voluntad negocial y la “desregularización convencional colectiva”, que en una perspectiva más amplia supone la sustitución del garantismo colectivo por el juego regulador de la autonomía individual. (Páez, 1994, p.605)

Ante lo anterior, se evidencia cómo la línea divisoria entre un concepto y otro terminan difuminándose en el contexto, por lo que se reitera que más allá de ofrecer definiciones se pretende abordar el estudio desde el paradigma de la complejidad, que pretende no dividir la realidad en partes, ya que todo se relaciona, rescatando el poder de lo general y lo particular, por su valor intrínseco, entender que la realidad no son variables aisladas, porque no se puede entender la flexibilización laboral ni la desregularización, sin entender el papel del Estado, el rol de los individuos, sus normas, el mercado, el derecho y la política, es en ese afán de las definiciones que las propias producciones o creaciones humanas terminan por suplantar la realidad, convirtiéndose en la única “realidad”, en términos del profesor Sánchez (2011) “se sacrifica la realidad a favor de una teoría o una institución y se acaba por eliminar los contextos, las relaciones humanas, la especialidad y la temporalidad de los problemas y las mismas condiciones de existencia de las personas” (p. 70).

En las definiciones de la flexibilización del mercado de trabajo, organismos internacionales como la Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T.), considera la flexibilidad como la capacidad de éste de adaptarse a las circunstancias económicas, sociales y tecnológicas (O.I.T, 1986). Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico O.C.D.E, entiende la flexibilización del mercado de trabajo como un ajuste de todos los costos reales de la mano de obra a las variaciones de las condiciones

económicas (O.C.D.E, 1986); en todo caso, lo cierto es que en el ámbito internacional, la definición invocada con mayor frecuencia ha sido la consignada en el llamado «Informe Dahrendorf», preparado por un grupo de expertos en la cual se concibe como la capacidad de los individuos en la economía y en particular en el mercado de trabajo de renunciar a sus costumbres y de adaptarse a nuevas circunstancias.

Una vez se han superado las definiciones, se observa como las “reformas al mercado de trabajo y su desregulación” han derivado en un proceso de profundas actuaciones normativas, dentro de las cuales tenemos la flexibilidad laboral, la cual se ha extendió desde los años noventa a la mayoría de países Latinoamericanos. Estas normativas abarcan todos los aspectos de la relación laboral, empezando por el proceso de selección de trabajadores, tipo de contratación, duración del contrato, jornada laboral, forma de terminar la relación, matizando así criterios que dificultan la negociación colectiva, la estabilidad en el empleo y la remuneración salarial, es así como el derecho del trabajo es y seguirá siendo “el gran sacrificado” en momentos de crisis económica.

La flexibilidad laboral como muchos otros conceptos, despierta polémicas y es imposible adecuarlo a una idea única, máxime si en los diferentes países e incluso ciudades hay diferentes ideas de lo que es flexibilidad y existen formas muy diferentes de “flexibilizar” las condiciones de trabajo. Al respecto Bronstein (1990) señala que:

Si hay una idea común que se desprende, ella sería que la flexibilidad, antes que un concepto formulado en términos afirmativos, es una reacción con respecto a alguna institución, alguna práctica del mercado de trabajo que se supone rígida. Como destaca Treu, la tendencia hacia la flexibilidad es en gran medida el reflejo de una rigidez preexistente. Por ejemplo en Francia el tema de la flexibilidad ha sido vinculado ante todo con cuestiones relativas al tiempo de trabajo y la supresión de la autorización administrativa de los licenciamientos colectivos; en la República Federal de Alemania, con el nivel de efectivos que determina la aplicación de la legislación sobre protección del empleo; en Suecia la flexibilidad tiende a evocar cuestiones relacionadas con la formación, la calificación profesional y la polivalencia; en los Estados Unidos guarda relación con la movilidad interna, en el Reino Unido con las clasificaciones de puestos y la posibilidad de reasignar tareas; en los países bajos con los salarios. (p.376)

En resumen, se podría expresar que la flexibilización laboral implica prácticas empresariales y fórmulas económicas que giran en torno a cambios constantes en las formas de contratación y en la misma organización del trabajo, lo que conlleva a una transformación del marco jurídico para flexibilizar el mercado laboral, dichos cambios envuelven la pérdida de derechos, ya que se vulneran asuntos como la asociación sindical, la estabilidad laboral en el empleo, entre otros; la adaptación de los trabajadores y la sociedad en general a la versatilidad de la tecnología y el mercado emerge a empleos diferentes, donde su común denominador es la temporalidad, se abre un horizonte de relaciones flexibles entre empresas y trabajadores, nuevas prácticas de gestión que buscan maximizar las utilidades, por medio de estrategias como la externalización de procesos, adelgazamiento organizacional y precariedad laboral.

En este punto, es importante describir el panorama de flexibilización laboral y precariedad en Colombia.

Colombia: un escenario globalizado y tercerizado

En el mundo del trabajo a consecuencia de la globalización se están implementando diferentes formas de relaciones laborales que no coinciden con los parámetros clásicos de la típica relación entre empleador y trabajador; estas nuevas formas favorecen la flexibilidad generando desconcierto en un gran número de empleados; no es novedad que la globalización no haya sido compatible ni paralela a la globalización de los derechos; uno de los efectos laborales más evidentes de estos fenómenos en el mundo occidental ha sido la externalización del proceso productivo.

En Colombia, como en varios países latinoamericanos, se adoptó un modelo económico abierto a las apremiantes circunstancias económicas mundiales, en las que el capital es el principal actor de la dinámica económica, que exige el replanteamiento político, económico, social y cultural de la sociedad y el Estado; se ha generado la necesidad de flexibilizar las relaciones laborales dentro del mercado a las demandas empresariales, las cuales buscan una de las siguientes pretensiones: suprimir la regulación laboral y eliminar un conjunto normativo que es considerado excesivamente rígido, y por tanto, molesto e innecesario para una moderna gestión de las empresas y una segunda pretensión es lograr la

modificación de la norma para lograr una mayor flexibilidad en el mercado, para que la empresa privada pueda ser competitiva y paralelamente, se generará un efecto positivo en el trabajo y los ingresos de los trabajadores, ya que el aumento de la productividad debería traducirse en aumento del empleo; pese a lo anterior, se ha producido cambios profundos en la estructura del trabajo, que han afectado de manera negativa los derechos de los trabajadores colombianos.

Bajo esta visión, se encuentra la subcontratación laboral, fungiendo como estrategia para evadir y ocultar verdaderas relaciones laborales; es necesario aclarar que generalmente se suele equiparar en todos los campos económicos la subcontratación, externalización y tercerización. Si bien estos tres conceptos suelen utilizarse indiscriminadamente, hay uniformidad en considerar que el término más antiguo en las legislaciones laborales, es el de subcontratación, pero el más utilizado en el campo empresarial y global es el de externalización cuyo neologismo es *outsourcing*. La externalización o *outsourcing*, hace referencia a sacar u obtener afuera de la empresa; Puig y Osorio (2014) señala que se subdivide en dos tipos: la “externalización de actividades” y la “externalización laboral” o de mano de obra o fuerza de trabajo a lo cual plantea que frente a la primera:

Nos encontramos la subcontratación y tercerización de actividades, hay externalización de actividades cuando una entidad confía (transfiere) a otra entidad externa (jurídica o natural) la ejecución con autonomía de unas actividades, perdiendo así el control directo de dicha ejecución. Esto es lo que representa el criterio primordial de la externalización y no la ubicación geográfica de la entidad subcontratista y de sus trabajadores en la ejecución de su labor. Ahora bien, la externalización tiene tres tipos básicos: *i*) la empresa externalizadora venía realizando una determinada actividad con activos y personal propios y se deshace definitivamente de la misma transfiriendo al subcontratista esos activos y ese personal, o despidiendo a estos últimos; *ii*) la empresa subcontrata nuevas actividades que nunca había realizado; *iii*) la empresa confía a otra la ejecución de un incremento transitorio o definitivo de actividades (de giro o soporte) sin la transferencia de los recursos correspondientes. En los dos primeros casos los sociólogos hablan de subcontratación de especialización y, en el tercero, de volumen o capacidad. (p.10)

Por otro lado, la Externalización (subcontratación, tercerización) laboral, se presenta cuando el trabajador es externo a la empresa, no forma parte de la empresa beneficiaria del servicio, pero el trabajador ejecuta las funciones subordinadas al cabal desarrollo de las actividades de la empresa beneficiaria, como ejemplos de esta externalización es la intermediación laboral, legal o ilegal, la figura del trabajador en misión en las empresas de servicios temporales, los préstamos de trabajadores entre empresas de un mismo grupo empresarial, el trabajo a domicilio y los seudoindependientes (Puig y Osorio, 2014).

Ahora bien según Echeverría (como se citó por Añez y Nava, 2012), la subcontratación es “una forma de relación de trabajo atípica, con la cual se percibe las actividades realizadas por "contratistas", sean a través de trabajadores o empresas, como actividades acotadas en el tiempo de carácter transitorio” (p.336). Se evidencia de esta manera, que igual que con el término de flexibilización laboral, la subcontratación no es un concepto unívoco sino que bajo él se expresan múltiples fenómenos, en algunos análisis estos aparecen de manera diferenciada como outsourcing, externalización, tercerización, incluso deslocalización y triangulación, pero más allá de este esfuerzo metodológico realizado por la Escuela Nacional Sindical, en cabeza de Puig y Osorio (2014) se quiere resaltar la gran complejidad del asunto y centrar la atención en que el punto común del fenómeno descrito, es el no reconocimiento de la existencia de una relación de dependencia entre el trabajador y el beneficiario final de la obra o servicio que aquel realiza.

Ante esa dinámica de la flexibilización en la contratación, las relaciones de trabajo se han desdibujado, toda vez que los empleadores prefieren utilizar este tipo de contratación atípica y tercerizada, que les permite ser más eficientes, implementado la mercantilización del empleo, el abaratamiento del costo de la mano de obra para aumentar la tasa de ganancia del capital, escapar de cargas fiscales y sociales relacionadas con el trabajador dependiente, que conduce a la extensión de figuras como: la intermediación laboral, los seudoindependientes, préstamos de trabajadores, precariedad laboral y pérdida de la identidad individual y colectiva de los trabajadores.

Por su parte, las reformas laborales permitieron el uso de la intermediación, así como la utilización de otros mecanismos que posibilitaron a las empresas, desafiar los principios fundantes de la legislación laboral, adecuando así la disminución de las responsabilidades

patronales; el derecho del trabajo dejó de tener como finalidad exclusiva la defensa del trabajador, y pasó a incorporar entre sus objetivos la competitividad, productividad y la generación de empleo. Esta situación condujo a hablar de un “nuevo modelo de relaciones de trabajo” entre cuyas características están la desconstitucionalización de derechos fundamentales del trabajador afectando ostensiblemente la libertad de asociación y negociación colectiva. La pérdida de derechos se ha ido produciendo de manera lenta y perceptible con el paso del tiempo, con relación a la libertad sindical más que ataque directo contra la organización sindical lo que se ha puesto en marcha es hacer cada vez más difícil que los trabajadores puedan hacer parte de él, y una de las vías más eficaces para ello ha sido la extensión de “relaciones triangulares”, que es el término jurídico adoptado por la (O.I.T, 1997) para referirse a las variadas modalidades de prestación de servicios a través de terceros.

La intermediación laboral es una forma, aunque no la principal, de subcontratación o tercerización laboral, el artículo 1° del decreto 3115 de 1997 presenta una definición general de intermediación laboral en los siguientes términos: “Es la actividad organizada encaminada a poner en contacto a oferentes y demandantes de mano de obra dentro del mercado laboral para que mutuamente satisfagan sus necesidades, entendiéndose como oferentes de mano de obra las personas naturales que están en disposición de ofrecer su fuerza de trabajo en un mercado laboral y, como demanda de la mano de obra, el reconocimiento de las diferentes unidades económicas para que sus vacantes sean ocupadas por personas calificadas para el desempeño de las mismas”.

Pese a que parece fácil definir la intermediación laboral, el concepto no se agota con lo expuesto, es más amplio e inclusive abarca diferentes modalidades que hacen que esta figura varíe dependiendo de la calidad del intermediario, hay intermediación laboral cuando los trabajadores que se contratan, o cuya fuerza de trabajo se usa, están facilitados por un tercero (persona física o jurídica). Puede que el tercero intervenga solamente en un principio de la prestación laboral, haciéndola posible, o a todo lo largo de la misma. A cada una de estas dos situaciones corresponde un tipo particular de intermediario. No es sino en la segunda que la intermediación laboral corresponde estrictamente con una relación triangular (tres actores y tres relaciones contractuales), y a una externalización laboral

(subcontratación o tercerización), según la definición dada anteriormente. (Puig y Osorio, 2014, p.13)

Dentro de la intermediación laboral siempre participan tres elementos, el oferente, el demandante y el intermediario, el primero de ellos corresponde al trabajador, quien es el sujeto que pone a disposición del demandante su fuerza de trabajo para ser empleada en las actividades requeridas por éste; actividad que se ejecuta bajo su continuada subordinación y dependencia, sin que ello signifique que en todos los eventos se configure un contrato de trabajo, como ocurre en el caso específico de las Empresas de Servicios Temporales, el demandante es la persona natural o jurídica que necesita el servicio o la mano de obra que será suministrado, por este último, que es el intermediario, que corresponde a la persona natural o jurídica que sirve de vínculo al oferente para ponerse al servicio de la empresa demandante y viceversa.

La legislación laboral distingue tres modalidades de intermediario laboral, los cuales depende de los sujetos que intervienen y sus responsabilidades, en primer lugar, se destaca la figura del simple intermediario, reseñada en el artículo 35 del Código sustantivo de trabajo; en segundo lugar, las agencias de empleo, y en tercer lugar, las empresas de servicios temporales.

En el Decreto 722 de 2013, se reglamenta la prestación del Servicio Público de Empleo, la actividad de intermediación laboral y a su vez, se conforma la red de operadores del Servicio Público de Empleo, en el citado decreto el gobierno de la República define cuatro grupos de “prestadores del Servicio Público del Empleo”; i) las agencias públicas de empleo a cargo del SENA; ii) las agencias privadas de gestión y colocación de empleo (cajas de compensación); iii) las agencias públicas y privadas de gestión y colocación; y, iv) las bolsas de empleo.

Se advierte que el decreto en su elaboración, respetó el tipo de agencias de empleo que se desarrolla en el convenio 181 de la OIT, ya que la naturaleza de las funciones de esas agencias permite clasificar todas las modalidades de intermediación laboral del derecho colombiano, tanto las privadas como las públicas; según Puig y Osorio (2014) sería así su clasificación conservando los tipos desarrollados por la OIT (citado por Puig y Osorio, 2014) e ilustrando los mismos a la realidad Colombiana:

Las primeras son las Agencias que vinculan “ofertas y demandas”, sin que ellas “pasen a ser parte en las relaciones laborales” las típicas modalidades colombianas son: i) Intermediación – simples intermediarios, ii) Agencias públicas de empleo a cargo del SENA; iii) agencias privadas de gestión y colocación de empleo –cajas de compensación–; iv) agencias públicas y privadas de gestión y colocación). Las segundas la constituyen las Agencias que emplean trabajadores para ponerlos a disposición de un tercero (usuario), quien “determina sus tareas y supervisa su ejecución” (modalidad colombiana: intermediación laboral por Empresas de Servicios temporales EST, establecidos en la ley 50 de 1990 y desarrollada por el Decreto 4369 de 2006 y las últimas son las Agencias que prestan servicios relacionados con la búsqueda de empleo, “como brindar información”, sin necesariamente “vincular una oferta y demanda específicas” (modalidad colombiana: bolsas de empleo señaladas en el Decreto 722 de 2013) (p.15).

En cuanto a la responsabilidad de cada una de estas agencias de intermediación, varía dependiendo de la calidad o funciones que ocupe o realice en la relación laboral el agente intermediador, en algunos eventos, el mismo agente intermediador es el empleador del trabajador suministrado, tal como sucede frente a la empresa de servicios temporales; en otras, como el simple intermediario, su responsabilidad se limita exclusivamente al suministro de personal, aunque excepcionalmente puede responder solidariamente por las obligaciones laborales, con relación a las agencias de empleo, éstas no tiene obligación laboral alguna frente al trabajador suministrado al demandante del servicio.

La incorporación de un tercero en la relación laboral, para disminuir los derechos laborales de un trabajador, se está dando por diversos mecanismos, como es la intermediación laboral, de aquí que dicha figura autorizada y emblemática puede representar el mayor reto para el Derecho y concretamente para el Estado Social de Derecho, quien debe asegurar el trabajo a todos sus integrantes bajo un contexto específico, esto es, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo; esas figuras emblemáticas y que constituyen el mayor desafío son: las Empresas de Servicios Temporales (EST), los contratistas y las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA), sin obviar que existen otras formas de contratación que mal utilizadas han contribuido a la desprotección del trabajador como los

contratos sindicales, el contrato de corretaje, fundaciones, concesiones y las empresas por acciones simplificadas, las conocidas SAS, entre otras.

Las Empresas de Servicios Temporales (EST), tiene su origen hacia mediados de los años sesenta en ejercicio de la libertad de empresa, como una modalidad de trabajo por medio de la cual un empresario suministra en forma independiente trabajadores a una empresa usuaria, para que, sin perder la condición de verdadero empleador dichos trabajadores, presten sus servicios de manera subordinada al usuario, es decir que este tipo de empresa se dedica exclusivamente a contratar trabajadores para proporcionarlos a otras empresas donde habrán de desempeñarse de manera temporal pero cuya relación laboral no es con esta última, sino que la condición de patrono lo tiene la intermediaria, es decir la empresa de servicios temporales. De lo anterior, es comprensible que estas empresas son la forma de intermediación clásica, porque implica la prestación de servicios por medio de un tercero con fines de lucro (Blanco, 2007).

Este triángulo laboral, donde un trabajador presta sus servicios personales a una empresa usuaria que formalmente no es su empleador, pero a quien debe acatar y cumplir las órdenes e instrucciones impartidas por la empresa beneficiaria del servicio, es el espejo de esa ficción jurídica creada por el legislador en el artículo 71 de la ley 50 del 1990 donde se puede interpretar que el poder de subordinación que tiene la EST frente a su trabajadores, por ser este el empleador, es delegado a la empresa usuaria sin que implique que haya una relación laboral entre el trabajador y el beneficiario del servicio, y así lo ha entendido la Corte Suprema de Justicia, en Sala de Casación laboral:

Al usuario le corresponde ejercer la potestad de subordinación frente a los trabajadores en misión, de manera que está facultado para exigirles el cumplimiento de órdenes, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo. Pero esa facultad no se ejercita por derecho propio sino en virtud de delegación o representación de la E.S.T., pues el personal enviado depende exclusivamente de ella. En otros términos, el usuario hace las veces de representante convencional del patrono EST, con el alcance previsto por el artículo 1° del inciso 1° del decreto 2351 de 1965 (C.S.T art. 32), esto es, que lo obliga frente a los trabajadores, al paso que frente a éstos los representantes (usuarios para el caso) no se obligan a título personal, sino que su responsabilidad se contrae tan solo frente al representado, en caso de incumplir le

estipulado en el respectivo convenio que autoriza la representación». (Corte Suprema de justicia. Sentencia No 9435 del 24 de abril de 1997, M.P. Francisco Escobar Henríquez)

La finalidad de la contratación por medio de las Empresas de Servicios Temporales - EST -, es utilizar una mano de obra sin tener que fungir con la calidad de empleador, lo que es muy conveniente para las grandes empresas que tienen convenciones colectivas con onerosos beneficios para sus trabajadores de planta. Las empresas usuarias prefieren el uso de esta modalidad contractual afirmando que les permite una alta movilidad y flexibilidad en circunstancias de ajuste o reestructuración, pero más allá de tales coyunturas, este tipo de empresas temporales posibilita un ahorro significativo en materia de costos laborales, como es el pago de las prestaciones sociales, la eliminación del pago de las indemnizaciones, así como los gastos indirectos que representa todo el proceso de selección y administración de los trabajadores en misión, que no son pocos.

Las EST han sufrido variaciones con el tiempo y ante los constantes reclamos presentados por los interlocutores sociales, el gobierno nacional se vio obligado a reglamentar los vacíos y la desregulación que había desde la expedición de la ley 50 de 1990, lo que dio lugar a la publicación del decreto 4369 de 2006, en el que se enfatiza sobre la naturaleza, requisitos, límites, funciones y demás características fundamentales para evitar que se conviertan en coautoras de relaciones laborales disfrazadas, simuladas o aparentes entre usuarias y trabajadores.

Una de las principales limitaciones de acción de este tipo de empresas se encuentra en los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y 6 Decreto 4369 de 2006, donde se tipifican los 3 eventos en los cuales las empresas usuarias se pueden contratar con las EST la labor de trabajadores en misión: 1) Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o. del Código Sustantivo del Trabajo. 2) Cuando se requiera, reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad 3) Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis meses, prorrogable hasta por seis meses más; en ese artículo 6 del decreto en mención, se incorpora en un párrafo la advertencia de que si cumplido el plazo de 6 meses más la prórroga a que se refiere en el numeral 3, y la causa

originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales para la prestación de ese mismo servicio. Frente a las sanciones el capítulo VI del citado decreto, las individualiza en los artículos 20, 21 y 22 las cuales pueden ir desde multas diarias sucesivas hasta de cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes por cada infracción hasta la suspensión de la autorización de funcionamiento e incluso la cancelación de la autorización de funcionamiento.

Como se observa, la normatividad al respecto es basta y suficiente para que las partes conozcan las prohibiciones y sanciones en las que pueden incurrir en caso de que el tipo de contratación no se ajuste a los lineamientos ya señalados, aun así se observa como en realidad, tanto las empresas usuarias y temporales siguen realizando intermediación de manera ilegal y los controles solo tiene efecto discursivo, toda vez que son insuficientes al carecer de un verdadero Estado fiscalizador y efectivo que realice inspecciones periódicas e imponga las sanciones ante el incumplimiento de la normatividad vigente, lo que termina siendo un problema de eficacia.

Ahora bien, otra figura por medio de la cual se termina tercerizando y realizando intermediación ilegal es la figura de los contratistas, el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, refiere que son contratistas independientes y, en tal sentido, verdaderos empleadores, quienes ejecuten una o varias obras o cualquier servicio en favor de un tercero, por un precio determinado, con la asunción de todos los riesgos y la utilización de sus propios medios, con libertad y autonomía técnica y directiva en la realización del objeto contratado.

En la legislación civil, el contratista independiente tiene como antecedente del derecho romano la institución de la *locatio conductio* o arrendamiento de obra, en el que una persona cedía a otra, o bien el uso de una cosa, o la realización de una obra, o la prestación de un servicio a cambio de un precio. Dicha figura se acopló a la disciplina laboral, teniendo como primer referente la definición del artículo 6 del Decreto 2127 de 1945, que luego fue ampliada en los Decretos 2663 y 3743 de 1950, en el referido artículo 34, subrogado por el 3 del Decreto 2351 de 1965.

Se puede afirmar que los contratistas son personas naturales o jurídicas que ejecutan una determinada obra o servicio para otra empresa, dentro o fuera de esta, pero con sus

propios trabajadores e implementos. Los contratistas en la mayoría de los casos, tienden a transferir la realización de ciertas fases o tareas a otras empresas, conformándose redes de subcontratación. El mal uso de esta figura, plantea la necesidad de una mayor regulación al respecto, ya que se estaba precarizando y vulnerando los derechos de los trabajadores con situaciones como la posible insolvencia de muchos contratistas, la cual les impedía garantizar las acreencias y los derechos de los trabajadores bajo su cargo; el uso indebido que en algunos casos hacía la empresa beneficiaria de tales contratistas, siendo utilizadas como mecanismo para evadir sus responsabilidades y las diferencias en las condiciones de trabajo entre los trabajadores de la empresa beneficiaria y los contratistas.

Es de advertir que el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, impone la solidaridad al beneficiario o dueño de la obra, respecto del valor de los salarios, indemnizaciones y prestaciones sociales, cuando lo contratado obedezca a actividades normales de su empresa o negocio, sin perjuicio de que se estipule con el contratista las garantías del caso o para que se repita contra él lo pagado. El beneficiario del trabajo o dueño de la obra también será solidariamente responsable en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aun en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de los subcontratistas.

Tal disposición se inspira en el respeto por los derechos de los trabajadores, independientemente de la modalidad que adopten los contratantes, sin duda la extensión de la responsabilidad de manera solidaria tiene un efecto positivo en aras de satisfacer las acreencias laborales, pues extiende al obligado solidario, la responsabilidad por todas aquellas deudas impagadas por el contratista. Por otro lado, no se desdibuja las dos relaciones que se mantienen, esto es, la de quien encarga la realización de la obra o la labor y quien la realiza, así como la que surge entre la persona que contrata (que puede ser natural o jurídica) y los sujetos que usa para el efecto, de allí que solo respecto de estos últimos es que se predica, fundamentalmente, un vínculo de carácter laboral; cosa diferente es que se trate de una relación laboral encubierta, donde el contratista termina siendo un trabajador de la empresa beneficiaria, ya que el llamado “contratista” no tiene independencia y muchos menos autonomía administrativa, operativa ni financiera, por el contrario estaba sujeto a horarios y reglamentos, ejercen sobre él la potestad disciplinaria,

lo que se traduce en elementos mínimos que evidencian sometimiento y dependencia con empresa beneficiaria, quien es su verdadero empleador a la luz de los artículos 22 a 24 del CST.

En cuanto a las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA), están regulados en el ley 79 de 1988 y se encuentra definida en el artículo 4 del citado precepto, donde dispone que es “una empresa asociativa sin ánimo de lucro, en la cual los trabajadores y los usuarios, según el caso, son simultáneamente aportantes y gestores de la empresa, creada con el objeto de producir o distribuir conjunta y eficientemente bienes o servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general”. Por su parte desde el artículo 57 al 60 de la misma ley, establecen las reglas que deben regir a las CTA, aunque dicha norma no lo definen de manera específica.

Las CTA son entidades conformadas por trabajadores en condición de socios que se agrupan para ofrecer determinados productos o servicios a otras empresas, es decir su objeto es el de generar empleo para los asociados, mediante el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales orientadas a la producción de bienes, la ejecución de obras o la prestación de servicios, de manera más concreta y guardando coherencia con la normatividad reseñada, se puede decir que las CTA, es una empresa creada por un acuerdo cooperativo suscrito entre personas naturales o individuales quienes además de ostentar la calidad de gestores o asociados son trabajadores de la misma.

Estas entidades, fueron una modalidad de trabajo autogestionario que comenzó a proyectarse en Colombia a partir de los años cincuenta y cumplieron un importante papel en la gestión del área social en la economía, no obstante, su mayor difusión se dio en los años noventa, pero ante una falta de regulación clara y de control por parte de las autoridades competentes, genero abusos de la figura por parte de los empresarios y de estas entidades, tales como la coacción a los trabajadores para asociarse, la práctica de la intermediación laboral ilegal, el envío de trabajadores en misión de manera permanente bajo la relación encubierta de socio o gestor, el establecimiento de regímenes de compensación que no correspondían a los estatutos ni reflejaba la materialización de los derechos mínimos de justicia y proporcionalidad, la restricción al derecho de libertad y negociación colectiva, pues una de las causas de la erosión del movimiento sindical desde la década de los 90, se debe a la proliferación de esta, ya que al no configurar una relación

de trabajo dependiente, y al ser el trabajador, gestor y socio de manera simultánea, no se puede ejercer ese derecho sindical.

Ante la situación anterior, el gobierno expidió el decreto 4588 de 2006 y en su artículo 3, define que las cooperativas de trabajo asociado son organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras, contribuyen económicamente a la cooperativa y son aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general. En concordancia con lo anterior, su objeto social consiste en generar y mantener opciones de trabajo asociado y colaborativo, si bien las Cooperativas pueden contratar con terceros la producción de bienes, la ejecución de obras y la prestación de servicios, no podrán actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios o a terceros beneficiarios, o remitirlos como trabajadores en misión con el fin de que estos atiendan labores o trabajos propios de un usuario o tercero beneficiario del servicio o permitir que respecto de los asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia con terceros contratantes por expresa prohibición del artículo 17 del citado decreto.

Con dicha norma y demás disposiciones reglamentarias se determinan las obligaciones, prohibiciones, sanciones, inspecciones y órganos de control sobre las CTA, no obstante, el papel de la justicia, sigue siendo invaluable a la hora de reivindicar los derechos vulnerados de los trabajadores, ya que por medio de sus fallos, implementa y adiciona el régimen normativo de las mismas, así como centra el precedente de que la reivindicación de los derechos, exige sus luchas y llama la atención para que los interlocutores sociales y en especial la misma sociedad, sea más activa y denuncie los casos de intermediación ilegal.

Aparece otra figura, denominada en la legislación como el contrato sindical, el artículo 355 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que los sindicatos no pueden tener por objeto la explotación de negocios o actividades con fines de lucro, la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797 de 2000, declaró exequible dicha norma y determinó que los sindicatos pueden adelantar actividades económicas, las cuales son asimilables a las que desarrollan cierto tipo de organizaciones de propiedad solidaria autorizadas por la

Constitución, en los términos de los artículos 58 inciso 3°, 60 inciso 2° y 333 inciso 3°, que antes de obtener un beneficio económico individual, persiguen el bienestar y la realización de fines colectivos.

Más adelante en el artículo 482 Código Sustantivo del Trabajo, encontramos la definición de contrato sindical como aquel que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Para la debida celebración de un contrato sindical deben observarse, a título de requisitos formales, i) que conste por escrito y que uno de sus ejemplares sea depositado en el Ministerio de la Protección Social a más tardar 15 días después de su firma; ii) el artículo en mención indica que la duración, revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo, de lo cual se colige que la naturaleza jurídica del contrato sindical es de estirpe laboral de la modalidad colectiva; iii) tiene un carácter solemne, nominado y principal, cuya celebración y ejecución puede darse entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios empleadores o sindicatos de empleadores, y goza de autonomía administrativa e independencia financiera por parte de la organización sindical.

En la siguiente sentencia de tutela la Corte Constitucional, da algunas claridades sobre las características del contrato sindical, las cuales se pueden reducir en los siguientes términos

[...] el contrato sindical se caracteriza por ser solemne, nominado y principal, realizado en ejercicio de la libertad sindical, que goza de autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato. Adicionalmente, en virtud de él, (i) el sindicato contratista responde porque sus afiliados presenten los servicios o ejecuten la obra contratada; (ii) el representante legal de la organización sindical como encargado de suscribir el contrato sindical, ejerce la representación de los afiliados que participan en el mismo³; (iii) el sindicato se asimila, sin serlo como quedo dicho, a un empleador sin ánimo de lucro por expresa disposición de la ley laboral 4 y, (iv) en caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato sindical, los trabajadores quedan facultados para continuar prestando sus servicios mientras dure la vigencia del contrato y en las condiciones

inicialmente estipuladas. (Corte Constitucional, T- 2716705 de 27 de mayo de 2011, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva)

Es así como teóricamente el contrato sindical es una institución jurídica del derecho colectivo del trabajo, en la cual los sindicatos pueden participar en la gestión de las empresas y en la promoción del trabajo colectivo, mejorando los ingresos para sus afiliados, promoviendo el bienestar social, confianza y transparencia en las relaciones de empleador con los sindicatos y sus afiliados. Frente al contrato sindical Puig y Osorio (2014) señalan que todo indica que:

[...] se presenta como el principal candidato a sustituir a las CTA(s) en otra masiva burla de los derechos de las/los trabajadores, mediante una modalidad de intermediación no tipificada como tal por las normas y eso se debe en primer lugar a que dicha figura jurídica ha sido insuficiente y ambiguamente desarrollada, por lo que se presta al encubrimiento de la relación de trabajo, o al desconocimiento de ciertos derechos y protecciones del trabajador asalariado. De allí que en este caso no se trataría sólo de garantizar la eficiencia de unas normas existentes, como en el caso de las ya figuras analizadas, sino de instigar una acción legislativa para completarlas. (p. 25-26)

Es así, como en Colombia es legal la intermediación laboral pero se prohíbe la subcontratación de actividades misionales permanentes que se realice por medio de empresas, entidades con o sin ánimo de lucro que no esté autorizada para efectuarla, para ilustrar el primer párrafo del artículo 63 de la ley 1429 de 2010, prescribe

El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

El 6 de abril de 2011, el Gobierno Estadounidense y Colombiano, como compromiso a proteger los derechos laborales internacionales y prevenir la violencia contra los líderes sindicales, suscribió el Plan de Acción para los derechos laborales; con relación a la intermediación ilegal, se reguló de manera específica el tema de las cooperativas de trabajo

asociado y las empresas de servicios temporales. En dicho acuerdo se estipula que el Ministerio de la Protección Social dedicará de manera exclusiva 100 de sus inspectores de trabajo para la atención de casos relacionados con cooperativas, de igual manera se autorizará la contratación de 100 nuevos inspectores para las direcciones regionales y señalará que 50 de los inspectores mencionados se dedicarán de manera exclusiva a la atención de casos relacionados con cooperativas. De igual manera, el gobierno se comprometió que a más tardar el 15 de junio de 2011 ha expedir el decreto reglamentario de la ley de formalización de primer empleo de 2010, en el cual se definiría el alcance sobre cooperativas y asegurar la coherencia de esta normatividad, en dicho contexto se expide el decreto 2025 de 2011 que prescribe en su primer artículo:

Artículo 1. Para los efectos de los incisos 1° y 3° del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, cuando se hace mención a intermediación laboral, se entenderá como el envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones.

Esta actividad es propia de las empresas de servicios temporales según el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006. Por lo tanto esta actividad no está permitida a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado. Para los mismos efectos, se entiende por actividad misional permanente aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con la producción del bien o servicios característicos de la empresa. Para los efectos del presente decreto, cuando se hace mención al tercero contratante o al tercero que contrate, se entenderá como la institución y/o empresa pública y/o privada usuaria final que contrata a personal directa o indirectamente para la prestación de servicios.

De igual manera, cuando se hace mención a la contratación, se entenderá como la contratación directa o indirecta.

Parágrafo. En el caso de las sociedades por acciones simplificadas -SAS-, enunciadas en el artículo 3° de la Ley 1258 de 2008, actividad permanente será cualquiera que esta desarrolle.

Acto seguido, la misma normatividad consagra en el artículo 4, las sanciones de las cuales por el simple hecho de participar en una tercerización de actividades misionales permanentes en calidad de subcontratistas, llámese CTA y PreCTA, se exponen a multas de hasta 5.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), e incurrir incluso en

causales de disolución y liquidación; el mismo el artículo dispone, que el tercero que contrate con una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado que incurra en intermediación laboral o que contrate procesos o actividades misionales permanentes, se le impondrá una multa hasta de cinco mil (5.000) SMLMV, por medio de las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social. Lo anterior, sin perjuicio de lo señalado en el numeral 4 del artículo 7° de la Ley 1233 de 2008, con base en el cual el inspector de trabajo reconocerá el contrato de trabajo realidad entre el tercero contratante y los trabajadores, de todas formas, los trabajadores de las CTA y PreCTA involucrados en esta tercerización de actividades misionales permanentes, han de beneficiarse además de la responsabilidad solidaria consagrada en el Artículo 34 del CST en relación con la subcontratación legal de obras y servicios.

Si bien el gobierno expidió el decreto reseñado, reglamentó parcialmente el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, en lo relativo a las cooperativas, pero dejó sin reglamentar otras relaciones laborales encubiertas que pueden terminar en tercerización ilegal, por medio de otras figuras, como las SAS, contratos sindicales, fundaciones, etc.; después de dicho decreto hubo una omisión normativa ya que nunca se expidió un decreto regulador de esas otras formas de tercerización, por tanto, se aprovechó ese vacío por parte de los empresarios que continuaron recurriendo a otros proveedores de trabajadores de manera transitoria o permanente, sin importar que sea una actividad misional y permanente.

Tras constantes denuncias por parte de los sindicatos por el “vacío” normativo, se expide el decreto 2798 de 2013 que en su artículo primero señaló:

Artículo 1. En los términos de la Ley 1429 de 2010 está prohibido el uso de sociedades, asociaciones, corporaciones, fundaciones y la contratación de servicios de colaboración o manejo de recurso humano, Empresas de Servicios Temporales, Compañías de Servicios de Colaboración, o personas naturales, que utilicen modalidades de vinculación que impliquen desconocimiento o violación de derechos laborales constitucionales, legales y extralegales, de carácter individual o los colectivos de asociación sindical, negociación y huelga.

Esta prohibición se aplica a instituciones y empresas públicas y privadas; pero si bien el citado decreto reglamento el vacío y fue claro al prohibir la tercerización de actividades misionales y permanentes para esas otras figuras no contempladas si no cumplían las

normas laborales, apenas tuvo una vigencia 6 meses, ya que fue derogado por el decreto 1025 de 2014 debido a que el citado decreto no se sometió a consulta en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. Se indicó que por la trascendencia del tema de formalización laboral y el alcance del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, era procedente derogar el Decreto 2798 de 2013, con el fin de someter una nueva versión del tema, a consulta de la recientemente creada Subcomisión de Formalización y a la Plenaria de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales para respetar el diálogo social impuesto en la Constitución Política de Colombia.

Después de casi tres años, el 8 de abril de 2016, el gobierno nacional sancionó el Decreto 583, el cual adiciona al título 3 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un capítulo 2 que reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 74 de la Ley 1753 de 2015, sin consultarlo en el seno de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales desconociendo nuevamente los derechos de los trabajadores y la institucionalidad de la citada comisión.

En dicho decreto se regula nuevamente el tema de la intermediación ilegal y se establece en su artículo 2.2.3.2.3, los elementos indicativos de la tercerización ilegal; es de advertir que el citado decreto ha sido objeto de profundas críticas por parte de los sindicatos, la academia y los trabajadores; la Escuela Nacional Sindical (2016) advierte 7 riesgos que el decreto 583 de 2016 expone a los trabajadores:

- El riesgo de la deslaborización o informalización laboral: Este se entiende como la ausencia del contrato de trabajo en la prestación laboral. También como la inexistencia parcial de estos derechos, se dé o no un contrato laboral, en cuyo caso se podría hablar de grados de deslaborización o informalización laboral.
- El riesgo de los bajos ingresos laborales: A medida que las empresas acuden a la subcontratación, y en particular a la laboral, con el propósito de reducir el nivel general de sus costos, no ha de sorprender que los ingresos laborales de los trabajadores “involucrados en la subcontratación” sean bajos, y mucho más que el de todos aquellos que no lo estén. A menudo no perciben todas las prestaciones legales y, prácticamente nunca, los beneficios materiales adicionales que brindan las convenciones colectivas.

- El riesgo de la desprotección social: Estas modalidades afectan en grados diversos la protección social (esencialmente, salud, pensión de vejez y subsidios de desempleo).
- El riesgo de la discriminación laboral: La deslaborización, con sus consecuencias negativas sobre los derechos laborales y la protección social, configuran de por sí una situación de discriminación frente a los trabajadores que se benefician de un contrato tradicional, sin embargo, esto no es lo único también son excluidos de los posibles beneficios convencionales.
- El riesgo de insolvencia del empleador formal: En general, las empresas o entidades subcontratistas o que intervienen en la intermediación laboral, son mucho más pequeñas, con reducidos activos y rendimientos inferiores, y financieramente más frágiles que las empresas principales que se benefician de este fenómeno.
- El riesgo del desempleo recurrente: La interrupción recurrente de la actividad laboral es un riesgo connatural a todas las demás modalidades vigentes de subcontratación laboral, incluso a la de los trabajadores autónomos. Y si bien todo el empleo en las economías flexibles actuales, está expuesto a frecuentes interrupciones, está claro que el empleo vinculado a la subcontratación y contratación atípica carga con el mayor peso en este riesgo.
- El riesgo de la pérdida de los derechos colectivos: En todas partes, el sindicalismo ha retrocedido ante el avance de la subcontratación y la contratación atípica, y las poblaciones laborales que han caído en su órbita han quedado excluidas, en una gran proporción, del ejercicio del conjunto de los derechos colectivos. La temporalidad, o falta de estabilidad en el empleo (común a todas las modalidades de subcontratación y deslaborización), es uno de los factores explicativos de esta pérdida de facto de derechos colectivos.

Lo que propone el citado decreto es eliminar el concepto de actividad misional permanente, criterio que ha sido uno de los pilares a la hora de reglamentar la intermediación laboral y su prohibición, (Artículo 63 de la ley 1429 de 2010 y las disposiciones del Decreto 2025 de 2011) en otras palabras, autoriza para que se tercericen todas las relaciones laborales con proveedores, sin importar su forma jurídica y en desmedro de las garantías de los trabajadores; en el artículo 2.2.3.2.1. se establecen

algunas definiciones y en el numeral 6 se identifica que la tercerización laboral es ilegal cuando:

[...] en una institución y/o empresa pública y/o privada coincidan dos elementos: se vincula personal para el desarrollo de las actividades misionales permanentes a través de un proveedor de los mencionados en este decreto, y se vincula personal de una forma que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

Lo anterior quiere decir, que tercerizar actividades misionales y permanentes solo será ilegal, y por ende sancionable, cuando la forma de vinculación afecte los derechos, situación que obliga a los trabajadores primero a someterse a un régimen de subcontratación y otras formas de trabajo precario, debido a la disminución de oportunidades de lograr un empleo decente y segundo acudir a la jurisdicción para hacer valer sus derechos.

Es de advertir que en auto del 13 de Marzo de 2017, el Consejo de Estado, C.P Sandra Lisset Ibarra Vélez, decidió conceder la medida cautelar de suspensión provisional del decreto anterior ante la demanda de nulidad propuesta por la Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales (ACOSET); al considerar que los enunciados normativos demandados desbordan materialmente el contenido esencial del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, el cual hace referencia a la prohibición de contratar personal a través de cooperativas de trabajo asociado, ni bajo ninguna otra forma de vinculación de intermediación laboral, para desarrollar actividades misionales permanentes en los sectores público y privado, mientras que la norma reglamentaria, regula aspectos relacionados con la tercerización laboral, dentro de la cual ubica todas los mecanismos legales de intermediación laboral, aspectos estos que no están comprendidos en la referida ley. Posteriormente por auto del 6 de julio de 2017, la misma Consejera resolvió declarar la nulidad parcial 2.2.3.2.1.del Decreto 1072 de 2015, el cual fue adicionado por el artículo 1° del también Decreto Reglamentario 583 de 2016 en sus numerales 4° y 6°.

A modo de conclusión, podemos inferir que la globalización en vez de unir a las personas y estados, los polariza, porque si bien emancipa a ciertos humanos de las restricciones impuestas, a otros los despoja de sus territorios, vidas e identidades. Por su lado, la flexibilidad laboral emerge como uno de los resultados más relevantes en la

reorganización entre capital y trabajo. Es así, como la flexibilización laboral, implica prácticas empresariales y fórmulas económicas que giran en torno a cambios constantes en las formas de contratación y en la organización del trabajo, lo que conlleva a una transformación del marco jurídico para flexibilizar el mercado laboral, dichos cambios envuelven la pérdida de derechos de los trabajadores; una de las formas de flexibilización laboral y en la cual centramos el análisis, fue en la contratación.

Es por lo anterior, que con la flexibilización en la contratación, las relaciones de trabajo se han desdibujado, toda vez que los empleadores prefieren utilizar este tipo de contratación atípica y tercerizada, que les permite ser más eficientes, implementado la mercantilización del empleo, el abaratamiento del costo de la mano de obra para aumentar la tasa de ganancia del capital, escapar de cargas fiscales y sociales relacionadas con el trabajador dependiente, dando paso a la precariedad laboral, caracterizada por la pérdida de la identidad individual y colectiva de los trabajadores.

CAPITULO 2

La expansión del trabajo precario en Colombia.²

"Todas las medidas emprendidas en nombre del 'rescate de la economía' se convierten, como tocadas por una varita mágica, en medidas que sirven para enriquecer a los ricos y empobrecer a los pobres".

Zigmunt Bauman³

Las nuevas formas de producción fruto de las tendencias globalizadoras de la economía y el comercio, apadrinadas por el impulso de una ideología neoliberal han propiciado el auge de políticas de flexibilización laboral que lo que buscan es modificar las condiciones de las relaciones de trabajo presentándose como la más ventajosa solución a la oposición de intereses entre el trabajo y el capital.

De este modo, las imposiciones del mercado y el desarrollo de las políticas económicas aprobadas al interior de cada país por los actores involucrados, no fijan su atención en el trabajador, sus derechos y forma de protección, sino en cómo lograr que el Estado renuncie a su rol de intervenir en la economía, promoviendo la competencia y el egoísmo; tal ideología de corte neoliberal ha traído consigo la expansión de la desigualdad y la precariedad laboral.

Es así como el profesor y economista inglés, Guy Standing, acuñó el término “*precariado*” para referirse a todas las personas que viven en constante incertidumbre, ya sea por depender de empleos inestables o ayudas sociales insuficientes (Valero, J. 2015); dicho esto, el uso de la palabra “precario” y sus derivados “precariedad”, “precarización” se hizo intensivo desde 1980, cuando diferentes estudios provenientes de disciplinas sociales

² Este capítulo con algunos aportes del 1 y 3 fue publicado y se encuentra así: González Castaños, V. y Duque Quintero S. P. (2017). La promoción del diálogo social como posibilidad para frenar la expansión de trabajos precarios y lograr la justicia social en Colombia. *Equidad & Desarrollo*, (29, suplemento), 125-142. doi: <http://dx.doi.org/10.19052/ed.4167>. También fue presentado en el VIII Simposio de Asuntos del trabajo en el Lanzamiento del Observatorio Regional del Mercado de Trabajo de Bogotá, con la ponencia “La promoción del dialogo social como posibilidad para frenar la expansión de empleos desechables y lograrla justicia social en Colombia”.

³ Bauman, Z. (2013c). *La riqueza de unos pocos nos beneficia a todos*. Barcelona: Paidós

intentaron identificar la situación que se estaba produciendo en el mundo de trabajo caracterizado por la marginalidad en las condiciones y calidad del empleo. Baratinni (como se citó en Reynoso, 2014) señala que:

[...] se trata de un vocablo lleno de subjetividad por medio del cual implícitamente se descalificaban muchas de las novedades jurídicas de esos años en el mundo del trabajo; de igual manera, es un término impregnado de nostalgia con el que se intenta denotar que los cambios a las normas del trabajo se alejaban de ideas y principios sólidos hasta entonces considerados como inalterables. (p.22)

Por otro lado, el término precarización se utiliza para señalar varios elementos que dejan al trabajador en una situación frágil como a) la duración limitada del contrato temporal; b) los salarios que con frecuencia son inferiores y la ausencia de participación en beneficios no salariales; c) las mayores dificultades en la defensa de los derechos del trabajador y en ocasiones indefensión; d) las peores condiciones de trabajo; y e) la probabilidad de mayores prácticas contractuales ilegales o abusivas por parte de las empresas (Bel, 1992, p. 183). Por su parte Castillo (como se citó en Guadarrama, Hualde y López, 2012) señala que el trabajo precario “corresponde a diversas formas de ocupaciones asalariadas y no asalariadas caracterizadas por la baja calidad, la inestabilidad en el empleo y la escasa seguridad en los ingresos o las remuneraciones” (p.219).

Una de las entidades más prestigiosas y reconocidas en el mundo del trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2005), ha empleado el concepto de “trabajo precario” para denominar a “las ocupaciones en relación de dependencia que presentan rasgos alejados del empleo pleno, es decir, aceptables condiciones de trabajo y de remuneración, de acuerdo a la legislación vigente en materia laboral y de la seguridad social” (p.6).

Pese a las anteriores definiciones, se comparte aquella apreciación que la condición de precariedad laboral depende de la norma de referencia y de las situaciones concretas de trabajo; para lo cual, se señala que estudios pioneros y otros más recientes destacando a Rodgers y Rodgers, (1989), Hirata y Preteceille, (2002); Esope, (2004) evidencian que las formas de trabajo precario rara vez han estado ausentes de los sistemas de empleo asalariado, incluso en los países desarrollados, aunque también advierten que la precariedad es más aguda y extendida en los países en desarrollo. Acto seguido señala que a esta

situación se refieren los textos que estudian las “formas atípicas”, o no estándares de empleo, que incluyen el trabajo temporal, de tiempo parcial, a domicilio, nocturno, el autoempleo y el llamado outworking, así como varias formas de empleo ilegal o disfrazado (Rodgers, 1998; ESOPE, 2004), todos ellos considerados como formas variadas de alejamiento de la norma ideal de empleo, de origen fordista, que permiten constatar la ruptura cada vez más frecuente y extendida de dicha norma. (Guadarrama, Hualde y López, 2012, p. 216)

Si bien se parte de la premisa que el término de precariedad es ambiguo y difícil de definir por sus lábiles fronteras, toda vez que las mismas hasta cierto punto son imprecisas, lo cual plantea para cualquier teoría un reto al pretender dar cuenta de sus problemas metodológicos, como lo es incluso la existencia de otros términos que han querido ser equiparados a la precariedad. En tal sentido, se ha propuesto delimitar el concepto de precariedad laboral a las formas de empleo (empleo temporal, subempleo, cuasi autoempleo, informal, etc.) cuyo común denominador es que dichos fenómenos están por debajo de los niveles normativos aceptados por las políticas de trabajo digno y decente; para posibilitar su observación empírica, la Universidad Pública de Navarra en Pamplona y el Icas Institute de Barcelona, realizó una investigación difundida por la Comisión Europea de Investigación con las siglas ESOPE 2004 (como se citó por Guadarrama, Hualde y López 2012), donde se distingue cuatro dimensiones:

Temporal: Grado de certidumbre sobre la continuidad del empleo. Se refiere al tipo de relación contractual y los indicadores clave de la duración del empleo.

Organizacional: Control individual y colectivo de los trabajadores sobre el trabajo (condiciones de trabajo, tiempo de trabajo, turnos y calendarios, intensidad del trabajo, condiciones de pago, salud y seguridad). **Económica:** Pago suficiente y progresión salarial. **Social:** Protección legal o consuetudinaria contra despidos injustos, discriminación y prácticas de trabajo inaceptables, y protección social (beneficios de la seguridad social, salud, accidentes, seguro de desempleo) (p.216-219).

Se concluye que bien se ha avanzado en identificar aspectos medulares como lo es reconocer que la precariedad es un fenómeno multidimensional, complejo y difícil de medir, que se manifiesta de manera particular según los mercados de trabajo y las

regulaciones existentes en cada país o región, se debe tener claro que la precariedad es un proceso evolutivo en sí mismo, que tiende a perpetuarse por factores económicos, pero que también depende de las políticas públicas, los marcos regulatorios organizacionales y la acción de los agentes sociales, por lo que las cuatro dimensiones descritas no son suficientes toda vez que se limita a cuantificar datos como si se tratará de un fenómeno cuantitativo, cuando la realidad no se manifiesta en números sino en percepciones, sentimientos, frustraciones y vivencias.

Es por eso que el centro de investigación de este fenómeno, está en los sujetos y en este caso en particular, se manifiesta de forma preponderante en los llamados “nuevos pobres”: mujeres, jóvenes y los emigrantes que son ignorados frecuentemente, sin embargo, sus percepciones, vivencias e interiorización de la precariedad son importantes tanto para su definición como para entender las prácticas sociales y las estrategias de los sujetos y los actores colectivos, como los sindicatos. (Guadarrama, Hualde y López, 2012, p.216-217)

Una referencia necesaria para fijar los alcances sobre la precariedad laboral, lo constituye el informe ESOPE (2004) (citados por Guadarrama, Hualde y López 2012) en el cual se propone tres niveles de análisis: los problemas conceptuales, las dificultades de medición y su incidencia real y posible sobre las políticas laborales y sociales, es de advertir que dicho informe retomó algunos aportes que realizó Rodgers y Rodgers (1989), de la siguiente manera:

Los empleos precarios son aquellos de corto horizonte temporal o en los cuales el riesgo de perder el empleo es alto. Debe incluirse aquí el trabajo irregular, en la medida que existe incertidumbre sobre su disponibilidad continua. Cuanto menos controle el trabajador individual o su representación colectiva las condiciones de trabajo, los salarios o el ritmo de trabajo, el empleo es más inseguro. La protección social contemplada por las leyes, por las organizaciones colectivas y las prácticas consuetudinarias, es crucial. Tanto la protección referida al acceso a los beneficios de la seguridad social (cobertura de accidentes, pensiones, desempleo, seguros) como la protección contra la discriminación y el despido injusto. Los empleos de bajo ingreso pueden ser considerados precarios si están asociados con pobreza o con inserción social insegura. (p.217)

Es así como la precariedad laboral se manifiesta en los trabajadores por medio de medidas que adoptan los empleadores tendientes a reducir los salarios al punto de ser miserables, disminución ostensible de la jornada laboral, el número de despidos sin justa causa, discriminación, empleo inseguros, no cobertura de la seguridad social, ni pago de prestaciones laborales, situación que se encuentra amparada, algunas veces, bajo normas jurídicas que permiten los diferentes tipos de contratación que legalizan formas precarias de inserción laboral; en este sentido, Bronstein (1990) señala que si bien no se puede afirmar que es un atributo distintivo, “si se puede decir que la precariedad es un rasgo cuando menos frecuente de la flexibilidad del trabajo, en particular cuando la misma se identifica con los contratos atípicos” (p.399).

Todas las definiciones sobre el trabajo precario han considerado la vulnerabilidad de los trabajadores involucrados, partiendo del análisis de las difíciles condiciones económicas en las que estos trabajadores se encuentran, las cuales lo ubica en una situación de gran inseguridad, ya que al perder la calidad en sus empleos al desaparecer la estabilidad laboral como principio que en alguna época fue el motor de la relación trabajador–empleador, disminuye no solo la calidad de vida de los trabajadores sino el bienestar y la salud de sus familias, convirtiéndose así la consecución del empleo en la forma de responder a sus necesidades más básicas; en consecuencia la precarización del trabajo pone de relieve que ese espacio social se encuentra en constante transformación, porque la desestructuración de las relaciones laborales afecta la identidad y la calidad de vida de los trabajadores que pierden con su silencio y en el afán de sobrevivir, la conquista de sus derechos.

Al fin y al cabo, hay consenso al señalar que la actual situación de vulnerabilidad de los trabajadores, se caracteriza por ser inestable e insegura, y la suma de dichas condiciones, es lo que hoy en día se puede identificar como “precariedad,” la cual, en casos extremos, puede llegar a los márgenes de la arena social y asumir una faceta con consecuencias más crueles, como lo es la exclusión laboral y la pobreza; el resultado de estas situaciones de desprotección social y laboral, sitúan al trabajador en una posición desfavorable y esto se convierte, en las llamadas altas y baja de desocupación y ocupación, cifras que en la actualidad dominan las condiciones de trabajo.

Los trabajadores con contratos precarios se encuentran un contexto laboral volátil, el cual fluctúa en función de la oferta y la demanda; constituyéndose en una realidad distante del trabajo decente, lo que imposibilita entre otras cosas, a este tipo de trabajadores el plantear un proyecto de vida a largo plazo, pues el mismo varía de acuerdo a cómo lo hagan sus condiciones laborales, lo que dificulta, no sólo la realización del empleado como sujeto, sino además el cumplir con sus obligaciones familiares y sociales de una manera adecuada, en virtud de que sus ingresos económicos se ven afectados por la inestabilidad e inseguridad en sus condiciones de laborales. (Gómez y Restrepo, 2013, p.186-187)

El trabajo precario en Colombia

Colombia no es ajeno a los efectos de la globalización que han permeado lo cultural y moral de las sociedades locales trayendo consigo una nueva ola de la internacionalización de los modos de producción, consiguiendo que los gobiernos de turno implanten el denominado “modelo neoliberal”, como requisito para que puedan integrarse al comercio mundial.

El trabajo que en su carácter general conlleva relaciones de apropiación y de transformación del mundo, con la globalización económica de carácter neoliberal se requirió que fuera regulado mediante políticas de flexibilización y desregularización, aceptando intrínsecamente su valor en el mercado sometido a los vaivenes de la oferta y la demanda al aceptar su mercantibilidad en el comercio mundial donde unos “venden” su fuerza de trabajo a otro, a cargo de una contraprestación, sin duda tal realidad no es ajena a nuestra historia. Engels, filósofo y revolucionario alemán, sostuvo que gracias a las manos, la posición erecta, el lenguaje y el cerebro, los seres humanos dominaron la naturaleza y evolucionaron como sociedad, permitiendo el desarrollo de modos de producción, los cuales al decaer la propiedad comunal condujeron a la división de la población en clases y, con ello, al antagonismo entre las dominantes y las oprimidas (Castillo, 2009, p.207). Hoy el trabajo al igual que el capital o la propiedad, es fuente de mercantilización, fruto de la influencia sin límites que se le ha dado al mercado en las relaciones sociales.

A raíz de estas transformaciones, se evidencia como las diferentes políticas neoliberales puestas en marcha por los gobiernos de turno de manera acentuada desde los años 90, cimentaron las bases de una nueva institucionalidad y por ende un marco jurídico propio, cuya única finalidad era el establecimiento de un régimen económico que promulgaba la acumulación capitalista fundamentada en la transnacionalización y desestatización de la política, configurándose en Colombia, un “Estado empresario”, muy distante del Estado Social de Derecho consagrado en nuestra Constitución Política. (Estrada, 2010, p.11)

Las reformas neoliberales en Colombia se hicieron visibles a partir de los años 90 con el programa de Modernización de la Economía, iniciado por el gobierno de Virgilio Barco, el cual fue ampliado por su sucesor, César Gaviria, quien había sido su Ministro de hacienda y posteriormente de Gobierno, dicho programa consistió en una serie de políticas que apuntaban a lograr la apertura económica y comercial, junto con la liberalización de la economía, minimizando la intervención estatal en favor del funcionamiento de los mecanismos del mercado. (Maya y Rodríguez 2002, p.47)

El gobierno de Gaviria, formuló el Plan Nacional de Desarrollo denominado “La Revolución Pacífica”, el cual introduce elementos más radicales que permiten la aceleración del proceso de apertura y liberalización comercial, con la finalidad de modernizar e internacionalizar la economía, se plantearon como indispensables reformas económicas, en las cuales se destaca la liberación de las importaciones, reforma al régimen cambiario, reforma financiera y se desataca reformar al sistema de seguridad social integral y al régimen laboral, que si bien es más una reforma social tiene grandes repercusiones económicas, ya que constituyó una de las primeras fuentes de vulneración de los derechos de los trabajadores colombianos (Maya y Rodríguez, 2002,p. 51); ese proceso de apertura hacia un modelo de “acumulación flexible y de financiarización”, el cual en términos de Harvey (2007) se ha caracterizado por ser un proceso basado en la “acumulación por desposesión”, es decir, una acumulación basada en la depredación, el fraude, la expropiación, explotación y la violencia, que afectó en ese caso a miles de Colombianos.

No hay duda que la Revolución pacífica, tenía como fin la protección de la industria nacional y el fortalecimiento del sector agrícola, situación que permitiría un aumento en la entrada de divisas al país, para así poder poner a Colombia a competir en el comercio internacional, lo que no se advirtió que tal realidad tendría un grave costo para los

trabajadores, tal situación fue evidenciada por Sachs y Chats (como se citó en López, 2014) en la gran encuesta de los hogares colombianos realizada por el DANE, donde se identificó que “entre 1990 y 1994 se perdieron cerca de 60.000 puestos de trabajo, de los cuales 19.100 corresponden a trabajadores calificados y 40.665 trabajadores no calificados, afectando seriamente a sectores como las maderas, las maquinarias y equipos, el papel y las imprentas, así como también los sectores de la minería no metálica” (p.44).

Para responder a ese ideal de apertura y con el fin de instaurar medidas de protección al empresariado para poder competir en el mercado global, se promulga ley 50 de 1990, reforma promovida por el partido liberal cuya ponencia estuvo a cargo de Álvaro Uribe Vélez, donde se recuerda que la apertura económica se presentó como una de las principales motivaciones, y junto con reforma de comercio exterior, la flexibilidad laboral era uno de los principales determinantes de la competitividad de la economía Colombiana. La mencionada reforma constituye un hito en la flexibilización del mercado laboral, reforma que legalizó los intereses de los empresarios, abarato el precio de producción, aumentó sus rentas al suprimir el gasto que se generaba por el derecho de los trabajadores a recibir la retroactividad en el pago de las cesantías, por otro lado, permitió el despido pagando una indemnización al trabajador que llevaba más de 10 años de antigüedad, elimino el reintegro, permitió celebrar contratos a término fijo inferior a un año, se regularon las empresas de servicios temporales y de manera indirecta restringió la acción sindical, reforma que autorizo la expansión de trabajos precarios.

Son visibles las consecuencias sociales negativas de la apertura económica en esa época, toda vez que se disminuyeron las posibilidades de crecimiento, ya que las empresas nacionales quedaron en desventaja para competir en un escenario de libre mercado, la economía se vio expuesta a una entrada masiva de importaciones que devastaron la industria nacional y la agricultura, lo que ocasionó la insostenibilidad de las pequeñas y medianas empresas, el consecuente despido masivo de empleados; aumentó la inequidad en la distribución del ingreso, así como la pauperización de los trabajadores y campesinos, dando lugar al aumento de las tasas de desempleo y diferentes conflictos sociales; en otras palabras, cuando un país en desarrollo, no protege su industria, ni ampara al trabajador y sus políticas públicas no van difluidas a mejorar el empleo ni cumplen las funciones sociales para las que fueron diseñadas, devienen situaciones de profunda crisis social, que

desemboco en el aumento de la insurgencia, la intensificación del conflicto armado, político y social, que fracturó los principios del Estado social y democrático de derecho, atentado contra derechos fundamentales como la vida, la libertad sindical, de expresión, creencia, entre otras.

La expansión y consolidación de las políticas neoliberales en Colombia, iniciadas desde los años 90, está íntimamente relacionado con el comienzo del gobierno de Álvaro Uribe Vélez con su propuesta de un Estado Comunitario, soportada en la puesta en marcha de la Política de Seguridad Democrática (2002-2010) y con ella se destaca la promulgación de la ley 789 de 2002, la cual tenía como finalidad apoyar y fomentar el aumento del empleo; dicho propósito se buscó con la ampliación de la jornada laboral ordinaria diurna hasta las 10:00 pm, la disminución ostensible del valor de las indemnizaciones cuando se realizaba despidos sin justa causa, la disminución de la indemnización moratoria por falta de pago de prestaciones sociales y salarios consagrada en el artículo 65 del CST, la disminución del 25% para trabajo dominical y festivo, entre otras medidas, que tocaron el bolsillo de los trabajadores Colombianos. Es así como el período comprendido entre 2002 y 2007, Farné y Vergara (como se citó en Gómez y Restrepo, 2013) señalan que:

Las normatividades tendientes a desregularizar las relaciones laborales se acentuaron, desplazando muchas de las obligaciones legales que el empleador tenía con el empleado, hacia este último o hacia un tercero, lo que obligó a muchos trabajadores, dependiendo de su contrato, a asumir los costos de la seguridad social, lo que fue en detrimento del ingreso real que estos percibían y, por consiguiente, se menguó su capacidad adquisitiva (p.185).

La expansión de la precariedad debido a la desregulación y flexibilización laboral fueron motivo de un sin número de estudios que pretendían dar cuenta de esa realidad, según Farné y Vergara (como se citó en Gómez y Restrepo, 2013) los alcances de la precariedad en el país se plasman en que:

[...] solo la mitad de los asalariados reportó haber firmado un contrato de trabajo, siendo el 30% de estas contrataciones de carácter temporal; en este lapso de tiempo el colectivo de trabajadores asalariados pasó de ser un 51,5 % en el 2005, a un 50,5 % en el 2006, a la vez que el volumen de empleados cuyos contratos eran temporales siguió en aumento. Mientras tanto, y continuando con el periodo

comprendido entre el año 2002 al 2006, en lo que se refiere a las condiciones salariales de los trabajadores en Colombia, si bien el salario mínimo adquirió cierto poder adquisitivo, el de los profesionales, no sólo se detuvo, sino que además sufrió un retroceso (p.185).

Es así, como durante los periodos presidenciales de Uribe y Santos, con su Programa de Prosperidad Democrática, se puede identificar que hay una continuidad en políticas gubernamentales de ambos que se fundamentaron en tres ejes: seguridad democrática, confianza inversionista y cohesión social, al analizar los 3 ejes y sus impactos en la sociedad, se concluye que se trata de un modelo de desarrollo direccionado al mercado, despreocupado por los problemas estructurales de pobreza, precariedad, exclusión y marginación social, que sólo vislumbra en la población un conjunto de individualidades que se deben moldear de acuerdo con las necesidades de ese mercado. Bajo este modelo se redefinieron los usos del territorio en función del mercado, lo cual ha conllevado a la emergencia y el establecimiento de prácticas que podemos definir como racistas, toda vez que se funda en la proscripción de formas de vida y de ganarse la vida de vastos grupos poblacionales que no se enmarcan en las apuestas del desarrollo neoliberal (Jaramillo, 2016).

Es así como un trabajo precario en Colombia, no asegura ingresos dignos y estables, el empleo es ocasional o por temporadas, como lo que sucede con los contratos realizados por intermedio de empresas de servicios temporales, cooperativas de trabajo asociado, contratos sindicales e incluso los contratos a término fijo, y en los que la protección social (afiliación a salud, riesgos laborales y pensiones) es muy baja, esta es la característica, que se generaliza en los empleos en el comercio, que incluye el trabajo que realizan los colombianos en los semáforos, las ventas en kioscos, ventas por catálogo, multinivel, empleadas de servicio doméstico o del empleo en bares y restaurantes. En algunos casos, ni siquiera hay afiliación a la seguridad social como ocurre en la mayoría de las veces con los mayordomos, jornaleros y los que trabajan por cuenta propia, en el campo o en empresa familiar. La mayoría del empleo que se está generando en Colombia es precario, sin estabilidad laboral, ni protección social, sin ingresos que aseguren una vida digna y decente. Vásquez (2015) analista de la Escuela Nacional Sindical concluye que:

[...] el trabajo informal en Colombia es todavía mayor que el que entrega el DANE en sus estadísticas. Por ejemplo, en 2012 el Ministerio del Trabajo le atribuía a la informalidad la baja cobertura que tenía el régimen pensional en Colombia, señalando que “la informalidad laboral es alta: 14.3 millones de colombianos, el 68.8% de los ocupados, no cotizan a pensiones”. Dos años después, en su informe al Congreso de la República, señalaba: “Una de las principales problemáticas del mercado laboral colombiano es el alto índice de trabajadores que no cuentan con una protección en seguridad social, así lo refleja el porcentaje de ocupados cotizantes a pensiones, que a pesar de haber aumentado en los últimos años, tan solo alcanza el 34.2%.

Si bien no se quiere equiparar varios conceptos, precariedad e informalidad laboral, se hace necesario hacer unas primeras consideraciones frente a este último concepto, el cual ha sido tratado ampliamente por la literatura asumiendo varias perspectivas teóricas, lo que dio origen a cuatro escuelas: dualista, estructuralista, legalista y el enfoque integrado. Para este análisis, Ferreira (2014) presenta las cuatro escuelas así:

1. Dualista, presenta la informalidad como el sector inferior de un mercado de trabajo dual, donde los trabajadores (en general no cualificados) subsisten temporalmente gracias a su participación en actividades de baja productividad. El sector informal es, entonces, un sector residual que surge del proceso de transformación en una economía en desarrollo que no puede absorber una parte de su fuerza laboral.
2. Estructuralista, enfatiza las conexiones productivas entre los sectores formal e informal, vinculados a través de la producción globalizada y las cadenas de insumos. El sector informal es visto como subordinado a las grandes empresas capitalistas que suministran mano de obra barata a estas últimas debido a fuertes incentivos generados por la demanda y el crecimiento (Arnold y Bongiovi, 2012; Yusuff, 2011; Chen, 2007). Sin embargo, los estructuralistas reconocen que esta dinámica entre el trabajo informal y el progreso económico ocurren a costa de la explotación laboral.
3. Legalista, presenta el sector informal como un conjunto de micro-empresarios que prefieren operar de manera informal para evitar los costos asociados con el registro. En contraste con los dos previos, esta visión legalista apunta a la naturaleza

voluntaria de la informalidad.

4. Integrado, combina elementos de los tres enfoques anteriores, basados en la idea de los mercados de trabajo multi-segmentados (Chen, 2007). En palabras de Bacchetta et al. (2009, p. 45) la economía informal es la suma de diferentes segmentos y diferentes tipos de agentes: un segmento de nivel inferior dominado por los hogares que participan en actividades de supervivencia con pocos vínculos con la economía formal, como los dualistas sugieren; un segmento de nivel superior con micro-empresarios que optan por evitar los impuestos y regulaciones (p.32).

Ahora bien, la Organización Internacional del Trabajo introdujo el concepto de economía informal, para definir “todas las actividades económicas de los trabajadores y las unidades económicas que –legalmente o en la práctica– no están cubiertas o están insuficientemente cubiertas por las disposiciones institucionales formales” (OIT, 2002, p.5).

Por su parte, Hussmanns (como se citó en Ferreira, 2014), reconoce que la medición de la economía informal es muy difícil de poner en práctica; no obstante, utilizando un enfoque de bloques, es posible desagregar el empleo total en función de dos dimensiones: i) tipo de unidad de producción (formal, informal u hogares), y ii) tipo de empleo (formal, informal) determinado básicamente en función de las categorías de ocupación laboral (OIT, 2013). Esto significa que los trabajadores informales son estadísticamente identificados con base en su posición ocupacional y el carácter formal/informal del establecimiento empleador según las directrices de la OIT. (p.33)

Pese a lo anterior, Ferreira (2014) señala que la identificación de la informalidad, basada en el enfoque de bloques aprobado por la OIT es aún restringida para reflejar la compleja realidad del empleo informal de una manera consistente con diversos niveles de calidad de las condiciones laborales que van más allá de los aspectos legalistas, como lo son el tamaño de la empresa y la categoría ocupacional de los trabajadores, es por esa razones que la realidad desborda los indicadores máxime cuando estos son parcializados y duales porque no sirven para describir la complejidad del mundo del trabajo, el cual adquiere nuevas dinámicas, tanto dentro como fuera del ámbito informal. (p.34)

En Colombia, la informalidad se define oficialmente como “el conjunto de actividades económicas que ignoran las leyes comerciales, laborales y/o fiscales” (CPCPLS, 2010, p. 132). Según el Gobierno, la informalidad es una de las principales barreras para el crecimiento del PIB, la productividad y la competitividad. Según el estudio de la OCDE sobre el mercado laboral y las políticas sociales en Colombia (2016), el problema estructural del mercado laboral que se evidencia es la inusualmente elevada tasa de autoempleo: el 52% de la población trabaja como independiente en comparación con el 27% en México y el 39% en Grecia, y el promedio de 17% de la OCDE. Adicionalmente, la mayoría de los trabajadores independientes laboran en negocios informales (83%) y no se encuentran cubiertos por la seguridad social (93%). La informalidad también es elevada entre los empleados: alrededor del 42% no contribuye al sistema de pensiones, una cifra mucho más elevada que la de la mayoría de las demás economías emergentes. Las transiciones hacia empleos formales son muy pocas, y por lo general los que logran acceder a un empleo formal cuentan con un contrato a término definido en vez de uno a término indefinido, lo cual a su vez conlleva un mayor riesgo de recaer en la informalidad o en el desempleo.

El problema que ha sido detectado, es que se asume que la informalidad laboral está directamente relacionada con la economía informal, por otro lado que el sector formal, la gran empresa y el crecimiento económico constituye una mejor calidad de empleo, parafraseando a Ferreira (2014) la comprensión de informalidad en Colombia no solo está desactualizada sino erróneamente canalizada en términos de políticas públicas; en primer lugar porque la distinción entre el empleo en la economía formal e informal es ignorada y no es suficiente y segundo porque la conceptualización y medición de la informalidad son muy imprecisas para revelar otras dimensiones de la calidad del trabajo, tales como las condiciones laborales, oportunidades de progreso, estabilidad y organización colectiva, entre otros, aspectos que precarizan el trabajo, afectando la calidad de empleo, y que escapan cuando se diseñan las políticas públicas para lograr reducir la informalidad laboral y mucho más allá, la expansión de empleos precarios.

Es por eso, que la noción de la informalidad puede ser engañosa y no necesariamente nos da los criterios para determinar la calidad de empleo que se ha generado en una economía, es por eso, que se requiere hacer uso de un concepto más significativo, y es así,

como la noción de trabajo precario, abarca todas estas formas y dinámicas del mercado de trabajo y es precisamente esa alternativa la que permite abordar la calidad del trabajo a través de dimensiones más amplias y objetivas.

Una vez, se dejó claro que la informalidad laboral, no es una noción suficiente ni comprende las dimensiones del trabajo precario, se recuerda que este último concepto ha sido entendido como el empleo de baja calidad que abarca múltiples aspectos que afectan tanto a la relación laboral como las condiciones de trabajo y se pueden representar en 5 dimensiones, que se presentan en la figura 1:

Figura 1. Dimensiones del trabajo precario

PROTECCION Y SEGURIDAD SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad Social (servicios de salud y provisión de pensiones). • Protección para riesgos laborales tales como accidentes y enfermedades de trabajo o condiciones de insalubridad.
SEGURIDAD DE LOS INGRESOS	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración laboral apropiada y justa • Beneficios y prestaciones laborales correspondientes
ESTABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad y oportunidades de continuidad en el empleo • Estabilidad en la duración de la relaciones de trabajo
CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS Y DIGNAS	<ul style="list-style-type: none"> • No discriminación de ningún tipo • Seguridad ocupacional en el lugar de trabajo • Horas de trabajo decente y adecuado descanso • Capacitación adecuada y oportunidades para el aprendizaje
DIALOGO SOCIAL Y PARTICIPACION	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos y oportunidades para el diálogo social, la participación, la representación y la negociación colectiva.

Fuente: (Ferreira, 2014, p.40).

Estas cinco dimensiones están vinculadas a los siguientes riesgos: i) falta de protección social suficiente; ii) inestabilidad de la trayectoria laboral; iii) bajos ingresos y privación de los beneficios y prestaciones laborales; iv) falta de protección frente a ambientes físicos de trabajo desfavorables; y (v) escasez de libertad de asociación, expresión, participación y

negociación colectiva. Estos riesgos indican que el problema del trabajo precario no se define como una característica exclusiva de la economía o el trabajo informal, al mismo tiempo que la buena calidad del empleo no es una propiedad exclusiva de empleos formales. El enfoque propuesto permite evaluar analíticamente las dimensiones mencionadas para ser tratadas como características analíticas que son relevantes para todas las formas de trabajo (Ferreira, 2014, p.40).

En su afán de reducir la realidad a números y datos cuantificables, se tiene un índice compuesto, denominado Índice de Trabajo Precario (ITP,) el cual mide en promedio para cada trabajador la calidad de su empleo individual con base en las cinco dimensiones antes descritas; Ferreira (2014) señala que el principal obstáculo para la operacionalización de este índice fue la falta de datos. En primer lugar destaca la escasa representación de trabajadores rurales limita la identificación de la precariedad rural. En segundo lugar, la encuesta carece de preguntas para identificar la incidencia de accidentes o enfermedades laborales, discriminación en el trabajo, participación en programas de capacitación o aprendizaje, interés para afiliarse a sindicatos o asociaciones de trabajo, cobertura de los convenios colectivos, y evolución de los ingresos. Además, existe un déficit cualitativo en la información, especialmente respecto a la protección social y asociación laboral. En consecuencia, los indicadores respectivos incluidos se restringen a criterios de registro o asociación más no al acceso efectivo en las dimensiones mencionadas. (p.41)

Con lo anterior se quiere destacar que si bien, se tiene parámetros objetivos que arrojan resultados cuantitativos para tratar de medir la precariedad aboral en sus 5 dimensiones, tal operacionalización no dejar de ser un estudio exploratorio, que presentará problemas ante el déficit cualitativo en la información, especialmente respecto a la protección social, la asociación laboral, diálogo social y la participación.

Ahora bien, el trabajo precario se está convirtiendo en una de las mayores dificultades para el respeto de los derechos de los trabajadores; día a día más personas se encuentran realizando trabajos precarios en los cuales no gozan del derecho de sindicación y mucho menos de negociación colectiva con su empleador, siendo estos dos derechos los más vulnerados en los últimos años en Colombia, pero a la vez tal situación se ha convertido en un verdadero reto para que los movimientos sindicales tengan un eco a nivel global, ya que se exige que estos encuentren la manera de no solo ofrecer resistencia sino que deben

amparar al trabajador, protegiendo y promoviendo salarios y condiciones de empleo dignos para lo cual la lucha y el diálogo social deben ser su camino. Hoy no hay duda que los puestos de trabajo de forma permanente e indefinida se encuentran en declive en Colombia y todo el mundo, al tiempo que están siendo remplazados por empleos temporales, ocasionales y por la subcontratación, dicha situación se traduce en la denegación efectiva de los derechos de los trabajadores precarios a afiliarse a un sindicato y a negociar colectivamente con su empleador, lo que los hace más vulnerables a la explotación; mientras que algunos trabajadores precarios son formalmente excluidos de la cobertura de la legislación que garantiza esos derechos, otros tienen el derecho según la normatividad vigente, la cual es vulnerada día a día ante un problema de eficacia jurídica.

El rápido aumento de la precariedad laboral está siendo impulsado tanto por las grandes empresas como por los Estados y sus gobiernos, en todo el mundo se han adelantado procesos de reformas laborales y desregularización en el mercado de trabajo para otorgar a los empleadores una mayor facilidad para crear puestos de trabajo “desechables” a costa de la estabilidad de los trabajadores; la continua promoción de la flexibilización laboral por parte del Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional (FMI), bajo el himno de lograr crecimiento económico, ha dejado a miles de trabajadores en una profunda inestabilidad laboral, generando desasosiego e incluso la pérdida de su salud, desmejorando el bienestar de sus familias ante la falta de un empleo de calidad; mientras los únicos beneficiados han sido los empleadores toda vez que les permite limitar o reducir su fuerza de trabajo permanente a un mínimo, el resultado es que los riesgos asociados con el empleo se desplazan del empleador a los trabajadores, dejándolos en una situación de alta vulnerabilidad e incertidumbre.

Según la investigación laboral realizada por el Programa de Transformación Productiva (2017), Bogotá, Medellín y Cali tienen el 91,9% de las empresas que más emplean la tercerización en Colombia, es de advertir que ese indicador corresponde a empresas que tienen su sede principal en estas ciudades. En dicho informe, se concluyó que los sectores de las telecomunicaciones, salud, financiero, seguros, público y servicios son los que más demandan la tercerización en Colombia; el análisis arrojó que Bogotá es la ciudad del país con el mayor número de servicios tercerizados con un 61,88 por ciento en todo el país, algunos de los servicios más comunes son: centros de contacto, compras,

logística, finanzas y contabilidad, computación en la nube, servicios legales, investigación de mercados e investigación y desarrollo. De igual manera, la ciudad de Medellín lidera la tercerización de servicios en recursos humanos, procesos de negocio y de conocimiento, ‘outsourcing’ y servicios de ‘testing’, con un 20,85 por ciento y Cali, con un 9,26 por ciento, es la tercera ciudad del país donde más se proveen estos servicios. Existe gran demanda en finanzas y contabilidad, diseño gráfico, telemedicina y salud.

En este contexto de vulneración de derechos, con relación a la libertad sindical y la negociación colectiva, la Corte Constitucional consideró que:

[...] en el derecho de asociación sindical subyace la idea básica de la libertad sindical que amplifica dicho derecho, como facultad autónoma para crear organizaciones sindicales, ajena a toda restricción, intromisión o intervención del Estado que signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento. Ello implica, la facultad que poseen las referidas organizaciones para autoconformarse y autoregularse conforme a las reglas de organización interna que libremente acuerden sus integrantes, con la limitación que impone el inciso 2 del art. 39, según el cual la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos se sujetan al orden legal y a los principios democráticos. (Corte Constitucional, C-385 de 2000 M.P. Antonio Barrera).

En la misma Sentencia la Corte consagró que el derecho de asociación sindical, debe [...] necesariamente considerarse integrado a la concepción democrática del Estado Social de Derecho, pluralista, participativo, fundado en el respeto de la dignidad y de la solidaridad humanas, que reconoce y protege unas libertades básicas, si se repara que la libertad de asociarse en sindicatos no es otra cosa que la proyección de un conjunto de libertades fundamentales del hombre, como las de expresión y difusión del pensamiento y opiniones e información, y de reunión, las cuales conducen a afirmar el derecho de participación en la toma de decisiones relativas a los intereses comunes de los asociados, que constituye el punto de partida para la participación política.

Las anteriores consideraciones constituyen el núcleo fundamental del derecho el cual debe ser interpretado a la luz del Convenio relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación No. 87, ratificado por Colombia el 16 noviembre 1976, lo que

lo hace por mandato del inciso cuarto del artículo 53 de la Constitución parte de la legislación interna, ya que el mencionado convenio fue incorporado por medio de la Ley 26 del 15 de septiembre de 1976.

Con relación a la negociación colectiva, este derecho está consagrado en el artículo 55 de la Constitución Política y su finalidad es llenar de sentido el contenido instrumental del derecho de asociación sindical; a su vez, se le ha entendido como un mecanismo de regulación de las relaciones laborales. En cuanto al concepto del derecho a la negociación colectiva, la Corte Constitucional, ha recurrido al artículo 2º del Convenio 154 de la OIT para precisar su alcance y ha sostenido que es un concepto genérico que abarca “todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez” es de aclarar que el alcance de este derecho no se limita a la presentación de pliegos de peticiones ni a la suscripción de convenciones colectivas, sino que incluye todas las expresiones de acuerdo mutuo y recíproco entre trabajadores y empleadores cuya finalidad es el de regular mediante la concertación las condiciones de trabajo, sobre la base de la existencia de un conflicto económico laboral. (Corte Constitucional, C- 741 de 2013, MP Jorge Pretelt)

En este orden de ideas, el derecho a la asociación sindical consagrado en el artículo 39 de la Constitución, persigue asegurar la libertad de constituir organizaciones de trabajadores o de patronos, mientras que el derecho a la negociación colectiva, establecido en el artículo 55 implica la garantía constitucional de la existencia de un mecanismo de regulación de las relaciones laborales. En esa medida, los derechos en cuestión son claramente distinguibles, tanto por su contenido como por su naturaleza.

Una vez se ha establecido ese núcleo fundamental del derecho, su protección legal y Constitucional al ser dos derechos fundamentales, es necesario mirar cual es la realidad que vive el pueblo Colombiano, especialmente sus trabajadores, para lo cual se tomará como marco de referencia la sentencia del Tribunal Mundial de Libertad Sindical, el cual el 27 de mayo de 2012, decidió condenar al Estado de la República de Colombia por ser responsable

de los hechos sistemáticos de violación del principio de Libertad Sindical, en calidad de autor directo, coautor, cómplice o encubridor de homicidios, lesiones, torturas, privaciones ilegítimas de la libertad, atentados, amenazas, despidos y represalias con motivo del ejercicio de la actividad sindical. En la citada providencia se dejó claro que:

[...] se viola la libertad sindical cuando el ordenamiento jurídico interno crea condiciones para la existencia de organizaciones de trabajadores débiles y sin capacidad de acción sindical. También cuando se reglamenta el derecho de huelga para que sea inofensiva, o cuando la negociación colectiva es un burdo simulacro. Pero la más grave violación de la libertad sindical se produce cuando la violencia contra el sindicalismo es permanente, en el marco de una evidente impunidad, sobre todo de los grupos paramilitares, lo que nos habla de un Estado ausente o, peor aún, cómplice. (Tribunal Mundial de Libertad Sindical, 2012)

Sobre los hechos comprobados el mismo Tribunal Mundial de Libertad Sindical con vehemencia aseguró que:

[...] se ha podido comprobar que en el Estado y sectores empresariales colombianos existe una especie de cultura antisindical, que corre en paralelo con una cultura de la violencia como forma de resolver los conflictos. Un comportamiento es cultural cuando más allá de su legalidad o legitimidad está socialmente considerada como incorporada al orden natural de las cosas (...)

Con procesos de violencia contra la fuerza de trabajo se ha logrado en este país deslaborar la contratación individual, disfrazada como contratación civil, y sustituir al trabajador formal por trabajo subcontratado o tercerizado. Paralelamente, este proceso ha sido acompañado por una fuerte ofensiva contra el derecho a la negociación colectiva, desnaturalizándose e incumpléndose los convenios colectivos de trabajo vigentes, cuyas cláusulas son sistemáticamente violadas, tanto por el Estado como por los empleadores privados. (Tribunal Mundial de Libertad Sindical, 2012)

Con relación a la protección de los derechos de los trabajadores y su promoción, es enfática al señalar que estamos en presencia de una franca desprotección de la clase trabajadora colombiana y de extrema debilidad del sindicalismo, no debería extrañar que el índice de siniestralidad laboral sea elevadísimo, lo que se ha podido comprobar a pesar de

la ausencia de estadísticas oficiales confiables. Las condiciones de trabajo de un importante sector de trabajadores, son deplorables. Tales condiciones llevan a que un reducido número de trabajadores alcance los servicios de la seguridad social, desprotegiendo a la mayoría. La protección de la vida y la salud del trabajador, que son su único patrimonio, es considerado un costo laboral, que no todos los empleadores están dispuestos a pagar. A ello se suma la ineficacia de los organismos estatales, que deberían controlar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad laboral. (Tribunal Mundial de Libertad Sindical, 2012)

Sin titubeos, ni falacias, la sentencia del Tribunal Mundial de Libertad Sindical, evidencia claramente la difícil situación de los trabajadores en Colombia; la tercerización del trabajo, y con ella la vulneración de derechos sindicales y falta de garantías, como la estabilidad laboral y la afiliación a la seguridad social integral, demuestran que cada día estamos más lejos de obtener empleos de calidad.

En esta línea de análisis, de los derechos vulnerados de los trabajadores, dos años más tarde, el 1 de Mayo de 2014, cuando se conmemoraba el día nacional del trabajo, Hernán Valdez, presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) seccional Huila, realizó un breve panorama de la actualidad de la clase obrera en el Departamento y en Colombia y expreso: “A nivel nacional el panorama es desalentador. De los 21 millones de colombianos, solamente el cuatro por ciento de los trabajadores están afiliados a las tres centrales obreras, la CUT, la Cgtv y a la CTC, demostrando que en Colombia el derecho de asociación y de libertad sindical no existe; se violan los pactos internacionales firmados por el Estado Colombiano con la OIT”, agrego con relación a la tercerización que en Colombia se está priorizando la tercerización del trabajo, las cooperativas asociadas de trabajo y no el trabajo formal; estamos en desacuerdo con el planteamiento del Presidente de la República cuando dice que mejora el índice laboral. En el país, no se respeta el derecho de una vinculación formal con las garantías en todos los aspectos que tiene que ver como salud, educación, vivienda, un salario digno, sino que por el contrario se prioriza a la empresa privada; acá se le abren las puertas a las multinacionales” (Valdez, 2014).

Nuevamente tres años después, específicamente el 1 de mayo de 2017, se vuelve a celebrar otro día nacional del trabajo sin los derechos laborales en Colombia, Vega (2007) comienza su reporte indicando:

[...] a diferencia del año pasado, cuando la cifra de generación de empleo en el país venía ascendiendo de manera constante, este 1° de mayo llega en medio de un nivel de desocupación creciente: el Departamento Administrativo Nacional de Estadística informó que mientras hace un año la tasa de desempleo de marzo era de 8,9 %, en el tercer mes de 2016 alcanzó el 10,1 %. Y no se trata de un hecho aislado, pues este año el número de desempleados ha aumentado en todos los meses, acumulando una población de 2,4 millones de ciudadanos (...) El otro punto sensible que se resalta en la noticia, es el Decreto 583 del 8 de abril de 2016, sobre tercerización laboral. El malestar radica en que los sindicatos esperaban con esta norma medidas restrictivas de la subcontratación, pero “lo que terminó haciendo fue legalizar los procesos de subcontratación. Aunque esta política no genere desempleo, haría más precarias las condiciones de los trabajadores. La idea no es contratar por contratar, y el Gobierno debería saberlo”, afirmó Winston Petro, fiscal de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) (Vega, 2017).

En este orden de ideas, es evidente la difícil situación que atraviesan los trabajadores en Colombia y el mundo ante el declive de los derechos laborales y la crisis de la seguridad social, en el cual la precariedad laboral no es la excepción sino la regla general, por la expansión de contratación atípica, donde la inestabilidad, ilegalidad y desprotección son las características de este tipo de contratación, tal situación implica consecuencias no solo para el trabajador, sino para su familia, las empresas y la sociedad.

Por lo anterior y al configurarse el trabajo precario, en una de las grandes fuentes de desigualdad en el mundo, se hace necesario implementar estrategias que frenen su expansión, en este sentido, se puede mencionar El Programa de Trabajo Decente, lanzado por la Organización Internacional del Trabajo, desde el año 1999, el cual busca reivindicar los derechos de los trabajadores y el mundo del trabajo, y que se estructura en “el punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social”, este último, se constituye en un mega proyecto social, cultural y político inclusivo, al reconocer el poder, los interlocutores sociales, aportando a la consolidación de la paz con justicia social en el país.

CAPITULO 3

Trabajo decente: una apuesta por el diálogo social desde el poder del lenguaje.

La negociación se está convirtiendo en el medio más importante para tomar decisiones en la palestra política.

William Ury⁴

El concepto trabajo decente emerge por primera vez en el año 1948, con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la que se expresaron disposiciones en lo que a un trabajo de calidad (o decente) se refiere, que se encuentran consignadas en el artículo 23, que plantea: 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social; 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

Pero tal concepto, fue dado a conocer por el Chileno Juan Somavia, quien era Director General de OIT en junio de 1999, fecha en que se celebró la 87ª reunión en Ginebra, Suiza. Desde entonces, el trabajo decente expresa los vastos y variados asuntos que a nivel internacional, se han vinculado con el objetivo que no es otro que promover oportunidades para que hombres y mujeres consigan un trabajo decente, en condiciones de libertad, seguridad y dignidad humana. En la citada memoria el Director General se define el trabajo decente como:

⁴ Ury, W. (1993) Getting Past No: Negotiating your way from confrontation to cooperation. New York: The Bantam Books.

[...] el conjunto de aspiraciones de los trabajadores, e implica oportunidad de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres (OIT,1999).

En otras palabras, es aquel trabajo que permite a mujeres y hombres mantener su hogar, brindar educación a sus hijos, donde el trabajador es respetado, se le garantiza el derecho a que puedan organizarse y hacer oír su aspiraciones, al final de su vida laboral se le protege con una pensión de vejez justa según sus esfuerzos para él y en caso de muerte para sus beneficiarios, es trabajo decente porque dignifica la vida y la dota de sentido. Corolario de lo anterior, el trabajo decente es el trabajo estable, con acceso a la seguridad social, con salario digno y garantías reales para participar en el diálogo social.

El trabajo decente se sitúa en el corazón de los esfuerzos por reducir la desigualdad y eliminar la pobreza y marginación a nivel mundial para lo cual su estrategia se desarrolla en 4 pilares esenciales: 1. Promoción de los derechos del trabajo, respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, no sólo como derechos, sino también como condiciones propicias. 2. Creación de más y mejores empleos. 3. Protección social contra las situaciones de vulnerabilidad. 4. Diálogo social (OIT, 1999).

Los valores fundamentales de libertad, dignidad humana, justicia social, seguridad y no discriminación son esenciales para el desarrollo y una eficacia sostenibles en materia económica y social, ante dicha principalista la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre 2015, señaló que los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente se convirtieron en elementos centrales de la nueva Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. Frente al último pilar, denominado diálogo social se considera un indicador de progreso y desarrollo que cualquier sociedad podría obtener, y que sienta las bases de una democracia social y universal, que reconoce el valor del diálogo, el trabajo, el papel de la solidaridad, el reconocimiento de los actores sociales y la satisfacción de sus intereses.

El diálogo social más que una herramienta o instrumento, es un valor cultural, es una capacidad desarrollada por la sociedad, que dialoga por convicción, más allá de cortapisas

legales y meras formalidades; reconocer al otro y el asumir que el diálogo es un valor social, forman parte de una cultura que podemos adjetivar de democrática, por encima de las imposiciones del Estado o del caudillismo latinoamericano (Díaz, 2014, p.109). Pero más allá de saber que el primero presupuesto del diálogo social es reconocer su valor cultural, no podemos olvidar que él mismo es ante todo un diálogo político, enfocado en actores determinados y sobre temas que interesan a las relaciones de trabajo, por eso para llegar a lo social hay que manejar lo político, para ilustrar lo anterior Díaz (2014) cita un ejemplo:

[...] en los EE.UU las leyes de igualdad de 1964, gracias al movimiento liderado por Luther King y a históricos fallos judiciales de la Corte Suprema, hicieron posible el desarrollo de los derechos laborales. En algunos Estados de la Unión, había bebederos de agua exclusivos para blancos y el matrimonio entre razas estaba prohibido (El Nacional, 2013). Sin acuerdos políticos sustanciales previos, sin convivencia y sin organización, llegar a la siguiente estación, la del diálogo social; no hubiere sido posible. Si la lucha por los derechos civiles no se libra por la *acción directa no violenta*; los derechos laborales, se hubieren desplomado; si los negros no podían ocupar un lugar en el transporte público o un pupitre en la Universidad; la sed de los derechos laborales habría aumentado (p.109).

Así, la participación y el diálogo son instrumentos esenciales de la democracia pluralista y bajo ese prisma se ha sostenido que la inseguridad social y la precariedad laboral es cada vez más una de las principales preocupaciones de los ciudadanos, dicha situación de vulnerabilidad está identificando la necesidad de una “reconstrucción” del Estado y una “resocialización” de la vida nacional, esto requeriría “un nuevo contrato social” al cual sólo podría apuntarse a través del diálogo social, que adquiriría así una dimensión social con carácter político (Díaz, 2014).

El Diálogo Social desde el poder del lenguaje

El diálogo social como interrelación de actores requiere para su ejercicio un canal y un código que les permita a sus participantes una adecuada comunicación; para ello se necesita una serie de condiciones extraídas del lenguaje, y será este el medio que les permita a los

interlocutores comunicarse. Por lo anterior, se hace necesario precisar lo que se entenderá por lenguaje.

Según Saussure (1945) se debe diferenciar los conceptos de "lengua" y "lenguaje". A la lengua le atribuye "el primer lugar "entre los hechos del lenguaje" (p. 25), al tiempo que afirma que "la lengua produce la unidad del lenguaje" (p.27). En un primer momento considera al lenguaje como totalidad, una de cuyas partes (esencial) es la lengua. Pero cuando desarrolla en qué consiste esta diferenciación entre totalidad y parte, propone nuevos criterios delimitadores con calidad epistemológica. Es así como:

[...] el lenguaje-transcriben sus alumnos- es multiforme y heteróclito"; la lengua "es, a la vez, un producto social de la facultad del lenguaje y un conjunto de convenciones necesarias, adoptadas por el cuerpo social para permitir el ejercicio de esta facultad entre los individuos (p. 25).

Si se parte de la idea que el lenguaje es una totalidad que usa distintas formas, canales, códigos para expresar un mensaje, se puede afirmar que el lenguaje es comunicación. El autor suizo diferencia al lenguaje de la lengua, de este última, dirá que es la unidad que le permite al lenguaje ser expresado, es importante advertir aquí que no es la única forma que tiene el lenguaje para expresarse, la lengua es un producto social y con ello se infiere que está construida por una sociedad en particular, es decir, que pueden existir distintas lenguas en distintas sociedades pero solo existe un lenguaje. En este sentido, si hablamos del diálogo social tendremos que tener en cuenta la lengua en la que se realiza, la sociedad que la está utilizando y algo aún más importante, a qué tipo de sociedad se está dirigiendo el mensaje, entendido este como idea, como expresión que genera una información.

Para hablar del diálogo es importante definirlo como aquel que siempre implica una conversación o un intercambio discursivo entre por lo menos dos individuos interactuantes. Proveniente del griego, el término diálogo se relaciona con el sentido discursivo ya que expresa la presencia de una comunicación que es en la mayoría de los casos oral, pero que también puede desarrollarse por otros medios o canales. Además, el diálogo es también una forma de escritura en la cual se pone de manifiesto el intercambio explícito de ideas entre dos o varias partes, utilizado especialmente en los estilos teatrales. La anterior definición tiene una relación directa de lo que es lenguaje; una y otra, refieren a la comunicación, al

intercambio de ideas y a la presencia de dos o más interlocutores, puede ser hablado o escrito, pero lo importante es que haya un código que todos los interlocutores conozcan.

Cuando se hable de diálogo tendrá que tenerse en cuenta los factores que creen o afecten el lenguaje y el diálogo y el canal que se está utilizando para él (lengua), si hay una afectación en la cantidad de conocimiento de los participantes se tendrá una discusión en el campo del lenguaje, cuando la afectación este dada en el uso estará en el campo de la lengua. Para ello se abordará dos concepciones distintas del diálogo y el lenguaje en Habermas y Bourdieu.

Habermas heredero de la escuela de Frankfurt⁵ partirá de un análisis crítico de la sociedad de mediados del siglo XX, la de la posguerra y posnazismo. La escuela de Frankfurt, en general se pregunta por qué una sociedad aparentemente civilizada puede caer en lo que ellos denominaron “el suicidio de la razón” de allí que tanto Adorno como Horkheimer al igual que Habermas, entre otros miembros de la Escuela, comenzaran a preguntarse y a reevaluar lo que se entendía por razón; para este análisis a la razón, Habermas introducirá conceptos extraídos de la filosofía analítica y los llevará al campo de la filosofía política, sin olvidarse de los análisis marxianos, toda vez que tendrá en cuenta las diferencias de clases, sumada a las diferencias en el lenguaje de las sociedades, por lo que aparece una nueva forma de análisis del discurso que es denominada la teoría de la acción comunicativa, que Habermas nunca abandonará pero que le servirá para hacer otros análisis, como la ética del discurso, teoría de los consensos y el análisis que hace de la norma y el derecho, que él denomina factibilidad y validez.

La teoría de la acción comunicativa parte de la pregunta de porque la filosofía había centrado toda su atención en la razón, capaz de explicar todos los fenómenos que se pueden percibir en el mundo, de allí que el autor alemán comience a dudar de las condiciones de posibilidad que tiene la filosofía por medio de la razón para explicarlo todo, dividirá su estudio en lo fenómenos que suceden en el mundo y los que son causados por

⁵ Nacido en 1929 en Düsseldorf, Jürgen Habermas se crió en la localidad de Gummersbach, a la que fue destinado su padre como presidente de la Cámara de Comercio. Su infancia, como la de sus coetáneos, estuvo marcada por la experiencia del nazismo y por las necesidades económicas de un país que se apresuraba a iniciar su reconstrucción tras la II Guerra Mundial. Entre 1949 y 1954 estudió en diversas universidades (Bonn, Gotinga, Zúrich), adquiriendo una sólida formación en materias como filosofía, historia, psicología, literatura y economía. Tras doctorarse en la Universidad de Marburgo, trabó contacto con el Instituto de Investigaciones Sociales y fue asistente de Th. W. Adorno, uno de los líderes de la Escuela de Frankfurt (...). Recuperado de <http://www.philosophica.info/voces/habermas/Habermas.html>.

una acción humana, esta última será la que guíe toda la investigación posterior y tendrá en cuenta al ser una acción quien la comete y quienes son los afectados por ella, todo ello observado desde el lente del lenguaje, afectaciones y creaciones de este último, en las acciones humanas. Habermas (1999) en la teoría de la acción comunicativa I, señala que:

La filosofía se viene esforzando desde sus orígenes por el explicar el mundo en su conjunto, la unidad en la diversidad de los fenómenos, con principios que hay que buscar en la razón y no en la comunicación con una divinidad situada allende el mundo y, en rigor, ni siquiera remontándose al fundamento de un cosmos que comprende naturaleza y sociedad (p.15).

De la anterior cita se deduce que la filosofía debe preocuparse por el todo (naturaleza) sin olvidarse de la comunicación (lenguaje y sus participantes) que son los encargados de realizar las acciones que determinan, modifican y adecuan el mundo.

Resaltando la importancia de la comunicación, nos centraremos en dos momentos del diálogo, un momento pre diálogo y un segundo momento, que se identificará como consenso; es importante advertir que si bien Habermas no utiliza el término diálogo, de su teoría de la acción comunicativa se desprende que esa interrelación de actores que buscan un consenso, puede ser tomado como una forma de diálogo. Habermas reconoce como la mayor dificultad para el diálogo o consenso, la cantidad de conocimiento que tienen los participantes al momento del diálogo, en ese sentido se muestra que cada uno de los participantes no posee ni saben lo mismo al momento de interactuar, pero tal limitación proviene del lenguaje que no le garantiza a los interlocutores la información requerida y de allí que al momento de participar se noten grandes diferencias entre los participantes.

Frente a lo anterior Habermas (1999) menciona que “la racionalidad tiene menos que ver con el conocimiento o con la adquisición de conocimiento que con la forma en que los sujetos capaces de lenguaje y de acción hacen uso del conocimiento” (p.24), es decir que el gran obstáculo para el diálogo no es lo que saben las personas sino el uso del lenguaje al momento de expresar lo que saben, esta situación en el prediálogo es la que determinará el éxito o el fracaso de un consenso, de allí que los participantes deberán poseer la misma lengua, entendiendo esta como un canal reconocido por los interlocutores como válido, ello permite la fluidez y lo más importante que cada uno de los interlocutores le den el mismo significado y significante a lo expresado, es decir, no solo se requiere la misma lengua sino

que los participantes conozcan y entiendan cada una de las palabras expresadas de la misma forma, ya que cada lengua ha sido producto de una construcción social y cada sociedad determina por su uso que significa una palabra.

Partiendo de que cada uno de los participantes conoce los usos de su lengua se pasa a como los participantes van a obtener el mismo grado de conocimiento, esto se realiza con los argumentos, donde se explica de manera racional una idea, que le permita a cada uno de los participantes saber cuáles es la idea que se quiere poner en discusión. Para ilustrar lo anterior en Habermas (1999) definió la argumentación:

[...] al tipo de habla en que los participantes tematizan las pretensiones de validez que se han vuelto dudosas y tratan de desempeñarlas o de recusarlas por medio de argumentos. Una argumentación contiene razones que están conectadas de forma sistemática con la pretensión de validez de la manifestación o emisión problematizadas. La fuerza de una argumentación se mide en un contexto dado por la pertinencia de las razones (p.37).

Aquí Habermas devela su estrategia para lograr que los participantes tengan el mismo grado de conocimiento, la discusión permite que todos conozcan las distintas versiones de lo tratado y así entre todos darle validez y aceptación a las ideas, en este sentido es que se habla de consenso, lo anterior no quiere decir que Habermas no reconozca que en la discusión hay participantes que tiene mejores argumentos y que pueden llegar a convencer por la pertinencia de las razones, esta se pone de manifiesto, entre otras cosas, en si la argumentación es capaz de convencer a los participantes en un discurso, esto es, en sí es capaz de motivarlos a la aceptación de la pretensión de validez en litigio.

Sobre este trasfondo podemos juzgar también de la racionalidad de un sujeto capaz de lenguaje y de acción según sea su comportamiento, llegado el caso, como participante de la argumentación:

[...] cualquiera que participe en una argumentación demuestra su racionalidad o su falta de ella por la forma en que actúa y responde a las razones que se le ofrecen en pro o en contra de lo que está en litigio. Si se muestra abierto a los argumentos, o bien reconocerá la fuerza de esas razones, o tratara de replicarlas y en ambos casos se está enfrentando a ellas de forma racional. Pero si se muestra sordo a los argumentos, ignorará las razones en contra o las replicará con aserciones

dogmáticas, ni uno ni en otro caso, estará enfrentándose racionalmente a las cuestiones (Habermas, 1999, p.37).

Pasando a otra forma de analizar el lenguaje, la lengua y sus usos, se tiene a Bourdieu, que analiza el lenguaje como creación literaria y también desde un punto de vista de las interrelaciones que tiene los sujetos entre sí y el efecto que la lengua como construcción social hace con los individuos que la usan, se encontrará en su teoría distintas manifestaciones de poder creado a partir del uso del lenguaje, donde el canal y el código determina las conductas del poder y los interlocutores sociales. Bourdieu pertenece a una tradición, constructivista estructuralista y ve en el lenguaje como el canal más poderoso para influenciar, determinar e inducir las conductas de las personas; antes de abordar la lengua como construcción social, se revisará la lengua desde su versión escrita.

Bourdieu en *Intelectuales, política y poder* (1999), identifica el papel del intelectual como un ejemplo del poder que tiene la lengua escrita, al respecto plantea la problemática que existe entre la creación artística literaria y su interrelación entre creadores (intelectuales), la sociedad y los agentes que participan en ella, factores culturales, políticos, económicos, artísticos y sus equivalentes representaciones simbólicas; para esto el autor se basa en la teoría de los campos que son lugares estructurados donde se desarrolla y desempeña distintas funciones, como la política, la filosofía y la religión, planteándose como un juego de roles, generándose de estas leyes y con base a ellas, se precisa el lugar del campo y teniendo claridad de cada uno de ellos permite el estudio de un nuevo campo, ya que ningún campo está totalmente excluido, sino más bien interrelacionado y su separación y distinción se da como un asunto teórico para darle forma y contenido y con esto salvar la dificultad de tener una simple teoría vacía y no constatable.

Aparece entonces los participantes del juego que ocupan un lugar y desempeñan una función dentro de cada campo, Bourdieu los denomina agentes; en ellos se encuentran por ejemplo, en el campo cultural (capital cultural), los intelectuales, artistas, el público receptor, entre otros. En el económico, productores y consumidores, en el político, representantes y representados, y con esto se puede observar en este gran juego, que un mismo agente puede desempeñar varios lugares dependiendo del campo que se esté analizando; un intelectual por ejemplo puede ser representante político o consumidor,

dependiendo de la mirada que se le esté dando, de allí que se haga necesario el estudio individual de cada campo y del lugar que el agente este ocupando.

De igual forma, Bourdieu analiza el campo intelectual que se encuentra estrechamente ligado con el campo cultural y se pregunta cómo los intelectuales participan del juego, el autor francés muestra como el proceso de la creación artística literaria, no escapa a la influencia de otros campos, con esto está rechazando de tajo la postura del arte por el arte, sino más bien está mostrando y proponiendo una nueva forma de análisis, donde los intelectuales participan del juego, queriendo reconocimiento, premios, publicaciones, de igual forma se muestra la relación estrecha que hay entre la propuesta intelectual y la propuesta política, donde ambas generan un capital simbólico, entendido esto como la presencia sin estar presente, que en ultimas es el fin del juego, aprovechándose con esto del animus, de esa conciencia de participar y desarrollarse por parte del agente en un campo.

Lo anterior deja claro que para Bourdieu es importante tener en cuenta el lugar que se ocupa (campo) y que cada uno de los agentes que participan en el juego pueden intercambiar posiciones según en el campo donde estén situados, si se lleva esto al diálogo un agente en algunos casos puede ser emisor y en otros receptor; dependiendo de su clase social puede ser patrón o subordinado, todo esto se produce por el uso que se le da al lenguaje. Al respecto Bourdieu señala que la ingenua cuestión del poder de las palabras está lógicamente contenida en la supresión inicial de la cuestión de los usos de lenguaje, por tanto, de las condiciones sociales de utilización de las palabras. Desde el momento en que se trate al lenguaje como un objeto autónomo, aceptando la radical separación de Saussure entre la lingüística interna y la lingüística externa, entre la ciencia de la lengua y la ciencia de los usos sociales de la lengua, nos vemos abocados a buscar el poder de las palabras en las propias palabras, es decir, allí donde este poder no está: en efecto, la capacidad de ilocución de las expresiones (*illocutionary forcé*) no puede encontrarse nunca en las palabras mismas, ni en los «performativos», en los cuales aparece *indicada* o, mejor dicho, *representada* —en un doble sentido. Sólo excepcionalmente —es decir, en las situaciones abstractas y artificiales de la experimentación— los intercambios simbólicos se reducen a relaciones de pura comunicación y el contenido informativo del mensaje agota el contenido de la comunicación. El poder de las palabras sólo es el poder delegado del portavoz, y sus

palabras —es decir, indisociablemente la materia de su discurso y su manera de hablar— sólo pueden ser como máximo un testimonio, y un testimonio entre otros, de la garantía de delegación del que ese portavoz está investido (Bourdieu, 1985. p.67).

En el anterior fragmento, Bourdieu muestra lo que para él, es la lengua y el uso que se da de ella, comienza diciendo que toda lengua es una construcción social que tiene un significado interno y externo, extrayendo esta distinción de Saussure, lo interno se refiere al significado general de las cosas y lo externo al uso que se da de ellas, con ello Bourdieu muestra que existe una distancia entre las palabras y las cosas. El significado de una palabra varía según el campo donde se utilice y a su vez, varía según quien la pronuncie, es decir, si se nombra frecuentemente una cosa de manera determinada cada vez que una persona la escuche o la lea, sabrá que fue lo que se quiso decir con ella, si leemos burgués inmediatamente le atribuimos un significado marxista al término ya que son este tipo de teóricos lo que usan de manera frecuente este término y le han dado un significado negativo producto del análisis de clase que diferencia a productores (burgueses) y trabajadores (proletarios), a su vez, el poder simbólico de la palabra condiciona, somete, excluye a cierta población solo con la forma en que se les denomina.

Con relación al lenguaje y en general a las representaciones, existe una eficacia propiamente simbólica de construcción de la realidad, está perfectamente justificada: al estructural la percepción que los agentes sociales tienen del mundo social, la nominación contribuye a construir la estructura de ese mundo, tanto más profundamente cuanto más ampliamente sea reconocida, es decir autorizada. En la medida de sus medios, no hay agente social que no desee tener ese poder de nombrar y de hacer el mundo nombrándolo (Bourdieu, 1985, p.65).

El autor francés no acepta que en el momento del diálogo hayan partes iguales, los agentes según su posición pueden nombrar y crear el mundo del que se está hablando, sometiendo y excluyendo a los agentes menos favorecidos, entendiendo por esto, un agente que tenga una situación desventajosa en cualquier campo. La palabra tiene significado dependiendo del tipo de agente que la pronuncie, es así como se puede explicar que la mayoría de lenguas del mundo, nombran en masculino porque se le atribuye a este como el único poseedor de la razón y la verdad. Todo lo anterior devela que para Bourdieu no existe una posibilidad de diálogo dado que los agentes no ocupan un mismo lugar y el lenguaje y

su uso enmascaran posiciones dominantes dentro de los discursos.

Ahora bien, se ha abordado dos posturas distintas del diálogo y el lenguaje, para Habermas el diálogo posibilita un consenso a partir de que los interlocutores pueden lograr el mismo grado de conocimiento y con ello darle validez, en cambio para Bourdieu el lenguaje depende de su uso, que a su vez, es dado por los agentes que condicionan su significado y no permite que todos los agentes estén en una misma posición y esto hace difícil el diálogo, situación que hace relevante considerar estas dos propuestas para analizar los presupuestos del diálogo social y el papel del lenguaje en las decisiones de los interlocutores sociales.

Teniendo en cuenta lo anterior y resaltando la importancia del lenguaje en la participación de los interlocutores, se abordará el diálogo pero no cualquiera, sino un diálogo donde participan diferentes interlocutores sociales, como lo son en primer lugar: los empresarios, los trabajadores y el Estado, y que denominaremos diálogo social; será útil Habermas para situar los grados de conocimiento que tienen los interlocutores y mostrar que gran parte del problema radica en esa diferencia de los conocimientos, de igual forma será útil Bourdieu para mostrar que estas diferencias de conocimiento le permiten a los ostentadores del poder, manipularlos y determinarlos a realizar conductas que les beneficien a partir del uso del lenguaje. Con lo anterior se propondrá a partir de la teoría de Habermas una posibilidad de lograr consensos a partir de la interrelación permanente de los interlocutores sociales para lograr mismos grados de conocimiento por medio del lenguaje y el reconociendo del otro, presupuestos necesarios para se configure lo que se conoce como el diálogo social.

Concepto y presupuestos para que se configure el diálogo social

No hay consenso sobre la definición de diálogo social, al contrario se reconoce una amplia gama de usos diferentes con el cual se suele definir el término “diálogo social”, lo anterior se debe a que en el pasado lo usual era referirse a los términos “concertación social” o “pacto social” entre organizaciones representativas de trabajadores y empleadores y el Estado. Sin duda podemos encontrar en la experiencia española la importancia que se le dio al término de concertación social, la cual inicio con el proceso de transición de la

dictadura franquista a la democracia; es de advertir que dicho proceso no ha sido homogéneo, por lo que se han identificado diferentes fases según las condiciones políticas, económicas y sociales de cada época en ese país (Pérez, 2007, p.43).

La primera fase transcurre entre 1977 y 1986, caracterizada por el período de tránsito y consolidación de la democracia y por la situación de crisis económica iniciada en el año 1975, se identifica por grandes pactos sociales, en los que la política de rentas y la negociación colectiva jugaron un papel esencial e influyeron en determinadas reformas laborales, compromisos de fomento del empleo, protección social, reducción de la jornada y aumento de la productividad; se inaugura con los Pactos de la Moncloa, firmados el 25 de octubre de 1977 y vigentes en 1978, y finaliza con el Acuerdo Económico y Social (AES), firmado el 9 de octubre de 1984 y vigente en 1985 y 1986 (Pérez, 2007, p.43).

La segunda fase de concertación social, transcurre entre mediados de 1994 y finales de 1997, se caracterizó, otra vez, por una situación cíclica de la economía muy expansiva, se diferencia de la anterior toda vez en que no se suscriben grandes pactos sociales, sino acuerdos de carácter específico entre Gobierno y los interlocutores sociales más representativos a nivel nacional, en los que ya no se incluyen aspectos relacionados con las políticas de rentas, sino que predominan los contenidos relacionados con las políticas de empleo y las reformas laborales; en esta fase el acuerdo más relevante por su contenido y trascendencia en la normativa laboral es el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo (AIEE), firmado el 8 de abril de 1997 entre los sindicatos CC.OO. y UGT y las organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME, y que fue asumido por el gobierno trasladándolo a una norma de rango de Ley, norma que supuso importantes cambios en materia laboral; después de esta segunda fase de concertación social vuelve a producirse un período que transcurre hasta el año 2003, caracterizado por la ausencia de pactos o acuerdos sociales (Pérez, 2007, p.44).

Finalmente, se produce una tercera fase de concertación social que comienza en 2004, tras la celebración de las elecciones legislativas el 14 de marzo de ese año, se inicia con la Declaración para el diálogo social del 8 de julio de 2004, suscrita por el gobierno y los interlocutores sociales representativos a nivel estatal, CC.OO. y UGT, por parte sindical, y CEOE y CEPYME, por parte empresarial (Pérez, 2007, p.44).

Es por lo anterior que se puede intuir que la palabra concertación es un término jurídico sin una gran carga política, que funciona como un pacto donde las partes adquieren derechos y obligaciones y fue así como se entendió en los años 80 en el viejo continente, dichos pactos y acuerdos discutidos de manera exitosa fueron los que llevaron a la transición del régimen franquista a la democracia, tal vez por esta razón el término concertación social es más claro y aceptado por su carga histórica; no ocurre lo mismo con la noción del Diálogo Social que ha tenido menos suerte; lo anterior es explicado en términos de Villasmil (2002) “En efecto, un plausible espíritu concertacionista ha llevado a pensar, no poco, que el diálogo “a secas” no tiene sentido y que él sirve sólo en tanto y cuanto se encara o cristaliza, por fin, una concertación” (p. 3).

Es necesario una reivindicación política y conceptual de la noción Diálogo Social, ya que ella hace visible el grado de democracia del sistema político, sobre todo porque se obtiene un plus de legitimidad para el diseño, validez y ejecución de las políticas públicas; pues los gobiernos salen al encuentro de los interlocutores sociales, para reforzar la legitimidad de las políticas que tratan de ejecutar en el plano socioeconómico. Es de aclarar que lejos de olvidar el poder de la concertación, cual sin duda fue el comienzo hacia la nueva democracia en Europa y los pilares del diálogo social, lo que se trata es de visibilizar el valor que el Diálogo social tiene para la democratización, en dos direcciones o sentidos distintos: en la del sistema político, de una parte, y de las relaciones laborales de la otra. En el primer caso busca abatir los déficit históricos de democracia en el sistema político; en el segundo, hace lo propio, favoreciendo la participación y la autonomía colectiva. Por ello, poco útil resulta contraponer ambos términos, abriendo el camino para un juicio negativo o desvalorativo del Diálogo social cuando ocurra que la concertación fracase. Porque en ocasiones, ese Diálogo social puede no culminar con pactos de concertación, lo que no lo degrada (Villasmil, 2002, p.5).

Una vez nos aproximamos a los orígenes de la concertación social, e hicimos visible la más notable diferencia con el diálogo social, conviene tener más claridad sobre el origen de este último concepto, el cual lo vincula inexorablemente con Europa y la concertación social, al punto de decir como lo consideran algunos académicos específicamente Montoya (como se citó en González, 2009) que el término diálogo social “ha venido a sustituir al obsoleto de concertación social, dando lugar a un concepto más flexible, ya que dialogar no

supone más que expresar las propias opiniones y conocer las del resto de interlocutores, procediendo a una confrontación de las respectivas ideas” (p.72).

El diálogo social europeo nace como la forma más genuina de alcanzar el ideal de lograr un proceso de integración entre los países, que sirviera a su vez, de instrumento para la construcción de un pilar social que compensaría la construcción de un mercado único y la unión monetaria bajo los principios del liberalismo económico, el cual fue presidido por Jacques Delors, y se denominó el proceso “Val Duchesse” en el año 1985; hay que destacar que el principal elemento caracterizador del sistema de diálogo social que comienza a construirse a partir de dicho proceso, radica en el papel que pasan a jugar los interlocutores sociales europeos, los cuales dejan de ser concebidos únicamente como voces consultivas dentro del entramado institucional comunitario y se convierten en auténticos agentes negociadores (autónomos) de la regulación europea, particularmente en materia social y laboral (Consejo económico y social España, 2016).

Tras la cumbre de “Val Duchesse” se abrió paso a una primera etapa de afianzamiento previa a la institucionalización del diálogo social europeo que tuvo lugar en el Tratado de Maastricht suscrito el 7 de febrero de 1992 y que entró en vigor el 1 de noviembre de 1993, en esta primera etapa, todavía recubierta de la lógica consultiva que había caracterizado a las experiencias anteriores, se alcanzaron opiniones conjuntas en las que las organizaciones empresariales y sindicales europeas acordaron una serie de puntos de vista comunes sobre distintas cuestiones, cuya finalidad consistía en orientar la toma de decisiones a nivel europeo e impregnarla de un mayor grado de soporte social .

Con el Acuerdo sobre Política Social suscrito el 31 de octubre de 1991 por la UNICE, la CES y el CEEP, se abrió una segunda y relevante etapa en el desarrollo del diálogo social europeo interprofesional, toda vez que se pidió la consulta obligatoria a los interlocutores sociales de cara a la elaboración de legislación europea en materia social, así como que estos pudiesen negociar acuerdos marco a escala comunitaria, esa solicitud fue reconocida en el acuerdo adjunto al Protocolo sobre la Política Social del Tratado de Maastricht, firmado por todos los Estados miembros, salvo el Reino Unido, fue así como en el mes de octubre de 1992, se constituyó el Comité del Diálogo Social (CDS) como el principal foro para el diálogo social bipartito a escala europea; la incorporación del Acuerdo sobre

Política Social al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea a raíz del Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 y que entró en vigor el 1 de mayo de 1999, permitió finalmente aplicar un marco único al diálogo social en la Unión Europea (Consejo económico y social España, 2016).

El periodo posterior a la institucionalización del diálogo social europeo, tras la entrada en vigor del Tratado de Maastricht en 1993 y hasta 2001 (Consejo Europeo en Laeken), ha sido posiblemente el de mayor actividad de este diálogo bipartito, tanto en términos de resultados como, sobre todo, de confianza en este proceso como instrumento de regulación social a nivel europeo. Entre los resultados más importantes de este periodo destacan los acuerdos marco sobre el permiso parental (1995), el trabajo a tiempo parcial (1997) y el trabajo de duración determinada (1999), que fueron aplicados mediante directivas del Consejo; tras la Cumbre de Laeken de 2001 (y hasta el comienzo de la crisis en 2008), el diálogo social europeo continuó arrojando resultados regularmente, entre los que destacan los acuerdos marco interprofesionales (vinculantes) sobre teletrabajo (2002), estrés en el trabajo (2004) y acoso y violencia en el trabajo (2007). (Consejo económico y social España, 2016).

El hecho más relevante a nivel internacional, y el cual marca un reconocimiento del diálogo social en el mundo como estrategia clave para promover la calidad en el empleo, lo constituye Programa de Trabajo Decente (PTD), propuesto en 1999 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que se estructura en “el punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social”, el desarrollo de este último pilar, ha llevado a que la OIT no dude en adelantar las actividades necesarias en aras de lograr la cooperación entre gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores para fomentar el progreso social y económico, donde se resalta que solo el diálogo entre el Gobierno y los dos "interlocutores sociales" promueve los consensos y la participación democrática de los actores clave del mundo del trabajo.

Lo que resalta la atención es que no es definido con gran precisión, ni se conoce una fecha cierta en que se dejó hablar de concertación para hablar de diálogo social, lo que sí es claro es que tal vez su relativa indefinición, sea parte de la utilidad del

vocablo, que puede abarcar diversas instituciones y prácticas, sin incluir ni excluir a otras, dadas sus fronteras difusas, Ermida (2001) señala que el diálogo social es:

[...] un término indefinido y abierto, pero a la vez, señala que en todo caso, parece verificarse un cierto grado de consenso en torno a la idea de que abarca “a una diversidad de relaciones entre sindicatos, empresarios y poderes públicos, bajo la forma de encuentros y contactos que no tienen necesariamente que llegar a actos jurídicos concretos, pudiendo consistir sencillamente en un cambio de impresiones” (p.12).

Durante mucho tiempo, el diálogo social se entendió como una relación formal mantenida por lo general entre los agentes del mercado de trabajo y la autoridad gubernamental responsable de la política laboral. Así, la función de las instituciones tripartitas (como los consejos consultivos de trabajo) consistía en ocuparse de los asuntos generales y específicos relativos al empleo y al mercado laboral (Fashoyin, 2004, p.386); es de advertir que tal definición se limitaba a describir el diálogo social que se da en el marco de las relaciones laborales, al incluir solo las formas de relación entre los actores sociales ya identificados, distintas al conflicto abierto pero que se realizan de manera formal.

Tal definición fue superada toda vez que se han producido cambios importantes en la estructura, organización y funciones de los principales actores en el mundo del trabajo (las organizaciones de trabajadores, los empleadores y sus organizaciones y el gobierno); que obliga a que dichos actores, se relacionen entre sí de dos maneras, por el conflicto y por la negociación en sentido amplio o diálogo; desde esta perspectiva, la noción de diálogo social incluye a todas las maneras de relación formal e informal entre los actores del sistema de relaciones de trabajo distintas al conflicto abierto: información, consulta, negociación colectiva, participación, concertación social, pero advierte la existencia de una noción amplia con alto contenido político con carácter algo impreciso, sugestivo y polivalente, relacionado con la ciudadanía, la política, el gobierno, la democracia y la sociedad en su conjunto (Ermida, 2001). Es por lo anterior que Otero (2005) concluye que:

[...] el diálogo social, en tanto fenómeno social, comprende a los distintos grupos que interactúan en la dimensión social, tales grupos, poseen diferentes intereses y se relacionan entre sí de dos maneras: ya sea mediante el entendimiento o diálogo, ya sea mediante el conflicto (p.106).

El espíritu de esa relación entre el diálogo y el conflicto en las relaciones de trabajo, fue bien interpretado por la escuela del pluralismo jurídico, el cual se desarrolló fuertemente en Gran Bretaña, se resalta el enfoque clásico de la llamada Escuela de Oxford, cuyo máximo apogeo ocurrió en la década del setenta; los autores más relevantes de esta corriente fueron Alan Flanders, Hugg Clegg y Alan Fox, todos ellos con distintos matices entre sus teorías pero con una serie de elementos básicos en común, que permite agruparlas dentro de una misma línea de pensamiento. Estos elementos o premisas comunes sobre los que se erigen las teorías de la Escuela de Oxford, son los siguientes A) Ni el mercado de trabajo, ni la sociedad son homogéneos, hay pluralidad de intereses y por lo tanto, distintos grupos de interés. B) Por lo anterior, es normal y razonable la existencia del conflicto laboral y social, y por ende no son vistos como hechos patológicos. No se puede eliminar el conflicto pero sí se podrá canalizar el mismo. C) De esa canalización del conflicto, van a surgir normas. D) El Estado es el guardián del sistema, es decir, del interés público y dará el marco para que el conflicto se desenvuelva de la manera más pacífica posible. E) El poder no se concentra en el mercado, sino que está disperso en los distintos grupos de interés (Otero, 2005, p.107).

De este enfoque podemos advertir que las relaciones laborales entre los actores sociales es bastante dinámica y oscila entre la colaboración y el caos, el diálogo y el conflicto, como fenómeno social, es visible la existencia de sus roles y de los juego de poder entre los tres interlocutores clásicos, es decir, Estado, organizaciones sindicales y empresarios según sus intereses.

Al seguir con las definiciones sobre dicho fenómeno social, encontramos que la OIT (2004) define el dialogo social en el sentido de entender que comprende “todo tipo de negociaciones y consultas o, simplemente el mero intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y trabajadores, sobre cuestiones de interés común relativas a las políticas económicas y sociales”. Compartimos la conceptualización dada por Barreto (2005), al señalar que el concepto de diálogo social:

[...] revela un origen procedimental más que sustantivo, de atención mayor a las formas que a los contenidos, de privilegiar la argumentación y el debate en la construcción de las voluntades, lo cual lo vincula en forma inequívoca con corrientes de la teoría social y la filosofía actual como lo son la ética del discurso, la

búsqueda de los consensos, la democracia deliberativa y la ética comunicativa; En este sentido, el diálogo social como manifestación de la ética comunicativa, trata de asegurar la generación de acuerdos que contemplen la diversidad de intereses en forma participativa (p.8).

En último lugar es importante para resaltar el aporte de Quiñones (2005) al plantear que el diálogo social es una dimensión esencial del modelo de desarrollo que va a caracterizar la dinámica social, donde los distintos actores vinculados al mundo del trabajo puedan “poner en común” los diferentes intereses sociales (en su origen en conflicto) para alcanzar consensos básicos sobre cómo construir este modelo de desarrollo y ciudadanía, y cómo generar normas e instituciones para “gobernar” la democracia.

Una vez se ha logrado mostrar algunas definiciones de diálogo social y adoptando la importancia que se debe dar a la argumentación en la construcción de voluntades, lo cual lo vincula ineludiblemente a la ética del discurso, búsqueda de los consensos y la democracia participativa según Habermas, se describirá cuáles son los presupuestos o condiciones previas que son necesarias para que el diálogo social sea fructífero y valioso.

Cuando se mencionan los requisitos necesarios para la existencia del diálogo social, se está haciendo relación a las situaciones que deben conjugarse para que un sistema de diálogo social pueda surgir y desarrollarse. La OIT ha señalado algunos elementos que considera necesarios para lograr tal objetivo: - La existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes, con la capacidad técnica y el acceso a la información necesarios. - La voluntad política y el compromiso de todas las partes interesadas. - El respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva. - Un apoyo institucional adecuado. En resumen la existencia de un diálogo social real supone la existencia de actores sociales fuertes, representativos e independientes. De faltar alguna de estas condicionantes, tal diálogo no existirá, o existirá una formalidad carente de contenido real, o será tan desequilibrado que en verdad encubrirá la imposición de la voluntad de alguna(s) de las partes (Ermida, 2001, p.15).

El primer presupuesto según Ishikawa (2004) para que el diálogo social se pueda construir en un entorno adecuado, se cimienta sobre el respeto a la libertad sindical y el ejercicio de este derecho; implica una serie de protecciones tanto a los trabajadores como a

la misma organización sindical, para lo cual se enuncian algunos: 1. El derecho de los trabajadores y los empleadores asociarse y constituir sindicatos 2. El libre funcionamiento de estas organizaciones solo con las limitaciones constitucionales 3. Derecho de constituir federaciones y confederaciones 4. Derecho a elegir libremente los miembros de la junta directiva y representantes 5. Derecho de estas organizaciones a organizar sus actividades y a formular su programa de acción 6. Derecho a presentar pliego de peticiones 7. Derecho a la negociación colectiva. 8. Protección contra todo acto de discriminación y denunciar los obstáculos que buscan impedir la libertad sindical 8. Derecho a la huelga.

Es por lo anterior que se puede afirmar que la libertad sindical es un presupuesto importante para el ejercicio de otras libertades y es el núcleo esencial de otros derechos fundamentales como lo constituyen la negociación colectiva, el derecho de huelga e incluso la libertad de expresión, con lo cual se entiende el principio de la inescindibilidad entre las libertades pública y la libertad de expresión y la de sus propios contenidos esenciales.

El segundo presupuesto, se traduce en los fundamentos democráticos, el diálogo social, al igual que el entorno político en el que se desarrolla, necesita unos fundamentos democráticos. El diálogo social puede constituir un mecanismo eficaz de participación que es esencial para el gobierno democrático, aunque el diálogo social puede prosperar únicamente en una sociedad democrática, también puede constituir una importante contribución para la transición a la democracia (Ishikawa, 2004, p.9).

El tercer presupuesto es la legitimidad de los interlocutores sociales, que sean representativas, transparentes, responsables y estén unidas; necesitan ser representativas y reflejar los intereses de sus miembros, la formulación de políticas y la toma de decisiones deben ser transparentes por lo que conviene prestar una especial atención al fomento de la voz de mujeres, de las minorías étnicas y religiosas, de los grupos indígenas, de los que practican la economía informal y de otros grupos que se encuentran tradicionalmente en la periferia de las organizaciones de trabajadores y empleadores; con el fin de garantizar una mejor participación de los grupos marginales, deberían incluirse disposiciones que garanticen su participación en los reglamentos de las instituciones o los foros de diálogo social (Ishikawa, 2004, p.9 -10).

El cuarto presupuesto es la voluntad y el compromiso políticos de todas las partes que participan en el diálogo social, antes de entablar el diálogo, todas las partes deberían tener un marco común de referencia y un entendimiento común del propósito del diálogo social. Deberían tener un cierto grado de confianza en el proceso, de lealtad y compromiso con el mismo. Es importante que todos los participantes avancen hasta alcanzar un consenso amplio sobre la organización política, económica y social de la sociedad en la cual les gustaría vivir. Para aceptar este fin es necesario aceptar previamente el pluralismo social y la reconciliación mutua de intereses. El pluralismo social reconoce la interdependencia de los interlocutores sociales y sabe apreciar sus distintos puntos de vista y objetivos. La reconciliación mutua de intereses se refiere al compromiso de los interlocutores sociales para definir los objetivos comunes y las prioridades con el fin de poder afrontar los problemas de un modo conjunto (Ishikawa, 2004, p.11).

El quinto presupuesto es la aceptación o apoyo social, para que exista esta se requiere un marco político donde el gobierno y la opinión pública en general acepten a los interlocutores sociales como interlocutores plenamente legitimados para el diálogo, donde la opinión pública apoye la intervención de los interlocutores sociales en la formulación de políticas y donde el gobierno goce de legitimidad y de una relativa estabilidad política (Ishikawa, 2004, p. 11).

El sexto es la competencia técnica para que los interlocutores sociales puedan intervenir en debates sobre cuestiones amplias que excedan a sus intereses inmediatos. Los interlocutores sociales deberían tener fácil acceso a la información pertinente relativa a los grandes problemas jurídicos, sociales y económicos que su país ha de afrontar (Ishikawa, 2004, p.11).

El séptimo y último presupuesto es la capacidad de cumplir lo pactado, cuando el diálogo social tiene éxito, se producen resultados que, en algunos países, adoptan la forma de pactos sociales o de acuerdos firmados por las partes negociadoras; una vez suscritos estos acuerdos, las partes que han intervenido en las negociaciones han de poder cumplir con lo pactado (Ishikawa, 2004, p.12).

Para el sociólogo Baltera (2010) si bien Ishikawa y la OIT definen una serie de asuntos como condiciones básicas para el diálogo social, parece más acertado, distinguir entre las que hacen posible y las que hacen más efectivo el diálogo y menciona la legitimidad de los

actores, la transparencia, la inclusividad, la representatividad, la unidad, la confianza, la lealtad y el compromiso, la capacidad técnica de los actores y la legitimidad social del diálogo. A pesar de lo anterior, Baltera se queda corto, toda vez que no logra hacer la distinción señalada y termina reproduciendo los presupuestos sin distinguir cuales son para su existencia y cuales son para la efectividad, en este aspecto se observa la gran importancia del lenguaje y este como puede ser utilizado para neutralizar el alcance de algunos valores o atenuar intereses contradictorios, toda vez que el lenguaje termina siendo una estrategia, susceptible de apropiación por parte de los interlocutores sociales y se presenta como condición de posibilidad del tejido conceptual del discurso y es aquí donde aparecen Habermas y Bourdieu con la importancia del lenguaje.

Si bien la importancia del diálogo social radica en que se respeten los presupuestos que determinan su existencia, para lo cual Habermas nos plantea que dichos consensos son gracias al reconocimiento del otro y sus argumentos, Baltera por medio de sus palabras nos está insinuando que una cosa es que exista y otra que sea efectivo, al hacer esta distinción, sin duda se genera un efecto simbólico y es por lo anterior, que los interlocutores sociales, en especial los sindicatos consideran inútil la existencia del dialogo social o en el peor de los casos niegan la existencia del mismo y prefieren el conflicto, inclusive algunos van al extremo de considerar que la misma palabra diálogo social es un artificio por medio del cual se quiere mostrar que los interlocutores están en un plano de igual y poseen un mismo nivel de conocimiento, cuando la verdad es la asimetría entre las partes, debido a la subordinación de una frente a la otra, es el ocultamiento del conflicto social que se logra por la ficción de la igualdad de los sujetos que hace que la diferencia no sea reconocida, por lo cual el diálogo se hace en el idioma de una de las partes, (la dominante) situación que no aparece en el lenguaje, lo anterior es la principal razón que ponen en duda la eficacia del diálogo social como herramienta para favorecer las condiciones de los trabajadores.

Es así, como la existencia de un diálogo social real en términos de Ermida (2001) supone la existencia de actores sociales fuertes, representativos e independientes. De faltar alguna de estas condicionantes, tal diálogo no existirá, o existirá una formalidad carente de contenido real, o será tan desequilibrado que en verdad encubrirá la imposición de la voluntad de alguna(s) de las partes. (p. 5). En otros términos, si no se respetan los

principios de libertad sindical, negociación colectiva, derecho de asociación y se da una verdadera protección a los derechos de los trabajadores para que puedan organizarse y ser oídos, no se cumple los presupuestos mínimos para el desarrollo del dialogo social, toda vez que se requiere la existencia de organizaciones de trabajadores fuertes, unitarias, independientes, centralizadas con capacidad técnica, y el acceso a la información para poder abordar temáticas que les permita velar por los intereses de la clase trabajadora y les dé un margen de negociación, lo cual debe suceder en un escenario, donde las partes respondan a los principios mínimos de probidad, lealtad y buena fe al querer solucionar los conflictos con justicia social.

Si bien el interés de las partes es buscar el consenso, se habla en este sentido de la necesidad de una “cultura del diálogo”, es decir, una predisposición que pone a las partes, en posición de escucha, conciencia, solidaridad y una orientación hacia la justicia social en aras de buscar soluciones que consulten el interés general y la materialización del Estado Social de derecho, es así como en el próximo capítulo se analizará el desarrollo del diálogo social desde la Constitución de 1991 teniendo en cuenta sus presupuestos y a los interlocutores sociales.

CAPITULO 4

El desarrollo diálogo social en Colombia: actores y desafíos

En Colombia la tradición antisindical ha contribuido a un lento desarrollo económico, que se explica no solo por el estancamiento estructural de la industria y el conflicto armado que se ensaña contra el campesinado, sino por una cultura política y social arraigada, donde la corrupción corrompe cada centímetro de la sociedad; sin duda la corrupción será el principal problema para que el diálogo social pueda ser eficaz; toda vez que luchar contra el desmesurado individualismo, la fragmentación de los vínculos sociales, la insensibilidad, avaricia e injusticia, representa un abismo entre los interlocutores sociales, que se traduce no sólo en un problema de Estado, sino de individuos.

Como se ha reiterado, el diálogo social constituye uno de los cuatro objetivos estratégicos de la política de trabajo decente de la OIT y se concibe como un elemento central que permite evitar conflictos en el trabajo y contribuir a sociedades más integradas y estables; Colombia antes de que se dio a conocer el programa de trabajo decente de la OIT propuesto en 1999, había dado pequeños pasos en aras de que los interlocutores sociales se acercaran a resolver sus conflictos mediante el diálogo. Es así, como antecedentes del diálogo social se remontan al año 1959, donde se adoptan instrumentos tripartitos, como el Consejo Nacional de Salarios creado por la Ley 187 del mismo año, sin embargo sus labores se limitaron a la determinación del salario mínimo; nueve años más tarde se instauró el Consejo Nacional de Trabajo, creado por medio del Decreto Ley 2210 de 1968, reformado mediante el Decreto 1476 de 1983, al cual se le encomendaron, entre otras funciones, dictaminar sobre los proyectos en materia laboral y de previsión social, aunque su papel real se vio reducido nuevamente a sancionar las decisiones sobre salario mínimo. Posteriormente, el Congreso expidió la Ley 54 de 1987, “Por la cual se crea el Consejo Nacional Laboral.”

De lo anterior se puede evidenciar que en Colombia antes de la Constitución de 1991, se crearon organismos tripartitos con la finalidad de que los interlocutores sociales llegaran a acuerdos por medio del diálogo y la deliberación pacífica de sus intereses, con el fin de lograr una legitimidad en la toma de decisiones y un avance en el desarrollo de la justicia social del país.

A partir de 1991, la promoción de la concertación y del diálogo social se convierte en un deber del Estado y se dispuso en el artículo 55 de la Constitución Política que se garantiza el derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos. Así mismo, que se garantiza el derecho de huelga. Además, que una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. (C.N 1991, art 56).

En desarrollo de los artículos en referencia se expidió por el Congreso de la República, la Ley 278 de 1996, reglamentada por el Decreto 427 de 2008 y bajo estas normas, se configura una forma de diálogo social y de participación representada actualmente en el país, por la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales – CPCPLS –, la cual está integrada por el Gobierno Nacional, representado por los Ministerios del Trabajo, Hacienda y Crédito Público, Comercio, Industria y Turismo, Agricultura y Desarrollo Rural y el Departamento Nacional de Planeación; por la Organización de trabajadores representados por la Confederación General del Trabajo –CGT-, Central Unitaria de Trabajadores –CUT-, Confederación de Trabajadores de Colombia –CTC-, Confederación Democrática de Pensionados –CDP y por la Organización de empleadores representados por Asociación Nacional de Empresarios de Colombia –ANDI-, Asociación Bancaria y de Entidades Financieras de Colombia –ASOBANCARIA-, Federación Nacional de Comerciantes –FENALCO, Sociedad de Agricultores de Colombia –SAC-, Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas –ACOP.

Las funciones de Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales – CPCPLS –, están designadas en el artículo 2 ley 278 de 1996, entre las cuales se destacan: fomentar las buenas relaciones laborales con el fin de lograr la

justicia dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social; contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo, contemplados en el título II de la parte segunda del Código Sustantivo del Trabajo; fijar de manera concertada la política salarial, teniendo en cuenta los principios constitucionales que rigen la materia; fijar de manera concertada el salario mínimo de carácter general, teniendo en cuenta que se debe garantizar una calidad de vida digna para el trabajador y su familia; e) fijar de manera concertada la política laboral mediante planes estratégicos sobre estos asuntos: bienestar de los trabajadores; adopción de nuevas formas de capacitación laboral; creación de empleo; mejoramiento de la producción y la productividad; remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad del trabajo; redistribución equitativa del ingreso; reconversión industrial y recalcificación laboral; participación de los trabajadores en la gestión de las empresas; universalización de la seguridad social; garantía de los derechos de la mujer, del menor trabajador y de otros trabajadores vulnerables y garantía de los derechos sindicales.

De lo anterior, se puede colegir que la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales – CPCPLS –, ha ampliado su campo de acción, toda vez que sus funciones no se limitan a sancionar las decisiones sobre salario mínimo y constituirse como un simple organismo consultor en materia laboral y de seguridad social; sino que adquiere un papel importante para el fortalecimiento del diálogo social, el cual busca legitimar las decisiones y acciones que afectan la vida laboral y productiva del país por medio de las políticas que se adoptan, las cuales buscan impactar positivamente en amplios sectores sociales, al pretender consolidar una política pública de trabajo decente; donde se dé prioridad a la garantía de un salario digno; la promoción de la negociación entre los interlocutores social y el respeto a los derechos de los trabajadores; por otro lado, la Comisión trabaja arduamente en lograr el acercamiento de los Organismos internacionales quienes participan e interactúan en la realidad del país.

Si bien, se sostiene que en 1991 se constitucionalizó el diálogo social, y que por medio de la creación Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (CPCPSL), se logró una institucionalidad importante, su desarrollo se ha visto afectado por las condiciones económicas, sociales y políticas que afectan al país en cada momento histórico, es así como podemos afirmar que desde el año 1992, con la implementación de la

política de apertura económica, cuya aceleración se tradujo en consecuencias negativas para la industria local, tal situación es explicada por Vásquez (1994) “ el empleo en la industria apenas creció 0.7% frente a un 1% en 1991, y se radicaliza aún más el proceso de precarización y de pérdida de calidad del empleo” (p.8); en ese mismo sentido se puede afirmar que la política de apertura económica consistió introducir a los empresarios en una mentalidad restrictiva de los derechos laborales como salida para rebajar los costos de producción y poder competir en el mercado ante la falta de apoyo del gobierno nacional.

Al desentrañar el sentido y los avances del diálogo social desde la Constitución de 1991, se pueden describir etapas, con el fin de representar sus procesos y dificultades:

Una primera etapa la podemos ubicar en la época de la apertura económica, que a pesar de contar con la creación de la CPCPSL, considera Vásquez (1994) no hubo ningún avance en torno al diálogo social en Colombia, por el contrario podríamos aducir su inexistencia, al respecto señala:

Una característica notable en todo este proceso ha sido la negativa sistemática por parte del Estado de adelantar un proceso de concertación con los demás sectores de la sociedad afectados por esta política, pese a que la constitución de 1991 así lo ordena, el gobierno se ha negado sistemáticamente a negociar la política de apertura, particularmente con los gremios económicos patronales, quien son los que más han insistido en que se les escuche sus propuestas y en el que tipo de apertura, que finalmente se adopte consulte las necesidades de cada uno de sus sectores. Los trabajadores por su parte, han expuesto de manera tímida sus propuestas, más generales por cierto, ya que a su interior todavía no se abre con fuerza una política propositiva, que supere el estrecho marco contestatario o subalterno en que se ha movido y plantee la política de concertación como una de las estrategias e negociación. (p.9)

Fue así como en la época de la apertura económica se observó una fractura en el viejo modelo de relaciones laborales, donde dicha relación entre las partes suponía una estrecha lealtad y seguridad para ser sustituida por relaciones impersonales y temporales subordinadas solo a la reducción de costos, eficiencia, productividad y competencia, lo que dificultó que los trabajadores se organizaran en defensa de sus derechos, dando lugar a una nueva clase el “precariado”, que pasó a sustituir los términos proletariado y clase media,

parafraseando a Bauman (2013b) “ambos conceptos caducos, reducidos a plenos y verdaderos “conceptos zombi” (p.85).

Ahora bien, a raíz de la implementación tan invasiva de la política de apertura, los sindicatos se constituyeron en un interlocutor válido para hacerle freno a la arremetida del Gobierno contra los derechos de los trabajadores, fue así como se adelantaron un número significativo de paros, huelgas, protestas sindicales y otros eventos. Frente a lo anterior Vásquez (1994) asevera:

[...] la negociación colectiva constituye la causa del mayor conflicto sindical en nuestro país, le siguieron en este año las privatizaciones de sectores del Estado, las violaciones a las convenciones colectivas, los cierres de empresas, las políticas de reestructuración del Estado, la solidaridad y por último, 71 causas más imposibles de englobar o clasificar resumidamente. (p.12)

Esta época que transcurre a partir 1991 a 1994, podemos advertir que si bien se creó la CPCPSL, la imposición del Estado de la política de apertura económica, sin consultar a los interlocutores sociales, hace que se pueda considerar la inexistencia del diálogo social, por su carácter todavía marginal y poco representativo de los sindicatos, el cual todavía no es incidente en la vida de la sociedad colombiana.

Una segunda etapa, está marcada con la llegada del señor Ernesto Samper a la Presidencia, que presentó las bases del denominado “pacto social de productividad, precios y salarios” (Octubre de 1994), el gobierno en su discurso manifestó la voluntad de restablecer el entendimiento y la concertación como base del relacionamiento social entre los distintos agentes de la económica y los protagonistas políticos de la nación, sin duda tal declaración sería un compromiso ético que constituiría un gran reto político y económico para el país, es así como Celis (1996) afirma que:

[...] el pacto se constituiría, por tanto, en un mecanismo para convertir en problemas públicos y comunes a toda la sociedad, aquellos que usualmente se han movido en la esfera privada de las negociaciones colectivas entre empresarios y sindicatos. Pero no se trata solo de un problema tripartito, es un asunto que concierne a todos y a cada uno de los ciudadanos y cualquier iniciativa orientada a comprometer a la ciudadanía en la discusión y resolución de un asunto relacionado con el interés general, como este, debería ser bien recibida (p.5).

En esta época, se observa con mayor claridad, las manifestaciones y acciones de las organizaciones sindicales, las cuales promueven la lucha de los derechos democráticos de las organizaciones, la defensa por la negociación colectiva, la participación en las decisiones en materia económica y social, un ejemplo de lo anterior lo encontramos en el manifiesto de fundación de la Confederación General de Trabajadores Democráticos CGTD, (citado por Celis, 1996) en la cual se demandada además “al Gobierno Nacional para que promueva y garantice un espacio de diálogo y acuerdo”.

Se puede decir que el Pacto Social, propuesto bajo el gobierno del Presidente Samper, puede significar el inicio de la tarea de “construir la representación de la sociedad civil”, de legitimar sus actores sociales, ampliar y fortalecer los procesos organizativos de las comunidades, reconociéndose así, un concepto amplio de diálogo social al comprender a la sociedad civil como un interlocutor válido y legítimo en la búsqueda de consensos nacionales, así mismo se considera como lo mencionó Celis (1996) “que se fortaleció el sindicalismo a través de las medidas adoptadas por la Comisión Tripartita de Concertación y relacionadas con el desarrollo constitucional y la promoción de este derecho” (p.9). Por lo anterior, se observa un balance positivo para el desarrollo diálogo social, al reconocer la importancia de los interlocutores sociales, incluyendo a la sociedad civil, dotándolos de protección y promoción para poder tener autonomía, lo que garantiza su independencia en las deliberaciones para lograr consensos.

Una tercera etapa, se puede identificar al comenzar el siglo XXI, la Escuela Nacional Sindical (2008) nos describe un panorama desalentador para las organizaciones sindicales, las siguientes cifras hacen relación al número de sindicatos y el número de afiliados para el año 2005 en el país.

Tabla No 2. Número de sindicatos y afiliados

Clase de Sindicato	# Sindicatos	%	# de Afiliados	%
Gremio	1.469	53.07	427.499	51.44
Empresa	1.010	36.49	214.010	25.75
Industria	276	9.97	187.189	22.52
Oficios Varios	13	0.47	2.349	0.28
TOTAL	2.768	100	831.047	100

Fuente: Escuela Nacional Sindical, Sistema de Información Sindical y Laboral – SISLAB-Subsistema CENSO SINDICAL (2008)

Dichas cifras dejan mucho que pensar acerca de este interlocutor social que sigue en la lucha por sus derechos a pesar del conflicto armado del país, la cual ha afectado directamente a los líderes sindicales, muchos de ellos asesinados en la impunidad, lo que se ve reflejado en el número de sindicatos y sus afiliados, que comparados con otros países tiene una baja sindicalización.

Con el fin de realizar una relación de las convenciones y pactos colectivos firmados desde el año 2000 al 2007 para poder observar picos y altos del diálogo social, tomaremos la ilustración realizada por la Escuela Nacional Sindical (2008), así:

Tabla No 3. Relación de convenciones colectiva, pactos y contratos sindicales del 2000 al 2007 en Colombia

Año	Convención Colectiva		Pacto Sindical		Contrato Sindical		Total
2000	438	76.71%	129	22.59	4	0.70	571
2001	328	67.91%	149	30.85	6	1.24	483
2002	567	73.45%	200	25.91	5	0.65	772
2003	268	70.16%	110	28.80	4	1.05	382
2004	491	70.34%	192	27.51	15	2.15	698
2005	272	62.39%	160	36.70	4	0.92	436
2006	385	83.33%	72	15.58	5	1.08	462
2007	254	54.86%	204	44.06	5	1.08	463

Fuente: Escuela Nacional Sindical, Sistema de Información Sindical y Laboral – SISLAB-Subsistema CENSO SINDICAL.

Hay que advertir que estas cifras están detrás de un telón socioeconómico favorable, porque desde el año 2002, el país viene experimentando un crecimiento económico, paradójicamente y bajo este escenario, empresarios, gobierno e industriales no han vacilado en repensar e implementar estrategias para seguir aumentando la productividad, pero la maniobra fue seguir con los recortes, limitaciones y ajustes que tienen como destinatarios finales a los trabajadores, situación que no ha facilitado la negociación de las convenciones colectivas y de ahí que desde el 2005 estas hayan descendido, por otro lado, la legislación laboral ante el Boom de la flexibilización, ha facilitado la tercerización que junto con la cultura antisindical han reducido las organizaciones sindicales a su mínima expresión, dando paso a su vez, a los contratos precarios por medio de terceros, principalmente cooperativas de trabajo asociado, que imponen condiciones de completa desprotección social, con salarios indignos que en su mayoría, no llegan ni al mínimo legal.

Ante esta situación de precarización laboral, otro aspecto que ataca el desarrollo del diálogo social, lo constituye las violaciones a la vida, libertad e integridad contra trabajadores y trabajadoras sindicalizados, según la Escuela Nacional sindical en el país se incrementaron en un 72,7%, durante el 2008, este alarmante panorama se evidencia en el incremento de 25,6% de los asesinatos contra sindicalistas, es decir 10 hechos más que los registrados durante el 2007, un incremento desbordado en las amenazas de muerte del 97,1%, registrando 251 casos más, un crecimiento del 52,4% en los desplazamientos forzados, un caso más de tortura, tres casos más de desapariciones, un 15% más en las detenciones arbitrarias y en los hostigamientos. El aumento de la violencia contra los sindicalistas se asocia, principalmente, con el proceso de reconfiguración del paramilitarismo y grupos emergentes (a pesar del anunciado proceso de desmovilización por parte del gobierno nacional), reflejado en el surgimiento de al menos 10 nuevas denominaciones de grupos paramilitares en diversas regiones de Colombia. Grupos que para este año tienen una presunta responsabilidad en el 40,3% del total de violaciones (Escuela Nacional Sindical, 2009, p.70-71).

Un hecho relevante en la lucha para defender a los trabajadores y líderes sindicales ante las violaciones o abusos a sus derechos por medio del diálogo social, es el acuerdo tripartito de 2006, firmado por el Gobierno, los empleadores y trabajadores colombianos, en él, se creó el Comité Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT, CETCOIT, buscando

crear un escenario donde las partes pudiesen dar solución a los conflictos laborales acorde a los derechos y libertades sindicales.

Mientras el diálogo social avanza a paso lento, la mayor crítica la constituye la falta de voluntad del Gobierno para cumplir su deber constitucional de promover la concertación, tal situación en este periodo de tiempo, se ejemplificará con la negociación del salario mínimo del año 2008, la cual fue referenciada por la Escuela Nacional sindical (2009) en los siguientes términos

En diciembre de 2008, los días 9, 11 y 15 de diciembre, el Gobierno convocó las reuniones tripartitas. Durante ellas los trabajadores y empresarios expresaron sus opiniones sobre el monto a regir al año siguiente. El Gobierno se abstuvo de emitir juicios sobre la negociación limitándose a un papel de “observador” en la mesa. De manera que no fueron reuniones para el diálogo tripartito sino que el Gobierno fue un invitado de piedra que sólo asistió para ver la negociación del salario mínimo. (...) Finalmente, los empleadores se levantaron de la mesa, sin más explicaciones, con el visto bueno del Gobierno, y éste fijó unilateralmente el salario mínimo. El nuevo monto tuvo como base la propuesta de los empleadores, ignoró por completo los argumentos de los trabajadores, y tomó arbitrariamente como referencia la inflación causada total nacional, que fue de 7,67% y no la inflación causada para la población de ingresos bajos, que fue de 8,99%, que es la población sobre la que recae el incremento del salario mínimo (p.77-78).

Frente a la anterior situación, es evidente que el desarrollo del diálogo social en este periodo fue débil, toda vez que persistió un ambiente político hostil al ejercicio de las libertades sindicales, debido a la cultura antisindical que estigmatizaba a sus líderes y la falta de voluntad del gobierno para participar activamente en las negociaciones y acercar a las partes para lograr acuerdos que garantizarán la justicia social.

A pesar de lo anterior, otro interlocutor válido, a la luz de una visión amplia del diálogo social, lo constituye el poder judicial y con él, sus Altas Cortes, ellas presentaron grandes transformaciones y avances a la libertad sindical, generando diversas transformaciones en temas de negociación colectiva, derecho de asociación y huelga, no hay duda que dichas transformaciones se dieron porque el alto tribunal constitucional, dio plena validez y autonomía a las decisiones del Comité de Libertad Sindical, al considerar que sus decisiones, son criterios necesarios para interpretar las normas laborales, situación que

revindica los derechos de los demás interlocutores y ayuda a fijar nuevos parámetros de protección a la luz de los derechos fundamentales.

Frente a lo anterior, la Escuela Nacional sindical (2009) realizó el Informe Nacional de Trabajo Decente del 2008, donde concluyó que se han logrado cambios históricos para el funcionamiento correcto del sindicalismo, pero de esos cambios tan sólo se logran satisfacer dos de las recomendaciones de los órganos de control de la OIT. En primer lugar, el hecho que la huelga no sea terminada de manera unilateral por un tercero, que en el caso colombiano era el Ministerio de la Protección Social; y, en segundo lugar, que el Ministerio de la Protección Social haya perdido competencia para negar la inscripción de actos sindicales en el registro sindical (p.92). Sin duda, dichas transformaciones favorecen que los sindicatos, como interlocutores sean reconocidos, ganen autonomía y protección para poder seguir en la defensa de los derechos de los trabajadores por medio del diálogo social o la huelga.

Avances del diálogo social desde el año 2010

En la etapa comprendida entre el año 2010 y la actualidad, se pueden evidenciar avances en materia del diálogo social, algunos logrados por la protección que la Corte Constitucional ha realizado al derecho de libertad sindical, uno de ellos lo constituyó que la inscripción de nuevos sindicatos, ya no dependa del concepto del Ministerio del Trabajo, por lo que el número de sindicatos aumento con relación a los años anteriores, de igual manera se continuó en la protección a la libertad sindical al incluir en el plan de acción de los Presidentes Obama/ Santos, el establecimiento de sanciones penales a quienes afectaran la libertad sindical, un tema que se incluyó en la legislación por medio de la ley 1453 de 2011.

Un segundo logro fue la expedición de la ley 1448 de 2011, sobre reparación a víctimas, considerado como el marco jurídico más sobresaliente para el fortalecimiento del movimiento sindical como sujeto colectivo, la ley pretende la reparación de las víctimas individuales como el fortalecimiento de los sindicatos vistos como víctimas colectivas; la finalidad de la ley es la reparación y preservar la memoria para dignificar las víctimas.

El tercer logro a nivel legislativo fue la expedición del Decreto 2025 de 2011, el cual impone drásticas sanciones a las cooperativas de trabajo asociado que realicen intermediación laboral; la novedad radica en que la norma permite reducir y condonar la sanción en caso de que la empresa beneficiaria de los servicios firme un contrato laboral, se les reducirá la sanción en un veinte por ciento (20%) de su valor por cada año que dicha relación se mantenga, con un cien por ciento (100%) de condonación de la misma luego del quinto año de duración con el trabajador, esta norma entró a regir una vez sea sancionó y promulgó la Ley del Plan de Desarrollo Económico 2010-2014 "Prosperidad para Todos", lo cual constituyó un verdadero triunfo del diálogo social, como estrategia para contener la expansión de trabajos precarios, al ayudar a superar el ocultamiento de verdaderas relaciones laborales; el principal problema es que no ha sido utilizada por los inspectores del trabajo y la falta de cultura de los empleadores que han optado por acudir a otras figuras como el contrato sindical generando que la norma sea ineficaz.

En materia jurisprudencial, resulta ser constante el desarrollo del derecho laboral, que ha dado grandes cimientos para que interlocutores sociales se reconozca entre sí, en la defensa de sus derechos, protegiendo a los trabajadores de los abusos cometidos en ocasiones por los gobiernos de turno o de las grandes empresas, dotando a los trabajadores de autonomía y fuerza para poder encarar el diálogo social en condiciones de respeto y autonomía, se destaca, la sentencia T-171 de 2011, tras la huelga efectuada por trabajadores de Ecopetrol y los posteriores despidos masivos; la OIT recomendó al gobierno colombiano detener los despidos y dejar sin efectos los que se habían llevado a cabo; este caso permitió que la Corte Constitucional, reiterara el carácter vinculante de las recomendaciones del comité de libertad sindical.

En las sentencias C-614/09, C-901/11 y C-171/12, la Corte Constitucional ha logrado consolidar una línea de decisión, la cual implica un cambio trascendental en la forma de contratación laboral con el Estado, la potestad de que entidades públicas contraten con terceros, solo puede llevarse a cabo siempre y cuando no se trate de funciones permanentes o propias de la entidad. La contratación por medio de prestación de servicios solo puede darse en casos que requieran conocimiento especializado y no haya un profesional adecuado en la planta de personal, y la intermediación por medio de cooperativas de trabajo asociado se encuentra totalmente prohibida.

En este período del gobierno del Presidente Santos, específicamente desde el mes de agosto de 2010 hasta diciembre de 2011, aparecieron grandes conflictos que ocuparon la atención de la opinión pública y fueron abordados y concertados por la vía del diálogo social; esta estrategia de concertación, ha permitido la creación de mesas de diálogo y negociación que han conquistado un ambiente laboral y empresarial positivo, como también relaciones entre gobierno y la población de convivencia y cohesión social. Estos espacios pretenden fortalecer la organización sindical y social, como expresiones de la democracia.

A manera de ejemplo, citamos algunos de los conflictos laborales que según la Vicepresidencia de la República (2011) terminaron gracias a los procesos de negociación y concertación entre las partes involucradas, que en algunos casos dio lugar a la firma de acuerdos o compromisos por parte de los interlocutores sociales, estos son algunos de ellos:

Tabla No 4 Ejemplos de Diálogo Social.

ACTOR	PROCESO DE CONCERTACION	DE DIALOGO SOCIAL Y ACUERDO
ASOCIACION COLOMBIANA CAMIONEROS	Gremio en Cese de Actividades. Frente a la situación de paro de camioneros, proponen ajustar la tabla de fletes, actividades para garantizar la movilidad, solicitan equilibrio en fronteras, chatarrización, evitar posiciones dominantes.	La Vicepresidencia y el equipo asesor asume el liderazgo frente al movimiento gremial, estableciendo acuerdos con las entidades gubernamentales comprometidas en el tema y con las gremiales a fin de presentar alternativas que desemboquen en una solución pacífica y evitar perjuicios a las partes. Con diferentes esfuerzos se logra un acuerdo tripartito y se levanta la protesta.
SINTRACARBÓN	Conflicto al borde del Cese de Actividades.	Ante las dificultades que se presentan para encontrar puntos de acercamiento, la Vicepresidencia asume el liderazgo

SINTRATUCAR	<p>Negociación Colectiva en la mina de Carbón de EL CERREJON. No hay posibilidad de acuerdo. Distancia entre las partes.</p> <p>La empresa Tubos del Caribe, se niega a instalar mesas de negociación de pliego de peticiones.</p>	<p>en la negociación, y con su mediación, se logra acercar a las partes y así llegar a acuerdos, los que son plasmados en la Convención Colectiva firmada por las partes.</p> <p>La Vicepresidencia de la República establece contactos con la empresa, y brinda acompañamiento al Ministerio de la Protección Social.</p>
FECODE -Ministerio de Educación	Negociación convención colectiva	<p>Se logra la negociación colectiva y el respeto a la actividad sindical.</p> <p>Después de intensas jornadas de protestas de los educadores y estudiantes, se logró firmar una nueva negociación colectiva que beneficia a los y las trabajadoras docentes y se conformó una mesa de negociación y concertación en temas donde hay diferencias.</p>
SINTRAINAGRO-AUGURA	Negociación de convención colectiva	<p>Es un claro ejemplo de concertación por la vía del diálogo social, en una región donde el clima y degradación de la violencia le costó la vida a muchos dirigentes sindicales y sociales. Se logró firmar una convención colectiva y se evitó la huelga.</p>
OCCIDENTAL DE COLOMBIA – USO – ARAUCA	Convención colectiva	<p>La empresa había denunciado el pliego y solicitaba desmejoras laborales, sin aumento. Se evitó la huelga y se firmó una nueva convención colectiva respetando la anterior y con incremento salarial.</p>

USE-SINTRAEMCALI-EMCALI	Denuncian intransigencia por parte de la Gerente interventor de la empresa y amenazas a dirigentes sindicales. Solicitud de reintegro de trabajadores.	Se adelantó diálogo con la gerencia y se realizaron mesas de diálogo para mejorar el ambiente laboral. Se solicitó medidas de protección para dirigentes sindicales al Ministerio del Interior y de Justicia. Se remitieron documentos de denuncias a los organismos de control. Fueron atendidas y tramitadas las demandas de los sindicatos. Vía sentencia judicial se ordenó el reintegro de la mayoría de los trabajadores despedidos en la huelga pasada.
SINTRAINAGRO EMPRESAS DE LA PALMA EN PUERTO WILCHES Y CESAR.	– Convención colectiva, contratos de trabajo, cooperativas de trabajo asociado y otras formas de vinculación laboral	Con más de sesenta días de paro en algunas fincas y una negociación compleja, con la mediación de la Vicepresidencia y el Ministerio de la Protección social, se logra un acuerdo con cada uno de los empresarios y trabajadores de la palma, que fue ratificado por una asamblea de más de 1500 trabajadores.
CONFLICTO LABORAL Y SOCIAL EN PUERTO GAITAN-META	Reclamos de la comunidad por vinculación y condiciones laborales, impacto ambiental, responsabilidad empresarial social, incumplimiento de acuerdos.	Con la presencia de la Vicepresidencia, empresarios, secretaria de gobierno de Santander, delegados de la comunidad y de la USO, se logró un acuerdo social que beneficia a los pobladores y trabajadores de la región y se crea una mesa de trabajo para concertar puntos de mayor responsabilidad social.
UNIAMERICAS UNIGLOBAL	– Realización de un Dialogo Social en el sector servicios. Incluye sector financiero. El objetivo: sensibilizar a estos sectores empresariales del	Convocatoria conjunta entre Uniaméricas-UNIGLOBAL – Vicepresidencia de la República Se hicieron presentes los trece sindicatos

	<p>respeto a los derechos de sindicalización, laborales, empleo justo y salario digno, derechos humanos, responsabilidad social empresarial y el diálogo social.</p>	<p>de empresas vinculadas a UNIGLOBAL, siete de otros sectores sindicalizados y doce empresas invitadas. Hubo intervenciones de empresarios, trabajadores y gobierno sobre buenas prácticas de responsabilidad social empresarial y respeto a los derechos de sindicalización. UNIGLOBAL vincula en Colombia 13 organizaciones sindicales.</p>
<p>TRANSPORTADORES DE NARIÑO</p>	<p>La asociación de transportadores de carga de este departamento reclama por el tratamiento desigual y violento de las autoridades de Ecuador y de los transportistas de este país, que impone medidas restrictivas a los nacionales para su trabajo y favorece a los ecuatorianos.</p>	<p>Se produjo bloqueo al ingreso de transporte de carga en la frontera, hubo enfrentamientos a cada lado de la frontera y algunos detenidos. Se logró la mediación del Ministerio de transporte y la cancillería y se creó mesa de concertación logrando acuerdos inmediatos y se discuten aspectos de fondo del problema.</p>
<p>GREMIO TAXISTAS A NIVEL NACIONAL</p>	<p>Plantean la necesidad de normalizar la vinculación a la Seguridad Social, la relación laboral que tienen los conductores de taxis con las empresas y los propietarios de los vehículos, conforme a la Ley 1383. Se solicita que las normas sobre multas y comparendos sean revisadas y acatada por parte de las Secretarías de tránsito.</p>	<p>La Vicepresidencia adelantó las gestiones necesarias ante el Ministerio de la Protección Social, y ante el Viceministerio del Transporte para la conformación de mesas de trabajo, diálogo y concertación, a las que se convocan además a los empresarios a fin de definir los temas expuestos, y se establezcan reglas claras para el sector. Las mesas han presentado diferentes propuestas y el gobierno definirá su reglamentación.</p>
<p>FLORES ESPLENDOR</p>	<p>Denuncian intransigencia para la negociación colectiva.</p>	<p>Se logró concertación y acuerdo laboral entre los representantes de la empresa y</p>

FEDERACIÓN DE NUEVO LIDERAZGO CAMPEÑO	Amenazas a dirigentes sindicales campesinos y demandas del sector campesino.	los (las) trabajadores para la negociación colectiva. Se logró esquemas de seguridad para directivos de esta organización y audiencias de concertación con resultados concretos de las demandas sociales en el sector agropecuario y fortalecimiento de la organización sindical campesina, ante Ministerio de Agricultura.
ECOPETROL- CONTRATISTAS- USO-PTO. GAITAN y Putumayo	Denuncian falta de garantías para los trabajadores contratistas y para la comunidad.	Intervienen Gobierno nacional- Departamental, Ecopetrol, la Uso y la Comunidad llegando a acuerdos previos sobre la vinculación de transportadores y trabajadores a las empresas.
SINDISPETROL. HATO COROZAL	Tercerización laboral, amenazas, negociación colectiva, responsabilidad social empresarial por parte de la empresa Bicentenario.	Con el apoyo de la Vicepresidencia, el Ministerio de la protección Social y la CGT. Se acuerda con los representantes de la empresa en resolver dicha problemática. Se logra convención colectiva.

Fuente: (Vicepresidencia de la República, Agosto de 2010 a Diciembre de 2011)

Dado que el anterior cuadro muestra una visión gubernamental, frente a la importancia del diálogo social y la participación del Estado en la búsqueda de encontrar soluciones a los conflictos de una manera pacífica y concertada; es importante dar voz a otros interlocutores, para conocer cuál fue su participación en algunas de las problemáticas descritas.

Así, se destaca el proceso de negociación en Puerto Gaitán, Meta, donde, Velasco y Rocha (s.f.), por medio del Centro de Recursos para el Análisis del Conflicto – CERAC- ilustran como se resolvió el conflicto:

[...] la participación de la Iglesia Católica en las mesas de concertación fue positiva porque medió y resolvió, principalmente, las razones que llevaron a un conflicto social. Sin embargo, las mesas de concertación tuvieron desarrollos dispares, pues el tema salarial y de sindicalización de los obreros, tuvo respuestas más rápidas que otros temas de la agenda como la contratación de mano de obra local y su capacitación técnica, la redefinición de los contratos de prestación de servicios y la pavimentación de vías. Probablemente, el rezago de estos temas en la agenda de negociación, incidió en que sectores del movimiento obrero y sindical, persistieran en sus reclamaciones hasta diciembre de 2011, cuando se “normaliza” la situación.

El desenlace del conflicto laboral tuvo múltiples implicaciones. Por un lado, las diferentes expectativas de ganancia en las mesas de concertación y el nivel de cercanía o lejanía con el Gobierno Nacional, terminó por dividir a las organizaciones sindicales en dos grandes bloques: la USO –apoyada por la Central Única de Trabajadores- y la Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional (UTEN) –apoyada por la Confederación General de Trabajadores-. También aquí se presentó un conflicto por los ingresos derivados de las cuotas de afiliación sindical. La USO fue más reacia a aceptar la mediación del gobierno nacional y criticó las concesiones hechas por las compañías en materia de alza salarial, lo que precipitó su distanciamiento de las mesas de negociación. Sumado a lo anterior, la USO fue rechazada como representante de los intereses de los trabajadores, no sólo inicialmente por las empresas (operadoras y contratistas) sino también, más adelante, por los miembros de la comunidad (dada la afectación de sus bienes durante las movilizaciones que este sindicato promovió). Incluso varios de los trabajadores rechazaron a este sindicato por no haber representado los intereses que demandaban y realizar una negociación con el gobierno sin que los líderes locales de los trabajadores participaran. Por su parte, la UTEN estuvo más cerca a las posturas del Gobierno Nacional, y tuvo una agenda minimalista en la que logró un incremento salarial y la afiliación de seis mil (6.000) trabajadores y contratistas.

Por otro lado, tenemos que los acuerdos no son suficientes si no hay voluntad política y no se cumplen los términos de los mismos, como sucedió con los acuerdos celebrados entre

el Gobierno Nacional y Asociación Gremial de Transportadores (AGT) en el 2011, al respecto 5 años después de los acuerdos se informó en Caracol Radio que:

[...] el presidente de la AGT dijo que el Gobierno tiene disposición para dialogar con el gremio. Sin embargo, aseguró que hay varios problemas que han afectado a los camioneros y causan malestar dentro de las agremiaciones.

“Vemos voluntad por parte del Gobierno para solucionar los problemas del camionerismo, el ministro se compromete a ir trabajando... Nosotros como Asociación Gremial de Transportadores, no estamos para hacer paro, estamos para construir país, estamos para buscarle solución a los problemas” aseguró Montealegre. Por su parte el presidente de la Asociación Colombiana de Camioneros, Pedro Aguilar dijo que a partir de las doce de la noche de este lunes comenzará el paro camionero, por incumplimiento en acuerdos por parte del Gobierno Nacional. “Después de año y medio no hemos podido implementar el acuerdo dado en el 2011, estamos en el año 2016 y no se ha podido, esto lo que significa es falta de voluntad política... Entonces en este orden de ideas, obligan a los camioneros a ir a paro”, ratificó Aguilar.

De lo anterior se infiere que desde el año 2010, el diálogo social ha tenido un papel protagónico en aras de acercar a las partes por medio del lenguaje y evitar el conflicto entre los interlocutores sociales, pero tal herramienta se torna incompleta si no se logra un compromiso real de las partes en cumplir lo pactado.

Ahora bien, el avance más significativo que tuvo el país en materia de diálogo social, fue la negociación colectiva en el sector público, proceso que permitió la concreción de un acuerdo nacional que benefició a un poco más de 430.000 mil trabajadores que se concretó gracias al desarrollo del decreto 1092 de 2012, que reguló la aplicación del convenio 151 de la OIT (1976) y la voluntad de los interlocutores sociales que inicio en el 2013. En dicho dialogo se logró la negociación con los sindicatos que permitió la firma de un poco más de 200 acuerdos colectivos, lo cual se logró gracias a autonomía, representatividad y fuerza de los sindicatos para reconocerse y ser escuchados por los demás interlocutores, donde se destaca los siguientes aspectos, según Escuela Nacional Sindical (2014):

- La adopción de un pliego unificado por parte de todas las organizaciones sindicales del sector, superando, en el espacio de la negociación colectiva, la

tradicional situación de división y atomización sindical característica del sindicalismo colombiano.

- La presencia, en el proceso de preparación y de la negociación colectiva misma, de los sindicatos de segundo y tercer nivel (federaciones y centrales sindicales), sindicatos que en el sector privado siguen excluidos del ejercicio de este derecho.
- La negociación de contenidos que superaron las limitaciones iniciales contenidas en el decreto, como los incrementos salariales, la expedición de normas sobre carrera administrativa y la participación de los sindicatos en ella, y la expedición de una circular para que los nominadores eliminen las plantas paralelas de personal y procedan a los estudios técnicos de ampliación de plantas, a fin de que a éstas se incorporen los funcionarios con actividades permanentes, y que sólo excepcionalmente se contratará por prestación de servicios. (p.103)

Lo anterior nos muestra un fortalecimiento de los espacios y procesos de diálogo social en la administración pública, lo que se vio reflejado en el incremento del número de convenios colectivos de trabajo vigentes y de los trabajadores beneficiados por la negociación colectiva. Fue así, como en Colombia por primera vez, los trabajadores del sector público tuvieron la posibilidad real de negociar sus condiciones de trabajo y empleo, por medio del diálogo social.

Un evento nacional con gran importancia para el país, lo constituyó “El diálogo social Nacional” realizado en la ciudad de Bogotá, el 11 y 12 de mayo de 2012, dicho evento pretendía reunir a representantes de la sociedad civil y empresarios, así como a mandatarios locales, regionales y nacionales con la finalidad de desarrollar temas de trascendencia nacional como lo son: 1. Unión y solidaridad nacional por el derecho de la población a vivir en tranquilidad, en bienestar y en paz. 2. Lucha contra la violencia, la miseria, la corrupción, la impunidad y la discriminación, por ser contrarias a la democracia y a la dignidad de los seres humanos. 3. Contribución al fortalecimiento de una política de Estado en materia de DDHH con enfoque diferencial, a nivel nacional, regional y local. 4. Fortalecimiento de las organizaciones sociales, de la concertación, de la participación ciudadana y del diálogo social. 5. Contribución a los mecanismos de seguimiento en la implementación de los planes de desarrollo a nivel nacional, regional y local en el enfoque

integral de los derechos humanos y relación universidad, empresa y estado (Vicepresidencia de la República, 2012).

Es importante puntualizar que el año 2013, se convirtió en un escenario de movilización y aprendizaje para los sectores populares, sindicales y sociales, que presagia futuras luchas y que impone grandes retos en la organización y articulación. Lo anterior, como una condición necesaria para escalar espacios políticos más amplios y propuestas de sociedad diferentes en el eventual escenario de un acuerdo de paz y su implementación. (Escuela Nacional Sindical, 2014, p.120)

En este periodo tuvo lugar protestas relevantes que marcaron un punto de quiebre en la lucha laboral, sindical y popular del país, dicho auge tuvo su cúspide en el Paro Nacional Agrario, que durante veintiún días sacudió al país, creando contradicciones y vacilaciones en el gobierno y las élites dominantes en la forma de afrontarlo. Esta acción colectiva propició un agrupamiento inédito en los sectores populares y sociales del país, que se unieron en apoyo solidario a la movilización campesina, hasta lograr unos acuerdos con el gobierno del presidente Juan Manuel Santos, a quien le tocó firmar apresuradamente, para apagar el incendio que se extendía y radicalizaba en gran parte de la geografía nacional. Como consecuencia de este acontecimiento, se agitó el debate público sobre políticas gubernamentales como el abandono del campo, la inequidad y los Tratados de Libre Comercio, magnificados por las élites empresariales del país (Escuela Nacional Sindical, 2014, p.118-119).

Es así como se van levantando más actores, la misma sociedad civil (campesinos, mujeres, trabajadores y maestros), logrando avances importantes a la hora de organizarse o por medio de movimientos sociales, que se unieron logrando una integración en la lucha para ser reconocidos como un verdadero interlocutor social, que exige sus derechos y en especial ser oído y tenido en cuenta en la elaboración de políticas económicas y sociales que les afecte. No obstante esos movimientos deben fortalecerse para que logren convertirse en verdaderos actores del dialogo social en el país.

Ahora bien, en el seno de la CPCPLS, se observa como el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Relaciones Exteriores, en cumplimiento del Acuerdo de la Negociación Colectiva celebrado con el sector público, está adelantando el trámite de ratificación de los convenios 135, 149 y 183 de la OIT, donde se hizo especial mención del convenio 135,

sobre representación de los trabajadores no sindicalizados y sindicalizados, como garantía legítima para el libre ejercicio de la libertad sindical, elemento indispensable en el proceso de reparación colectiva, lo que sin duda representa un gran avance en aras de ratificar la voluntad del Gobierno para garantizar los derechos de los demás interlocutores sociales

Un aspecto que no puede pasar desapercibido, y que es una evidencia del poder de los interlocutores sociales y del diálogo social, lo constituye la derogatoria del decreto 2798 de 2013, el cual fue el resultado de la concertación entre CTC, CUT y los empresarios, al considerar que dicho decreto tiene multiplicidad de interpretaciones y es confuso, lo que conlleva a un consenso entre ambos interlocutores para solicitar la derogatoria del dicho decreto ante lo anterior, se observa como en la sesión del 14 de mayo de 2014 en la CPCPLS, el Ministro de trabajo Rafael Pardo, manifestó que “toda vez que la decisión de derogación del decreto 2798 de 2013, es de manera concertada, se llevará el tema a la Oficina Jurídica de la Presidencia de la República, quienes tomarán una decisión”, a la final dicho decreto fue derogado y se profirió el decreto 1025 del 28 de mayo de 2014.

Una vez se realizó un breve recuento de desarrollo de diálogo social, se hace necesario contrastar esa realidad con las percepciones y experiencias de personas, que por sus cargos ocupan un lugar destacado en la sociedad Colombiana al representar los interlocutores sociales.

El dialogo social visto desde los interlocutores sociales:

Acorde al enfoque hermenéutico de la investigación, se les da la voz a las autoridades, respetando sus sentires e identidad, para comprender a los sujetos a partir de su experiencia sin afectar sus discursos y dejando en alto por encima de cualquier situación su condición humana. Al respecto Grondin (2012) muestra lo que denomina el punto de mira:

[...] aquellas circunstancias de nuestra alma, nuestro cuerpo y toda nuestra persona que hacen o son causa de que nos representamos una cosa de una determinada manera y no de otra, esto es lo que vamos a llamar el punto de mira (p.91).

Fue si, como se seleccionaron seis personas que por sus quehaceres y experiencias ocupan un lugar destacado en la sociedad y representan a los interlocutores sociales, con la intención de determinar si ellos consideran el diálogo social, como una herramienta válida

y eficaz para acercar a los interlocutores sociales en aras de buscar soluciones sociales, económicas, laborales y políticas, específicamente si éste puede ayudar a mejorar las condiciones de los trabajadores, a su vez se indagó sobre el papel del Estado como garante e impulsador del diálogo social o si por el contrario, creen que es la manifestación de los grupos económicos hegemónicos, y para concluir si consideran que el diálogo social es solo una utopía o puede llegar a ser, una forma de lograr una sociedad más justa y disminuir la brecha entre ricos y pobres.

Para la recolección de la información se utilizó un cuestionario con 5 preguntas, cada entrevista duro alrededor de 15 a 25 minutos, las cuales fueron grabadas y transcritas. Las autoridades que se consultaron para la recolección de la información fueron escogidas por representar los interlocutores sociales en sentido amplio (trabajadores - empleadores - estado –jueces – academia y la sociedad social) al poseer conocimientos específicos y experienciales sobre el derecho laboral, la seguridad social y el trabajo decente. Como la mayoría de ellos, por sus calidades pueden representar varios interlocutores sociales, para facilitar la recolección de la información, su análisis y e identificación, se asignó a cada autoridad la representación de un interlocutor social.

Las autoridades escogidas son las siguientes:

NOMBRE	PERFIL PROFESIONAL o LABORAL	INTERLOCUTOR QUE REPRESENTA
<ul style="list-style-type: none"> • Dr. León Jaramillo. • Dr. Álvaro Ibarra. • Dr. Fredy Valderrama. 	Coordinador, Tesorero y Secretario de Derechos Humanos de la organización SINTRAUMICOL - Sindicato de Empleados Universitarios de Colombia, respectivamente.	Trabajadores
Dra. Adriana María Gómez Duque	Abogada, Especialista en Derecho Empresarial, Auxiliar de la Vicepresidencia Jurídica de la Asociación Nacional de	Empleadores

	Empresarios -ANDI-, en temas liderados por la OIT y focalizados en poblaciones vulnerables.	
Dra. Martha Alicia Osorio Rueda	Inspectora de trabajo en el grupo de trámites y asesorías en el Ministerio de trabajo, Regional Antioquia.	Estado.
Dr. Hugo Alexander Bedoya	Magistrado del Tribunal Superior de Medellín en la Sala Laboral, Abogado, Psicólogo, Especialista en Derecho Empresarial, Derecho de la Seguridad Social, Derecho Administrativo, Magister en Derecho de la Universidad Pontificia Bolivariana.	Jueces
Dr. José Domingo Ramírez Gómez	Juez 3 laboral del Circuito de Medellín, Docente Universitario, Abogado, Economista, Especialista en Derecho Administrativo y laboral. Magister en Administración de la Eafit.	Academia
Dra. María Alejandra Gómez Vélez	Especialista en Psicología Organizacional, Magister en Ciencias Sociales y Doctora en Psicología. Se ha desempeñado como Directora de Gestión Humana en Empresas Privadas y Docente de tiempo completo en la Universidad Pontificia	Sociedad Civil.

En los hallazgos se logra visualizar que las autoridades en su mayoría reconocen el diálogo social como instrumento social de valor constitucional, que debe ser reconocido con igual amplitud y fuerza, cualquiera que sea la forma que este asuma, al representar el nivel de democracia del Estado y constituye el eslogan “el Estado somos todos”; al respecto, quien representa a la Academia, como un interlocutor crítico y visionario señala *“ En cuanto al diálogo social, esta expresión que viene acuñada especialmente desde España, y que en el estado social de derecho tiene relación directa con lo que llamamos democracia participativa directa, es el camino, quizás complejo, dialéctico, pero más efectivo para poder construir un verdadero Estado Social de Derecho ”*; agrega que *“El entender de una forma discursiva, dialéctica, argumentativa, convincente, que todos somos dignos, que un país se construye entre todos, quiénes pueden, quienes sean los líderes de las empresas, pero también quienes aporten en la construcción de valor agregado desde su trabajo, que todos construimos, quienes dirigen el país desde Bogotá, pero quiénes desde el último rincón del país, la nación, ya sean como nativos indígenas, las negritudes o hasta el trabajador más humilde, construimos el país en un plano de igualdad...”*

Si se contrasta esta bella visión con lo que piensan los líderes sindicales, se observa incredibilidad frente al poder del diálogo social, al respecto el representante de los trabajadores afirma *“lo razonable casi que lo utópico sería que todo se resolviera mediante el diálogo, mediante la conversación entre las partes, pero la experiencia nos enseña de que no es suficiente, de que así no se da, incluso, en momentos en que a una de las partes, por ejemplo a los sindicalistas, a los empleados o a los trabajadores, les asiste el derecho, les asiste la norma, a veces no es suficiente el diálogo, no es suficiente y ya nosotros conocemos la historia, en que incluso la violencia que se dio en Colombia con ciertos grupos guerrilleros fue precisamente de hacer caso omiso a las distintas reclamaciones del pueblo, adelante agrega “yo diría, que es indispensable el diálogo, pero sin dejar esas otras alternativas que por tradición los empleados o los trabajadores conocemos, porque desafortunadamente la razón o la racionalidad no existe en el poder, desafortunadamente cuando una persona se reviste de poder desafortunadamente a lo primero que renuncia es a la racionalidad en los procesos.*

A pesar de la anterior mirada sobre el diálogo social, los demás interlocutores, (empleadores, sociedad civil y estado) consideran que el diálogo es más que una forma de negociar, es un valor cultural que hay que trabajar desde lo individual y colectivo, dándole valor al lenguaje, con relación a lo anterior, se destaca la apreciación de la representante de la sociedad civil al indicar *“que hay que insistir en conversar más, dialogar más, clarificar los conflictos, no suprimirlos porque tratar de suprimir un conflicto no es resolverlo, es posponerlos, es generar otro tipo de resentimientos y malestares que en el mediano y largo plazo pasan su factura, Colombia es un ejemplo de eso, países vecinos también, las sociedades nos lo ha demostrado, el no buscar puntos de encuentro, donde todos podamos estar en buena medida, bien, termina reventándose mal, entonces pienso que sí, que hay que insistir en el diálogo social y que es una herramienta no solo válida, eficaz si no indispensable porque los seres humanos afortunadamente contamos con el lenguaje, entonces esa puede ser una vía posible para que haya un mejoramiento de los escenarios en los que nos movemos (...)”*

Frente al poder del diálogo social para buscar soluciones de manera concertada, la representante del Estado señala *“En el caso concreto del Ministerio de Trabajo y específicamente en la dirección territorial de Antioquia, esta figura ha permitido acercar a las partes en conflicto, empleadores y trabajadores en múltiples ocasiones sin desembocar en querrelas administrativas o quejas, o luego de presentadas las mismas conducir a su desistimiento (...), incluso “existe la subcomisión permanente de concertación de políticas salariales, quien desarrolla una valor preventiva por parte del Ministerio del trabajo para que no se presenten querrelas ante el Estado o se desencadenen investigaciones y sanciones y hasta demandas ante la justicia Ordinaria.*

Frente a la pregunta, si se logrará el desarrollo del diálogo social al obtener el compromiso del Estado materializado en políticas y marcos jurídicos que sancionen y vigilen la intermediación laboral y si los empresarios actuaran con una ética social y nacional, se podría lograr mejorar las condiciones de los trabajadores, la representante de la sociedad civil refiere *“ si se logra todo esto uno podría decir que si mejorarían la condiciones de los trabajadores, el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, hace referencia a trabajo de calidad, (...) ahora cuando leo esto, pienso en el papel de la pedagogía, las normas, el marco jurídico nos han ayudado y nos ayudaran a la*

interacción, las normas las necesitamos, (...) pero no basta la norma, la norma hay que difundirla, hay que explicarla, hay que lograr que la gente la comprenda y que la acepte ...; para respaldar lo anterior, la representante de los empleadores de manera enfática ante la misma pregunta, señaló “Sí mejoraría las condiciones de los trabajadores y no sólo la de los trabajadores, sino la de sus núcleos familiares porque estaríamos garantizando condiciones de vida digna. Adicionalmente también estarían beneficiados los ciudadanos en general porque el diálogo social conllevaría a una democracia participativa donde todas organizaciones de la sociedad aportarían un grano de arena a este concepto”; en esa misma línea de análisis y ante la misma pregunta, la representante del Estado considera que “la práctica de la contratación formal directa conlleva a que se extermine la intermediación laboral que avoca al trabajador a suscribir contratos de trabajos que no les comporta estabilidad laboral e incumplimiento de los mínimos derechos en relación a sus jornadas de trabajo y que en la mayoría de las veces los trabajadores no comprenden ni tiene claro quien es su verdadero empleador”

Con relación al papel que debe cumplir el Estado Colombiano para garantizar el diálogo social, tenemos las consideraciones realizadas, por quien representa a los Jueces, quien indica que *“primero tiene que cumplir con la normatividad existente en Colombia, segundo, cumplir con los derechos fundamentales que existen en Colombia, tercero, hacer efectivos los convenios fundamentales de derechos humanos que trabajan o que entran bajo la égida del artículo 92 y 93 de la constitución. Si eso no se cumple, el diálogo social está cojo (...)”*

Por su lado, los líderes sindicales, quienes representan a los trabajadores son enfáticos al afirmar que el papel del Estado no ha sido coherente con el Estado Social de Derecho que apunta a la búsqueda de la justicia social y la existencia de nuevos parámetros éticos y legales, en los cuales se busca asegurar a las personas la vida, convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz frente, consideran que *“el Estado que debería tener como objetivo principal la comunidad en general, pero solamente está protegiendo intereses individuales y por eso vemos que el margen de riqueza cada vez se concentra, el margen de pobreza cada vez se extiende, entonces yo creo que ahí el estado colombiano ha fallado, desafortunadamente la que también ha fallado ha sido la sociedad civil, ella debe reclamar, exigir mayores espacios de participación, y no necesariamente*

apelar a la violencia, yo creo que cuando sale la comunidad a reclamar esos espacios yo creo que de alguna manera estos espacios se van ganando(...)”

Así mismo, consideran los demás interlocutores sociales que el papel del Estado ha sido insuficiente, que debe ser más protagónico, con relación a lo anterior se resalta las observaciones de la representante de los empleadores al señalar que el *“Estado debe asumir un papel protagónico, en el entendido de que debe ser un articulador de empleadores y trabajadores para que de manera conjunta se establezcan las normas del trabajo, se formulen políticas y se elaboren programas que originen el trabajo decente de todos los ciudadanos en general. Adicionalmente, debe generar sinergia en las organizaciones de la sociedad civil, con el fin de abordar conjuntamente los problemas sociales y contribuir a elaborar soluciones fundadas en el consenso”*.

Aunado a lo anterior, la representante del Estado refiere que *“ el papel del Estado Colombiano, es gestionar para dar a conocer las bondades del diálogo social a través de a propiciación de encuentros empresariales, de alcaldes, gobernadores, generación de capacitaciones para sensibilizar a los actores de posibles conflictos, multiplicar la información a través de los medios de comunicación, difundiendo la existencia de políticas de estado, que conllevan a la maximización del trabajo decente, de la observancia del respeto por los derechos fundamentales del trabajo, aplicación de los principios constitucionales apoyados en el diálogo social”*

No hay duda que frente al papel del Estado y su rol para garantizar el diálogo social, se habla incluso de construir un nuevo consenso social, porque un Estado Social de Derecho fuerte, no solo consagra un sin número de derechos sociales sino que busca la efectividad de dichas garantías, para lo cual debe incentivar a la organización social, a crear nuevos intermediarios entre el poder y la sociedad, que actúen en un marco de solidaridad ,ética, colaboración y cooperación con miras a encontrar un bienestar común a la sociedad; frente a lo anterior, el representante de la academia refiere *“tenemos que rediseñar, tenemos que construir un consenso social, tal y como lo plantea Jhon Rawls y otros teóricos para poder construir un verdadero Estado social de derecho; y esa será la verdadera y definitiva forma de construir un país, a punta solamente de hacer cumplir normas que la mayoría de las veces se quedan a medias, que no hay la facilidad institucional de hacerlas cumplir todas ,si la gente no está convencida por el diálogo social y que construimos entre todos,*

de que obedecemos las instituciones porque son mecanismos idóneos para poder construir todos un país, si no es así que estamos convencidos, no se saldrá adelante. Por lo tanto, el diálogo social es la única y verdadera posibilidad social de hacerlo”

Para lograr ese consenso social y que el papel del Estado sea acorde con los postulados de la Constitución, se le da la voz a la representante de la sociedad civil quien señala *“que se requiere es que recupere la confianza y parte de recuperar la confianza es que haga una intervención importante en sus comportamientos compartidos”* sin duda el mayor problema del diálogo social, es cultural y ético. Aquí cobra vida las ideas del economista Keynes, quien sostenía que las únicas relaciones que cuentan entre los pueblos son las que se dan, de un país a otro, entre sus ciudadanos, su lengua, sus creencias, sus productos espirituales, manuales, corporales y lo específico de su producción material. Estas relaciones se encarnan prioritariamente en las personas y en las obras, y no en mercancías y en servicios (Cassen, B, 2002.p.17); la anterior reflexión solo viene a colación para respaldar que solo en el marco de la ética y la colaboración entre los pueblos e interlocutores sociales, se puede hacer frente a la ola de la globalización de bienes y servicios cuyo finalidad no es solo la liberalización del comercio sino desarticular el poder al interior de los estados, destructor de identidades, solidaridades, cooperativismo y derechos, por lo que es necesario promover un proteccionismo altruista por parte de Estado respaldado por los empresarios por medio de marcos institucionales que protejan a sus trabajadores con el fin de lograr prácticas éticas y solidarias al interior de sus organizaciones.

Al respecto, ante el problema cultural de falta de ética, el representante de la academia realiza un análisis sobre el pasado y su influencia en el presente señalando que *“En Colombia, cuando fuimos descubiertos por los españoles ellos trajeron unas instituciones semif feudales y el semifeudalismo que aún impera en Colombia en materia de administración pública y materia de administración empresarial, hacen que el poder se ame por el poder agrega que “en el sector empresarial, es un ejemplo básico de las dificultades del diálogo social, tenemos por decirlo así “ una malformación mental” en entender al otro, en entenderlo mi igual...No, como yo tengo la plata , yo pongo mis condiciones. O, también se nos viene el semifeudalismo español, cuando al rey se le obedecía pero no se cumplían sus órdenes , entonces hoy en día eso se ha materializado en*

otras expresiones como “ hecha la ley , hecha la trampa”, “ el vivo vive del bobo”, “la ley es para los de ruana”, en el mismo sentido la representante de la sociedad civil arguye que “el estado colombiano, habla de una serie de instituciones que tiene una serie de responsabilidades y compromisos, pero nuestra Colombia, como nosotros también, estamos muy permeados por una cultura corrupta.

Sin embargo, a pesar de la falta de ética de ser humano en general, el mismo Bauman (como se citó en Pita, 2017) analiza la búsqueda de la utopía y señala que se debe volver la mirada al futuro, que es más moldeable y esperanzador, atravesar esa brecha abierta entre lo que hay que hacer y lo que puede hacerse, lo que importa de verdad y lo que cuenta para quienes hacen y deshacen; entre lo que ocurre y lo deseable y hay que apostarle, al lenguaje y a la capacidad para dialogar, concluye el pensador polaco advirtiéndolo que: Debemos prepararnos para un largo período que estará marcado por más preguntas que respuestas, y por más problemas que soluciones (...) Nos encontramos (más que nunca antes en la historia) en una situación de verdadera disyuntiva: o unimos nuestras manos o nos unimos a la comitiva fúnebre de nuestro propio entierro en una misma y colosal fosa común.

Lo anterior se contrasta con las miradas de nuestras autoridades frente a la pregunta, si consideran el diálogo social una utopía o puede llegar a ser, una forma de lograr una sociedad más justa y disminuir la brecha entre ricos y pobres, es así como nos encontramos con concurrencias y cuatro de las autoridades sostienen que no es una utopía, sino que es la única y verdadera solución, es así como la representante de los empleadores, afirma *“soy una convencida de que el diálogo social se viene materializando como verdad, cuando trabajé en la -Andi- tuve la certeza de ello, ¿y por qué? Porque fui facilitadora de muchos proyectos para mujeres cabeza de familia que quedaron solas, sin esposos gracias a la guerra, y que tenían que buscar la manera de sacar a su familia adelante. Este proyecto, por ejemplo, fue desarrollado en el municipio de Cocorná (Antioquia), un territorio bastante afectado por la violencia pero que, gracias al tesón de sus habitantes, a pesar de estar golpeadas sus ilusiones, sus sueños y sus corazones, el trabajo se pudo lograr. Como resultado de ello, muchas mujeres quedaron capacitadas para emprender su propio negocio, basados en conocimientos ofrecidos por el programa”* agrega que *en ese orden ideas y por las experiencias maravillosas que he vivido, creo firmemente en el diálogo*

social y en su materialización, sin embargo, debemos ser conscientes que el compromiso es de todos y que articularnos resulta fundamental, para sacar este concepto que encierra prosperidad en todos los sentidos a una comunidad.

Por su parte, la representante de Estado respondiendo la pregunta desde su quehacer diario afirma que *“no es una utopía por cuanto su funcionamiento ha logrado acercar actores en conflictividad laboral, empresarios y trabajadores con la gestión de directores territoriales y sus asesores, logrando el retiro o el desistimiento de las quejas y querellas interpuestas, (...) lo que conlleva a una sociedad más justa porque todos los acercamientos priorizan los derechos y principios fundamentales del trabajo, la dignidad humana y el trabajo decente.*

Así mismo, el representante de los jueces da ejemplos donde el dialogo social es una realidad, señala que *“se han hecho, acá en Colombia, varios diálogos, mejor varios programas basados en diálogo social, por ejemplo, hay experiencias en el departamento del Magdalena, con los jóvenes, en donde se ha dado a partir de los programas de la OIT y del Ministerio, se ha trabajado para que el empleo en los jóvenes sea efectivo, entonces se buscan formas para que las empresas acojan jóvenes, dándoles unos ciertos beneficio, eso es un dialogo social y a los jóvenes se les ha capacitado para que no vayan a defraudar esas empresas, ese es un diálogo social ,en el mismo sentido y para terminar con el último interlocutor social , la academia, quien concluye resaltando que “no es una utopía el diálogo social, sino que repito, será la única y verdadera herramienta para construir un mundo mejor que es posible pero ante todo es necesario.*

Es así, como destellos de esperanza en ese futuro, más moldeable y esperanzador, nos empujan a apostarte al poder del lenguaje y a la capacidad para dialogar, porque es evidente que se han logrado avances y hoy por hoy los interlocutores sociales reconocen el diálogo social como una herramienta válida para encontrar soluciones a los problemas laborales que los alejan, lo más difícil y es mayor obstáculo que encontramos a la hora de negociar, es el reconocimiento del otro, como nuestro igual, porque en este país vemos al que es diferente como enemigo, cuando logremos romper ese paradigma, lo que viene es la confianza en la humanidad.

Los retos para que el dialogo social pueda ayudar a contener la precariedad laboral son muchos, pero lo que sí es seguro es que la fórmula para lograrlo, es unión, solidaridad,

inclusión, pedagogía, lenguaje desprovisto de cualquier tipo de violencia y justicia social, principios que son la base para las construcciones de pautas y futuros lineamientos para un diálogo social efectivo.

A MODO DE CONCLUSION

Hacia un dialogo social efectivo para combatir la precariedad laboral: Propuesta de lineamientos.

Partiendo de la premisa de que diálogo social es la base de un sistema democrático como lo expresaron los entrevistados, donde se requiere la solidaridad, no como gesto voluntario, sino como obligación, fruto de una consciencia colectiva, que pregona una fuerza que supere la cultura del egoísmo; pero, sobre todo, es la idea de sobrevivir sin tener que enfrentarse al otro; es reconocer el poder del trabajo colectivo, del reconocimiento del otro, aceptar sus diferencias, luchas, trabajos y miserias; se propone en esta investigación unos lineamientos que pretenden ser un punto de partida para orientar la gestión y la promoción del diálogo social, para ello se plantearán los objetivos y principios que fundamentarán el diseño de los programas y las acciones, no solo para acercar a los interlocutores sociales de manera efectiva sino con miras a que éstos logren por medio de acuerdos la disminución de la precariedad laboral.

Para identificar los lineamientos propongo situar el ideal conceptual del diálogo social a la realidad colombiana, caracterizada por ser una cultura antisindical, corrupta y violenta, aquí conviene hacer la siguiente consideración visible en las voces de los entrevistados; manifestaron que la corrupción no es un problema de normas o legalidad, sino un problema ético, que nos concierne a todos, como Estado, ciudadanos y sociedad; en este punto conviene recordar a John Rawls y sus aportes y apreciaciones sobre la justicia y filosofía política y me atrevería a decir, como lo sugirió en la entrevista el representante de la academia y lo intuyó la representante de la sociedad civil, que la corrupción es el incumplimiento del pacto por la justicia, ya que si aceptamos que la sociedad tiene una visión uniforme y compartida de lo que es justo y bueno; si los individuos se apartan de

dichos valores, sin duda se quebranta ese pacto que representa el orden social cimentado en el valor de lo que es justo y bueno para el interés general. Ese quebrantamiento confirma el pensamiento de Bauman (como se citó en Pita, 2017) que defiende que el ser humano ha regresado a la tribu, al seno materno, al mundo despiadado que describía Hobbes para justificar la necesidad del Leviatán ya que "el 'otro' es una amenaza"; cuyo objetivo ya no es conseguir una sociedad mejor, sino mejorar la propia posición individual dentro de esa sociedad tan esencial y definitivamente incorregible, tendencias profundamente arraigadas en nuestra cultura que afectan los códigos morales más profundos.

Ahora bien, pese a la anterior realidad del ser humano sin desconocerla, se debe destacar de nuestro país y su gente, su riqueza étnica, cultural y su constante clamor por la paz; por lo que se requiere que seamos conscientes de nuestro propio proceso y de lo que significa entender nuestro contexto, con el fin de lograr una diálogo inclusivo entre interlocutores sociales, donde se evidencie el cierre de brechas de inequidad y sea el camino a la prosperidad; una prosperidad que permita un ejercicio pleno de los derechos y del acceso a las oportunidades por medio de medidas estructurales que busquen el pleno empleo para la sociedad Colombiana.

De las consideraciones realizadas por el autoridades, se destaca el análisis de contexto, en el cual se puede destacar las siguientes conclusiones: La gente no conoce las normas, el dialogo social es un valor cultural, una herramienta indispensable para evitar lo que sucede como la violencia material o simbólica, seria utópico pensar como lo afirman los representantes de los trabajadores que solo con el diálogo, la precariedad se va a resolver, ya que es el Estado quien debe materializar las políticas que se lograrían con la intervención de los interlocutores sociales, por lo anterior es primer llamado según las autoridades es cumplir las leyes mediante la pedagogía, asumiendo que es el Estado quien debe asumir un papel protagónico, como articulador de empleadores y trabajadores para que establezcan las normas del trabajo, políticas y programas que originen el trabajo decente.

Por lo anterior, hay ciertas condiciones que facilitan la efectividad del diálogo social y son ellas las que constituyen el eje conceptual de los presentes lineamientos. Es de advertir que el diálogo social, al igual que el entorno político en el que se desarrolla, necesita unos fundamentos democráticos. Antes de identificar los fundamentos democráticos, se

necesitan gestores sociales⁶ que crean en el diálogo como una cultura para la paz y la resolución de los conflictos, dicha cultura, de acuerdo con la definición que presenta la UNESCO, consiste en un conjunto de valores, actitudes y conductas, que suscitan a la vez interacciones e intercambios sociales basados en principios de libertad, justicia, democracia, tolerancia y solidaridad; que rechazan la violencia y procuran prevenir los conflictos, tratando de prevenir sus causas; que solucionan sus problemas mediante el diálogo y la negociación; y que no solo garantizan a todas las personas el pleno ejercicio de todos los derechos sino que también les proporcionan los medios para participar plenamente en el desarrollo endógeno de sus sociedades (Salamanca, M., Rodríguez, M., Cruz, J.D., Ovalle, R., Pulido, M. y Molano, A 2016, p.5). Por ende, las acciones de cultura de paz y de diálogo, son una contribución al proceso de reconstrucción de la sociedad, cuyo objetivo consiste en lograr que los valores del diálogo sean los que rijan las soluciones de los conflictos inherentes a las relaciones humanas, lo que implica el aprendizaje de técnicas de resolución pacífica de los conflictos.

Es así, como en los fundamentos democráticos del diálogo social se debe priorizar el uso del lenguaje, la solidaridad y la paz, donde la ética y la educación serán los mayores aliados para la disminución de la precariedad laboral, la pobreza y la inequidad; puede afirmarse entonces que cuando se habla de una cultura de diálogo social se busca asegurar que los conflictos inherentes a las relaciones humanas se resuelvan sin violencia física ni simbólica; asumir que los derechos de los trabajadores, son derechos humanos y constituyen la razón de ser del Estado Social de Derecho; por lo anterior, se requiere emprender una tarea multidimensional que necesita la participación y empoderamiento de todos los interlocutores y en especial de la sociedad civil, con la finalidad de contribuir al fortalecimiento de los procesos democráticos y a la igualdad material entre los actores.

Existe una amplia evidencia que confirma la relación entre empoderamiento y desarrollo efectivo, tanto en el nivel nacional como en el nivel local, fortaleciendo un buen gobierno y mejores perspectivas de desarrollo. Cuando los ciudadanos están involucrados, toman responsabilidades y participan en los procesos de toma de decisiones, las probabilidades de éxito, crecimiento y consenso son mayores. (Ministerio de Salud y Protección social, 2012

⁶ Líderes sociales quienes se deberán escribir en la Junta de Acción Comunal de cada zona, con el fin de ser voluntarios y vigías en los procesos de revisión que adelante el Ministerio de Trabajo en aras de vigilar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores Colombianos.

p.8). Por lo anterior al educar, capacitar, empoderar y comprometer a los interlocutores sociales, los estamos haciendo partícipes y autores de su destino, de su futuro, conclusión que encuentra respaldo su respaldo en las voces de la representante de la sociedad civil.

Una vez se ha reconocido la importancia de fundamentos democráticos, las generalidades de la realidad colombiana y la importancia de la educación, visibilizados por las autoridades, se da paso a la formulación de dos objetivos estratégicos que deberán ser ejecutados por los interlocutores sociales:

1. Implementar el diálogo social como estrategia de resolución de conflictos entre los interlocutores sociales en la búsqueda de disminuir o contener la precariedad laboral en Colombia
2. Coordinar con los representantes de las entidades gubernamentales, los empresarios y los trabajadores, los temas de promoción del empleo y su calidad para el desarrollo del país; fortaleciendo los programas y desarrollando los proyectos sociales con enfoque diferencial al igual que la institucionalidad en materia de seguridad, derechos humanos, participación, paz y post-conflicto a nivel nacional y regional.

Para el cumplimiento de los dos objetivos estratégicos se necesita avanzar en la elaboración y ejecución de programas, que permitan acercar a los interlocutores en aras de disminuir la precariedad laboral y lograr la justicia social en Colombia, cada programa apunta a desarrollar los principios extraídos de las voces de las autoridades. Es así como se propone los siguientes programas:

Programas para los consensos: Consiste en darle a cada uno de los interlocutores sociales, el mismo grado de conocimiento a partir del lenguaje, donde cada uno se familiarice con los términos, la norma jurídica y el uso de ellos, para que la participación y discusión se realizase en igualdad de condiciones, donde solo impondrá la argumentación y el consenso.

Lo anterior, se logra por medio del empoderamiento, pues cuando los ciudadanos están involucrados, toman responsabilidades y participan en los procesos de toma de decisiones, las probabilidades de éxito, crecimiento y consenso son mayores.

Este programa estará liderado por los representantes del Estado a nivel nacional, departamental y municipal y la academia por medio de cursos, capacitaciones, diplomados

en formación del lenguaje y su uso. Así mismo, se requiere ejecutar acciones encaminadas a brindar acceso a la información, inclusión y responsabilidad. El acceso a la información, es poder y genera conexiones en dos sentidos, que va desde los ciudadanos al gobierno y viceversa, que son elementos importantes para la ciudadanía responsable. Así mismo lograr la inclusión de grupos excluidos en la toma de decisiones, es un elemento clave que asegura un mayor compromiso y así una mayor probabilidad de cambio; para que estos grupos puedan participar y ser incluidos, es necesario cambiar reglas y procesos, como también un espacio de discusión y debate, en último lugar el tema de la responsabilidad política, administrativa y social.

Programas de inserción comunitaria para el diálogo social: en los que el Estado, busca intencionadamente mantener la retroalimentación directa de la comunidad y los interlocutores sociales para buscar de manera concertada soluciones a los conflictos laborales y sociales. Este programa estará liderado por los representantes del Estado a nivel nacional, departamental y municipal y deberá verse plasmado en sus planes de desarrollo.

Programas de empleo de calidad: consiste en tener como objetivo estratégico, en la formación de la política pública laboral y social, el reconocimiento del trabajador, como sujeto de especial protección constitucional. Este programa estará liderando a nivel nacional por el Presidente de la República, el Ministerio de trabajo y a nivel territorial por la respectiva autoridad administrativos y los inspectores de trabajo.

Programa contra la dualidad laboral: Programa donde se busca erradicar la intermediación ilegal y la informalidad, promoviendo la formalización laboral y la generación de pleno empleo, liderando procesos de continua vigilancia e inspección a las empresas por parte de los Inspectores de trabajo, quienes tienen un papel importante en la aplicación de las normas a la par con los gestores sociales. Además se impondrá multas ante la práctica de intermediación laboral ilegal por parte de los Inspectores de trabajo.

Programas de responsabilidad social y transparencia institucional. Son programas donde la pedagogía, será el principal recurso para lograr que las empresas comprendan el valor de tener trabajadores felices y los funcionarios públicos comprometan su consciencia y ética en su actuar. Frente al tema de la responsabilidad social empresarial, también se hace necesario definir tres tipos de responsabilidades que necesitan complementarse en este programa: La Política, esta se refiere a la responsabilidad de los partidos políticos y sus

representantes que se lleva a cabo a través de las elecciones. La Administrativa, que comprende a las instituciones gubernamentales y el control que se debe ejercer frente a las actuaciones que adelantan los funcionarios según su nivel de responsabilidad con la comunidad y la Responsabilidad Social que inspira la presencia los ciudadanos comprometidos que pueden reforzar tanto la política como la administrativa.

Este programa deberá ser liderado por los gestores sociales acompañado por los representantes de del Estado, las empresas, los trabajadores y la sociedad civil.

Programa para la creación del comité de dialogo social al interior de cada empresa:

Este programa busca que por medio de ley, se obligue a los empresariados a conformar un comité de diálogo social, donde en él se discutan la forma de contratación, la jornada laboral, la seguridad social integral, los salarios y los demás factores que afectan la relación laboral entre las partes. Este programa, estará liderado por el Congreso de la República y el ejecutivo, quien reglamentará la ley, donde el objetivo de la misma es definir que dicho comité tiene como funciones promover negociaciones, acuerdos, e intercambio entre las partes, en procura de mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la empresa y mejorar el desarrollo empresarial así mismo, garantizar espacios donde se escuche al otro y se tomen decisiones consultando los principios de respeto, solidaridad y democracia.

Así mismo, los empleadores por medio de la dependencia de gestión humana deben desarrollar políticas de promoción del dialogo social en aras de lograr una mayor participación de las partes.

El Estado por medio del Ministerio de trabajo, deberá regular el tema de su conformación, el cual como mínimo estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, al igual que un gestor social. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos. Se dispondrá que el número de servidores públicos o trabajadores que integrará el Comité, será a cargo de cada una de las partes, por medio de votación secreta, que represente la

expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores.

Programa para la creación del comité del diálogo social por actividad económica y su participación en la CPCPSL: Este programa busca que por medio de ley se obligue a los sindicatos de trabajadores y gremiales a formar, un comité permanente de diálogo social por actividad económica donde en él se discutan la forma de contratación, la jornada laboral, la seguridad social integral, los salarios y los demás factores que afectan la relación laboral entre las partes. Este programa estará liderado por el Congreso de la República y el ejecutivo, quien reglamentará la ley, donde se exprese que deberá haber el mismo número de representantes de los sindicatos de las empresas y los trabajadores y adicionalmente un representante de la academia, por su papel crítico frente a la sociedad y el trabajo, es de advertir que los consensos logrados en el Comité se llevaran a la CPCPSL para lograr la efectividad de los mismos por medio del compromiso que adquiera el estado como garante del Diálogo social y protector de los derechos de los trabajadores Colombianos.

Programa de promoción del derecho de asociación: Busca promover el conocimiento de este derecho como garantía de protección a sus derechos fundamentales y laborales con la finalidad de constituirse en un interlocutor válido, diferente o acompañado de los sindicatos. Este programa lo liderarán los gestores sociales, los representantes del gobierno y la academia.

Programa de protección a la libertad sindical: Busca la protección de los miembros de los sindicatos y líderes sindicales por medio de la creación de la Unidad Nacional de Protección Sindical con respaldo de la OIT, para fortalecer las investigaciones de los atentados y violaciones de los derechos de los trabajadores en ejercicio de la libertad sindical.

Programas para promover la educación para la paz y el diálogo social: la educación juega un papel preponderante en la construcción de escenarios de discusión, donde se parta del respeto al otro como un par necesario para la construcción de la cultura de paz. Se trata de impulsar la democracia posibilitando la construcción de espacios de convivencia que eviten la perpetuación de la rivalidad, discriminación, o violencia en el trato con el otro, ya sea verbal, física o simbólica. Este programa lo liderarán los gestores sociales, los representantes del gobierno y la academia, esta última diseñará un plan de estudios interdisciplinarios que verse sobre la resolución de conflictos a partir del lenguaje, como

herramienta para desenmascarar las desigualdades internas entre los agentes

En este sentido, los presentes lineamientos son recomendaciones que asociados a cada uno de los programas, pretenden lograr un desarrollo del diálogo social en Colombia que ayude a mejorar las condiciones de los trabajadores Colombianos, que exige como lo reiteraron las autoridades, un Estado Social de Derecho, que no le dé la espada a los trabajadores y que sus representantes e instituciones actúen de manera ética.

Los presentes lineamientos involucran la necesidad de un marco legal y regulatorio efectivo por parte del Estado, y se hace obligatorio la creación de un Comité para el diálogo social en cada empresa, que cuente con la participación de cada una de las partes y se permita, la presencia de un gestor social, representante de la sociedad civil, en aras de apoyar la cultura de diálogo, vigilancia y solidaridad entre las partes. Este tipo de prácticas busca garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y la participación de los interlocutores sociales en la toma de decisiones que afectan sus vidas a nivel micro, tratando así de humanizar nuevamente el trabajo y esa reorganización entre el mismo y el capital. Así mismo, por orden legal se deberá crear comisiones del diálogo social según cada actividad económica, en las cuales habrá representantes de los interlocutores sociales y tendrán participaciones en la en la CPCPSL cada vez que se vaya tomar una decisión que los afecte.

De igual forma, el Estado tiene la obligación de promover la protección del empleo de calidad, que no solo se circunscribirá en determinar las sanciones contra la intermediación laboral ilegal y su vigilancia por parte de los Inspectores de Trabajo, sino que por medio de la educación y la pedagogía desde las Instituciones educativas, se debe empezar a cultivar una cultura de solidaridad, empatía y humanidad entre las personas sin importar su clase, grupo cultural, género o religión, la cual busca promover una conciencia de globalización con derechos.

Por último, se espera que esta investigación sea punto de partida para otras pesquisas y propuestas que involucren al dialogo social como estrategia para frenar la expansión de trabajos precarios en Colombia.

BIBLIOGRAFIA

Añez, C; Nava, Y (2012). Subcontratación: relación laboral encubierta. *Revista en estudios interdisciplinarios en ciencias sociales*. (14). 333-345. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/993/99324907007/index.html>.

Baltera, P (2010). Las condiciones para el diálogo social en la pequeña empresa. La perspectiva de los actores. Un estudio de casos. *Cuaderno de investigación* (39). 1-106. Recuperado de http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-99097_recurso_1.pdf.

Barreto, H. (2005). ¿Interlocutores o dialogo social o sindicatos o negociación? (Una pregunta y otras cuestiones sobre ética, derechos, y mundo del trabajo). *Gaceta laboral*. 11 (1), 5-22. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/336/33611101.pdf>

Blanco, A. (2007). Las empresas de servicios temporales en Colombia. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (5) 231-237. Recuperado de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/viewFile/9521/11554>.

Bauman, Z. (1998). *La Globalización. Consecuencias humanas*. México: Fondo de cultura económica de España.

Bauman, Z. (2013a). *Ceguera Moral*. Barcelona: Paidós.

Bauman, Z. (2013b). *La riqueza de unos pocos nos beneficia a todos*. Barcelona: Paidós.

Bel, C. (1992). Flexibilización del mercado de trabajo y precarización del empleo. La

contratación temporal. Aspectos teóricos, legales e históricos. *Investigaciones geográficas*. (10) 181-196. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=111576>

Borges, J, L (1972). *El hacedor*. Madrid: Alianza Editorial S. A.

Bourdieu, P. (1999). *Intelectuales, política y poder*. Buenos Aires: Eudeba.

Bourdieu, P. (1985). *Que significa hablar*. Madrid: Akal S.A.

Bronstein, A (1990). “La Flexibilidad del Trabajo: Panorama General”, en la flexibilización del trabajo. *Un estudio internacional. Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo, Oficina Internacional del trabajo*: Barquisimeto.

Camejo, A. (2008). Globalización, tecnología de la información y flexibilización laboral. *Nomadas, Revista critica de Ciencias Sociales y Jurídicas*. (19), p. 1-9. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18101923>.

Caracol Radio (2016). *Asociación gremial de Camioneros se unirá al paro nacional*. Recuperado de http://caracol.com.co/radio/2016/06/07/nacional/1465257804_525821.html

Carabante, J. M. (2011). Jürgen Habermas. *Philosophica*: Enciclopedia filosófica on line, Recuperado de <http://www.philosophica.info/archivo/2011/voces/habermas/Habermas.html>

Castillo, D. (2009). Los nuevos trabajadores precarios. *Latinoamericana de Población*. (4-5) 207-210.

Celis, J. (1996). *Un nuevo momento para el sindicalismo*. Escuela Nacional Sindical. p.1-48.

Colombia. Código sustantivo de trabajo. (1951). Bogotá: Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951.

Colombia. Congreso de la República de Colombia. (1988). Ley 79 de 1988. Bogotá: Diario Oficial 38648 de enero 10 de 1989.

Colombia. Congreso de la República de Colombia. (1990). Ley 50 del 1990. Bogotá: Diario Oficial No. 39.618, del 1 de enero de 1991.

Colombia. Congreso de la República de Colombia. (1996) Ley 278 de 1996. Bogotá: Diario Oficial 42783 del 10 de mayo de 1996.

Colombia. Congreso de la República de Colombia. (2010). Ley 1429 de 2010. Bogotá: Diario Oficial No. 47.937 de 29 de diciembre de 2010.

Colombia. Congreso de la República de Colombia. (2011). Ley 1448 de 2011. Bogotá: Diario Oficial 48096 de junio 10 de 2011.

Colombia. Congreso de la República de Colombia. (2015). Ley 1753 de 2015. Bogotá: Diario Oficial No. 49.538 de 9 de junio de 2015.

Colombia. Presidencia de la República. (1991). Constitución Política de Colombia. Bogotá: Presidencia de la República.

Colombia. Corte Constitucional. C-171 de 2012. MP. Luis Ernesto Vargas Silva.

Colombia. Corte Constitucional. C-385 de 2000. M.P. Antonio Barrera Carbonall.

Colombia. Corte Constitucional. C-614 de 2009. M.P Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

Colombia. Corte Constitucional. C- 741 de 2013. MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Colombia. Corte Constitucional. C-797 de 2000. MP. Antonio Barrera Carbonel.

Colombia. Corte Constitucional. C-901 de 2011. M.P Jorge Iván Palacio Palacio.

Colombia. Corte Constitucional. Sentencia de tutela T- 2716705 de 27 de mayo de 2011, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

Colombia. Corte Constitucional. Sentencia de T-171 de 2011 del 14 de marzo de 2011. M.P Jorge Iván Palacio Palacio.

Colombia. Colombia. Corte Suprema de Justicia. Sentencia No 9435 del 24 de abril de 1997, M.P. Francisco Escobar Henríquez.

Colombia. Presidencia de la República de Colombia. (1997). Decreto 3115 de 1997. Bogotá: Diario oficial No 43205 31 de diciembre de 1997.

Colombia. Presidencia de la República de Colombia. (2013). Decreto 722 de 2013. Bogotá: Diario Oficial No. 48762 del 15 de abril de 2013.

Colombia. Presidencia de la República de Colombia. (2006). Decreto 4369 de 2006. Bogotá: Diario Oficial 46472 de diciembre 04 de 2006.

Colombia. Presidencia de la República de Colombia. (1945). Decreto 2127 de 1945. Bogotá: Diario Oficial No 25.933 de 11 de septiembre de 1945.

Colombia. Presidencia de la República de Colombia. (1950). Decreto 2663 de 1950. Bogotá: Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950.

Colombia. Presidencia de la República de Colombia. (1950). Decreto 3743 de 1950. Bogotá: Diario Oficial No 27.504, del 11 de enero de 1951.

Colombia. Presidencia de la República de Colombia. (1965). Decreto 2351 de 1965.

Bogotá: Diario Oficial No 31.754, 17 de septiembre de 1965.

Colombia. Presidencia de la República de Colombia. (2006). Decreto 4588 de 2006.

Bogotá: Diario Oficial 46494 de diciembre 27 de 2006.

Colombia. Presidencia de la República de Colombia. (2008). Decreto 427 de 2008. Bogotá:

Diario Oficial 46902 de febrero 14 de 2008.

Colombia. Presidencia de la República de Colombia. (2011). Decreto 2025 de 2011.

Bogotá: Diario Oficial 48094 de Junio 8 de 2011.

Colombia. Presidencia de la República de Colombia. (2013). Decreto 2798 de 2013.

Bogotá: Diario Oficial No. 48.989 de 29 de noviembre de 2013.

Colombia. Presidencia de la República de Colombia.(2014). Decreto 1025 de 2014.

Bogotá: Diario Oficial 49166 de mayo 29 de 2014.

Colombia Presidencia de la República de Colombia. (2013). Decreto 2798 de 2013. Bogotá:

Diario Oficial No. 48.989 de 29 de noviembre de 2013.

Colombia. Presidencia de la República de Colombia. (2015).Decreto 1072 de 2015.

Bogotá: Diario Oficial No. 49523 del 26 de mayo de 2015.

Consejo Económico y social de España (2016). El diálogo social europeo: Origen, evolución y diferentes resultados. *Cauces*. 17-27.

Contreras, M. (2015), Libertad sindical frente a la flexibilización laboral en Colombia.

Legem. (2). p.49-62. Recuperado de <http://studylib.es/doc/8096086/libertad-sindical-frente-a-la-flexibilizaci%C3%B3n-laboral-en-...>

Díaz, E. (2014). Democracia y diálogo social. *Gaceta laboral*. 20 (2), 105-125. Recuperado

de <http://www.redalyc.org/html/336/33638673001/index.html>.

Escuela Nacional Sindical (2008). *Sistema de Información Sindical y Laboral – SISLAB-Subsistema CENSO SINDICAL*.

Escuela Nacional Sindical (2009) *Informe nacional de trabajo decente 2008*. p. 5-119.

Escuela Nacional Sindical (2014) *Informe nacional de trabajo decente 2013*. p. 1-129

Escuela Nacional Sindical (2016). *Nuevo Decreto 583 sobre tercerización laboral en Colombia: un gran retroceso*. Recuperado de <https://www.desdeabajo.info/colombia/item/28619-nuevo-decreto-583-sobre-tercerizacion-laboral-en-colombia-un-gran-retroceso.html>)

Estrada, J. (2010). *Derechos del capital: Dispositivos de protección e incentivos a la acumulación en Colombia*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Derechos, Ciencias Políticas y Sociales.

Ermida, O. (2001). Diálogo social: teoría y práctica. *Revista Derecho Laboral*, T. XLIV, (201).11-25. Recuperado de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/ermida.pdf

El empleo (2017). Programa de Transformación Productiva. Ciudades que más emplean la tercerización en Colombia. Recuperado de <http://www.elempleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/ciudades-que-mas-emplean-la-tercerizacion-en-colombia-5133>).

Faria, J. (2001). *El derecho en la economía globalizada*. Madrid: Trotta.

Fashoyin, T. (2004). Colaboración Tripartita, diálogo social y desarrollo nacional. *Revista Internacional del trabajo*. (123), 383 -417.

Ferreira, M. (2014). Las nociones de trabajo informal y trabajo precario en el análisis de la calidad de empleo en Colombia. *Lebret (6)*, 29-58. Recuperado de file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-

LasNocionesDeTrabajoInformalYTrabajoPrecarioEnElAn-5983209.pdf

Gamarra, L. (2015). Crisis económica, globalización y derecho al trabajo en américa latina. *Instituto de estudios latinoamericanos – Universidad de Alcalá. (76)*, 1-58.

Ganga, F., Burroto, J y Navarrete, E. (2014). Aproximaciones y avances de la flexibilidad laboral: un análisis conceptual y noological. *Trabajo y sociedad (22)*. 541-558. Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712014000100030.

Gómez, M.A. y Restrepo, D. (2013). El trabajo precario, una realidad distante del trabajo decente. *Katharsis (15)*, 173 – 194. Envigado – Colombia.

González, F. (2009). El diálogo social como vehículo dinamizador en escenarios de crisis económica. U. Huelva BIBLID. Trabajo. (22), 71-100. Recuperado de <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/4892/b15676213.pdf?sequence=2>.

González, E. (2011). Sobre la experiencia hermenéutica o acerca de otra posibilidad para la construcción del conocimiento. *Discusiones Filosóficas, 12(18)*, 125-143.

Gran enciclopedia de economía. Economía 48.

<http://www.economia48.com/spa/d/desregulacion/desregulacion.htm>.

Grondin J. (2012). *Introducción a la Hermenéutica Filosófica*. Barcelona, España: Herner, S.A

Guadarrama, R., Hualde, A., y López, S. (2012). Precariedad laboral y Heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico – metodológica. *Mexicana de sociología. 14 (2)*. 213-

243. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rms/article/view/31199>.

Guevara, D. (2003). Globalización y mercado de trabajo en Colombia: algunas consideraciones en el marco de la flexibilización laboral. *Reflexión política*. 5 (10). 103-114. Recuperado de <http://revistas.unab.edu.co/index.php?journal=reflexion&page=article&op=viewArticle&path%5B%5D=704>.

Habermas, J. (1999). *Teoría de la acción comunicativa I “Crítica de la razón funcionalista”*. Madrid: Taurus Humanidades.

Harvey, D. (2007). *La breve historia del neoliberalismo*. Madrid: Akal.

Ishikawa, J (2004). Aspecto clave del diálogo social nacional: un documento de referencia del diálogo social. *Oficina Internacional del trabajo*. Ginebra.1-46.

Jaramillo, E. (2016). *La producción neoliberal de vidas residuales*. Agencia de prensa IPC. Recuperado de <http://www.ipc.org.co/agenciadeprensa/index.php/2016/10/12/la-produccion-neoliberal-de-vidas-residuales/>.

Keynes, J, (1936). *The general theory of employment, interest and money*. London: Macmillan.

López, E. (2014). Precariedad laboral en Colombia 1990 – 2013. Enfoques teóricos y consecuencias socioeconómicas. *In Vestigium Ire*, (7), 40-55.

Maya, G y Rodríguez, G (2002). *Apertura financiera y estabilidad macroeconómica en Latinoamérica. El caso de Colombia*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia-Universidad de Alcalá (España).

Ministerio de Salud y Protección social, (2012). *Lineamientos de política en discapacidad e*

inclusión social. Recuperado de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/1.%20LINEA%20MIENTOS%20PARA%20LA%20FORMULACION%20DE%20POLITICA%20PUBLICA.pdf>.

Ministerio de trabajo, (2014). *Fortalecen los mecanismos de dialogo social concertación*.

Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/abril-2014/3277-mintrabajo-fortalece-los-mecanismos-de-dialogo-social-y-concertacion.html>.

OCDE (2016). *Estudios de la OCDE sobre el mercado laboral y las políticas sociales: Colombia 2016. Resumen ejecutivo, evaluación y recomendaciones*. Ministerio de trabajo. Bogotá.

Organización de Estados Americanos, (1948). *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*. Bogotá.

Organización Internacional de trabajo (OIT) 1986, 1997, 1999, 2002, 2004, 2005 y 2013.

Otero. R. (2005). El diálogo social: fundamentos y alternativas. *Boletín Citenfor*, (156), 105- 123. Recuperado de

https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/denis.pdf.

Páez. A. (1994) *La reforma laboral: Flexibilidad, desregularización y adaptación institucional del derecho del trabajo*. Revista de fomento social, (49), 599 – 611.

Pérez, J. (2007). La concertación y el diálogo social en España: 1977 – 2007. *Revista del ministerio de trabajo e inmigración*. (81), 41-69. Recuperado de

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/81/41.pdf

Piedrahita, D., Angulo, H y López, H. (2013). Flexibilidad laboral, análisis conceptual y su incidencia en los países latinoamericanos, recientes debates. *Prospectiva* (18). P.221-242.

Recuperado de

https://www.researchgate.net/publication/261401496_Flexibilidad_laboral_analisis_conceptual_y_su_incidencia_en_los_paises_latinoamericanos_recientes_debates_Spanish.

Pita, A. (2017). *La advertencia póstuma del pensador Zygmunt Bauman*. Recuperado de http://cultura.elpais.com/cultura/2017/04/17/actualidad/1492423945_605390.html).

Puig, J. y Osorio, V. (2014). El concepto de lo misional permanente y la tercerización ilegal: análisis sociológico y de la jurisprudencia de las Altas Cortes colombianas. ESN. Ensayos (22). 1- 160. Recuperado de http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20140507065951/Ensayos_Laborales_22.pdf.

Quiñones, M. (2005). Las nuevas dimensiones del dialogo social. *Boletín Cinterfor*, (156), 9-31. Recuperado de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/quinones.pdf.

Quiñones, M. (2012). La flexibilidad laboral en España y Perú: análisis de ciertos aspectos diferenciadores. *Derecho PUCP*, (68), 309-334. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2836>.

Reynoso, C. (octubre de 2014). *Precarización jurídica del trabajo*. Trabajo presentado en la Cuarta Conferencia Internacional sobre Los Trabajadores Vulnerables en Tiempos de incertidumbre, celebrada en Ciudad de México, México.

Salamanca, M., Rodríguez, M., Cruz, J.D., Ovalle, R., Pulido, M. y Molano, A. (2016). *Guía para la implementación de la cátedra de la paz*. Universidad Pontificia Javeriana Bogotá: Santillana.

Sánchez, R (2011). *Encantos y desencantos de los derechos humanos, de emancipaciones, liberaciones y dominaciones*. Barcelona: Icaria Antrazyt.

Saussure, F. (1945). *Curso de lingüística general*. Buenos Aires: Editorial Losada. S.A.

Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama. Colección Argumentos.

Sennett, R. (2009). *El artesano*. Barcelona: Anagrama. Colección Argumentos.

Stiglitz J. (2015). *La gran brecha. Qué hacer con las sociedades desiguales*. Colombia: Taurus.

Tribunal Mundial de Libertad Sindical, (2012). Sentencia No. 001/ 2012. Bogotá.
Recuperado de: <http://www.comitepermanente.org/index.php/quienes-somos/2-uncategorised/223-tribunal-mundial-de-libertad-sindical>.)

Trujillo M, y Trujillo O. (2007) *Tesis de grado (Maestría en Gerencia del Talento Humano)*. Universidad de Manizales. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas.

Ury, W. (1993) *Getting Past No: Negotiating your way from confrontation to cooperation*. New York: The Bantam Books.

Valero, J. (2015). El precariado. Una nueva clase social, de G. Standing. *Revista Colombiana de Sociología*, 38(1), 213-217. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rsc/v38n1/v38n1a11.pdf>.

Valdez, H. (1 de mayo de 2014). *Estado Colombiano vulnera derechos de los trabajadores*. Recuperado de <http://www.lanacion.com.co/index.php/noticias-regional/neiva/item/234052-estado-colombiano-vulnera-derechos-de-los-trabajadores>)

Vásquez, H. (1994). *Dinámica sindical 1992*. Recuperado en <http://www.ens.org.co/lee-y-aprende/lee-y-descarga-nuestras-publicaciones/sindicalismo/>

Vásquez, H. (2015). *El trabajo informal y precario domina en el mercado laboral en Colombia*. Recuperado de <https://www.desdeabajo.info/colombia/27221-el-trabajo-informal-y-precario-domina-el-mercado-laboral-en-colombia.html>.

Vega, C. (2016). *El día de trabajo llega a Colombia sin los derechos laborales*. Recuperado de <http://www.elespectador.com/noticias/economia/el-dia-del-trabajo-llego-colombia-sin-los-derechos-labo-articulo-629933>).

Velasco, J. y Rocha, L. (s.f.). *Una cadena de conflictos: Errores y aprendizajes de la actividad empresarial en Puerto Gaitán*. Recuperado de <http://cerac.org.co/assets/pdf/Other%20publications/CadenadeConflictos.pdf>.

Villasmil, H. (2002). *La estrategia del diálogo social: de la concertación al reparto del poder decisorio en las relaciones laborales*. Oficina Internacional del trabajo. 1-26.

Vicepresidencia de la República (Agosto de 2010 a Diciembre de 2011). *Éxitos de los diálogos Sociales con las organizaciones sindicales y sociales en Colombia*. Recuperado de <http://dialogosocial.vicepresidencia.gov.co/Paginas/exitos-dialogos-sociales-con-organizaciones-sindicales-y-sociales-en-colombia.aspx>.

Vicepresidencia de la República (2012). Recuperado de <http://dialogosocial.vicepresidencia.gov.co/Paginas/Dialogo-Social-Nacional.aspx>

ANEXO 1

FECHA	18 de enero de 2017
CALIDAD DE AUDIO	Optima
ENTREVISTADO	Hugo Alexander Bedoya
OBSERVACIONES	Transcripción

TRANSCRIPCION DE AUDIO

ENTREVISTADOR Buenos días, siendo 18 de enero de 2017, nos encontramos aquí en el despacho del Doctor Hugo Alexander Bedoya con el efecto de llevar a cabo una entrevista que está enmarcada en la investigación que se necesita como requisito para optar por el título de magister en derecho de la universidad de Antioquia, el título de mi trabajo Doctor es el Desarrollo del Dialogo Social como estrategia para frenar la expansión de trabajos precarios en Colombia, y el objetivo general es analizar el desarrollo del dialogo social como estrategia para frenar la expansión de trabajos precarios, la presente entrevista Doctor tiene como objeto conocer su opinión como autoridad académica y de la rama judicial para saber que consideran acerca del desarrollo del dialogo social, y como este podría posibilitar las mejores condiciones para los trabajadores colombianos. Doctor ¿para esta entrevista tiene usted algún inconveniente con que yo grabe la presente?

ENTREVISTADO: No

ENTREVISTADOR: Muchas gracias Doctor, antes de iniciar quiero pues como ponerle de presente el compromiso ético que se requiere para adelantar toda investigación, ¿listo?, lo primero es que usted tiene derecho a conocer toda la información que se consigne acá, a solicitar correcciones o modificaciones en el caso de que yo haga una información la adultere,

o la altere en su interpretación el uso inminentemente académico de la presente información y la integralidad de la misma en su proceso de recolección, generación y sistematización. Bueno Doctor quiero que me cuente de usted un poquito, cuál es su cargo, su nivel académico, lo que usted me quiera contar.

ENTREVISTADO: Yo soy Magistrado del Tribunal Superior de Medellín en la Sala Laboral, soy Abogado, Psicólogo, especialista en Derecho Empresarial, en Derecho de la Seguridad Social en Derecho Administrativo, soy Magister en derecho de la Universidad Pontificia Bolivariana, soy facilitador de la rama o sea profesor pues de Jueces y Magistrados, tengo tres libros uno de Norma Internacional de Trabajo, otro de Derecho Colectivo, otro de Derecho de Laboralidad Laboral.

ENTREVISTADOR Doctor muchas gracias, antes que todo, antes de iniciar le quiero agradecer por haberme recibido aquí en es te momento por regalarme de su tiempo, porque sé que usted es una persona bastante ocupada, muchas gracias Doctor. Entonces empecemos con la primera pregunta: Doctor, ¿considera usted el dialogo social como una herramienta válida y eficaz para acercarlas a los interlocutores sociales en aras de buscar soluciones, sociales, económicas, laborales y políticas diferentes al conflicto?

ENTREVISTADO: Si, el problema no está en la palabra en sí, ¿cierto? Porque el dialogo social es, todos sabemos que dialogando se consiguen cosas, el problema no está ahí, el problema está es un asunto de compromiso social y político, ¿porque? Porque las personas sobre todo los que manejan el gobierno, tienen las herramientas, tienen la norma constitucional, tienen los convenios internacionales, los tratados internacionales para hacer efectivo ese dialogo, pero no lo hacen, incluso hasta la misma justicia, un ejemplo práctico sería: hace poco tuve un proceso en donde unas personas de Coltejer estaban solicitando un incremento del salario, porque durante cinco años nunca les aumentaron el salario.

ENTREVISTADOR: Cierto

ENTREVISTADO: La Constitución dice que el salario es vital y móvil, y lo de móvil significa que yo no puedo tener una pérdida de capacidad laboral en mi salario que es lo que me da la subsistencia porque entonces voy a desmejorar mi calidad ¿cierto? Puedo estar

haciendo lo mismo o incluso más pero si tengo el mismo salario hay una pérdida de capacidad , entonces frente a esa situación la Corte Constitucional ha sido muy clara que la movilidad implica que yo por lo menos tenga que continuar ganando lo mismo que antes o sea estamos hablando de indexación y no de aumento de salario, una indexación es simplemente igualar un salario de un año a otro por la porque hubo una un IPC más alto, entonces yo por ejemplo dije que había que aumentarle, la Corte a través de una acción de tutela que me colocan, la Corte Suprema de Justicia dice que yo no puedo tocar ese tema porque es un asunto netamente económico , entonces desde ahí podemos como mirar que desde la misma justicia existen unos conflictos que pasan por los derechos fundamentales, que pasan porque no puede haber o sea no hay una comprensión clara de que si al trabajador no se le mantiene las condiciones en igualdad pues básicamente hay una injusticia social ¿sí? Entonces el trabajador que tiene para hablar como puede hablar, el juez no lo escucha por ejemplo en este caso, las autoridades administrativas menos, entonces el inspector de trabajo no tiene aquí ninguna prevalencia y lo único que nos queda para que se pueda generar ese dialogo social, serían los actores políticos porque ni aún la academia, ósea la universidad es, tengo que decirlo, pues yo soy profesor universitario pero tengo que decirle que las universidades no hacen no presentan documentos válidos frente al estado para ir mostrándole que hay que cambiar una serie de elementos en un estado social de derecho. Entonces, solamente nos quedan, que, los congresistas y el gobierno, lo congresistas hacen la ley pero las leyes están hechas pero muchas están llenas de vacíos, ¿sí? O digamos que se hacen pues para como dice una pregunta más adelante, como para proteger la clase dominante, antes que a la gente que deben proteger, entonces, básicamente tiene que haber no solamente esas leyes sino unas políticas muy claras de defensa de las personas que trabajan porque esto es un ciclo, si usted empobrece una persona obviamente empobrece al país, en la medida que la persona no tiene como pagar esos productos que hace un empresario, y que ese empresario como tal al ver que no tiene tasa de retorno pues obviamente entonces va a declinar y el país va a quedando en un empobrecimiento.

ENTREVISTADOR: muy bien Doctor, otra pregunta ¿Si la organización internacional del trabajo le apuesta al dialogo social, como una de las formas para alcanzar el trabajo decente en el mundo, cierto, hacerlo uno de los pilares del trabajo decente, considera usted, que el estado colombiano ha actuado, ósea el estado me refiero a sus instituciones ¿cierto? Ha

actuado como garante e impulsador del dialogo social o por el contrario como lo manifestaba usted en la anterior respuesta, es la manifestación de los grupos económicos hegemónicos?

ENTREVISTADO: La OIT ha impulsado el trabajo decente pues desde 1998, y básicamente ese es el cuarto pilar, que no sirve, vuelvo y, a ver, para que haya un trabajo decente, tiene que cumplirse esos cuatro elementos, ese último elemento solo no sirve, porque de nada sirve que yo de un dialogo social que normalmente se va a dar es con las agremiaciones, que se da con los sindicatos o con asociaciones, o federaciones o confederaciones, de nada sirve eso si no se están cumpliendo elementos de convenio de OIT, entonces el dialogo social ha servido, cuando el gobierno ha sido receptor, cuando el congreso ha sido receptor y ha implicado ha colocado leyes, por ejemplo acaba de aparecer la ley que ratifica el convenio 186 relativo a las semanas de maternidad, con la licencia de maternidad, ósea ese es un dialogo, y esa es una escucha de unas entidades diciendo, mire es que ya hay un convenio que a pesar de no estar ratificado, ya mejora estas condiciones, háganlo, y el gobierno escucha, o mejor el gobierno no, el congreso escucha, saca la ley pero lo importante es que el gobierno las ejecuta, entonces que es lo que ha pasado, que es lo que pasa con el salario cada año, se reúne la comisión, se hace toda la parafernalia de que en realidad se está tratando de hacer eso, y miren lo absurdo de este año, del año pasado, los empresarios dijeron que estaban dispuestos a subir más del 7, los trabajadores bajaron hasta el 8 y el gobierno, ósea, dentro de las conversaciones estaba que se quedaba más o menos en un 7.5 - 7.7 y los empresarios estaban de acuerdo, pero el gobierno dijo 7, ósea, ahí no hay un dialogo social, ahí no hay una escucha de nada, hay es una preocupación del gobierno para poder manejar la economía, pero con los elementos más bajos para efectos de que la economía suba pero a costa del trabajador. Entonces para que realmente haya y ahí que se protegió, pues obviamente la como tú dices, la ¿qué?

ENTREVISTADOR ¿los intereses?

ENTREVISTADO: exactamente, los intereses económicos, mire para que haya verdaderamente un dialogo social.

ENTREVISTADOR: Esa es la tercera pregunta, ¿Qué se necesita Doctor para que haya un dialogo social, cierto, y cuál es el papel que debe cumplir el estado, ósea el gobierno, cierto, para que haya un verdadero dialogo social?

ENTREVISTADO: recuerde usted que el dialogo social se da tripartitamente, entonces el gobierno, los empresarios y los trabajadores, me estoy adscribiendo solamente al dialogo social pues en materia laboral

ENTREVISTADOR si en materia laboral, Doctor

ENTREVISTADO: bueno, entonces, para que se de eso, primero tiene que cumplir con la normatividad existente en Colombia, segundo, cumplir con los derechos fundamentales que existen en Colombia, tercero, hacer efectivos los convenios fundamentales de derechos humanos que trabajan o que entran bajo la egida del artículo 92 y 93 de la constitución. Si eso no se cumple, el dialogo social esta cojo, entonces hay que empezar por ahí; entonces no se puede mirar el dialogo social desde la conversación, que eso es lo que normalmente veo yo en las investigaciones, no el gobierno logró llegar a un acuerdo sobre, no, es que las bases no pueden estar sobre eso, las bases tiene que estar sobre la fundamentación de normas internacionales, constitución, normas legales y la ejecución de esas normas, y desde ahí sí se puede haber un dialogo social, pero si no te cumplen las normas, si las horas extras nadie las cumple, si aquí las horas supuestamente el día es hasta la 10 de la noche, ósea, son cosas absurdas que la gente da como por supuestos. Entonces, y por el otro lado no estoy defendiendo solamente como pareciera una tendencia izquierdista, no, por el otro lado también están la intransigencia de los sindicatos, creo que los sindicatos además con las confederaciones obviamente, hay veces son muy intransigentes con asuntos en donde tienen que ceder, pues es que todos tenemos que halar por el mismo lado para que Colombia salga adelante, entonces se han dado ejemplos interesantes sobre sindicatos que frente a una empresa que está mal o frente a un sector productivo que está mal, pues bajan sus aspiraciones mientras sube este asunto, eso es una ayuda, pero uno no puede ser intransigente y seguir subiendo cuando las empresas están mal y la prueba de eso es que muchas empresas se han acabado y se han acabado los sindicatos, porque sin empresa no hay sindicato, entonces cuales serían como el elemento, en conclusión: 1) primero que se cumplan las normas

internacionales y nacionales, segundo, que los derechos fundamentales estén en sí, porque es que aquí en un estado social de derecho es la persona la que importa, tercero que el gobierno esté dispuesto realmente a hablar, cuarto, que los sindicatos estén dispuestos a ceder elementos, que no siempre es tener que ganar, ósea porque la consigna del sindicato es siempre mejorar, mejorar las condiciones de los trabajadores a costa de cualquier cosa, no, hay que hacer también un dialogo entre ellos para decir mire el país está mal en este sentido, vamos a ceder sobre estos asuntos y el otro elemento es que entre gobierno, entre sindicato y empresarios, entre sindicato y empresarios, deben haber pues como unos concesos para luego ir a trabajar con el gobierno, porque el gobierno tiene la estrategia de divide y reinaras, entonces en la medida en que divida estos dos, obviamente es el que toma la decisión al final.

ENTREVISTADOR: Doctor, ya la última pregunta, con todas las argumentaciones realizadas al respecto, ¿usted cree que el dialogo social es solo una utopía o puede llegar a ser una formar de lograr una sociedad más justa y disminuir la brecha entre ricos y pobres?

ENTREVISTADO: se han hecho, acá en Colombia, varios diálogos, mejor varios programas basados en dialogo social, por ejemplo, hay experiencias en, acá, en Magdalena, en el departamento del Magdalena, con los jóvenes, en donde se ha dado a partir de unas, de los programas de la OIT y del ministerio, se ha trabajado para que el empleo en los jóvenes sea efectivo, entonces se buscan formas para que las empresas acojan jóvenes dándoles unos ciertos beneficio, eso es un dialogo social y a los jóvenes se les ha capacitado para que no vayan a defraudar esas empresas, ese es un dialogo social, dialogo social no es la conversación, el dialogo social es que tres partes estén integradas para un beneficio, entonces si se han dado impulsos, sobre todo cuando han existido en el ministerio de trabajo personas preocupadas por los trabajadores, ósea, ex representantes de confederaciones, de sindicatos, cuando esto ha estado con políticos realmente ha sido muy poco lo que se ha logrado, por ejemplo en este momento que tenemos una ministra de izquierda, muy poco se ha logrado con ella, entonces el dialogo social tiene un costo, y el gobierno dentro de sus presupuestos ve esos costos como elementos digamos muy caros para poder realizar, por ejemplo, un dialogo social es que estos reinsertados que vienen de la guerrilla ¿cómo los vamos a integrar? Y para eso tiene que tener claridad los empresarios, comprometer a los empresarios que van a recibir determinadas personas, comprometer los sindicatos a que sean más

benévolos con la empresa porque van a aceptar ese asunto y comprometer al estado para que esté dando los recursos.

ENTREVISTADOR: bueno Doctor, le agradezco mucho estos minuticos y fue un valioso aporte para este trabajo de investigación, muchas gracias.

ENTREVISTADO: Con mucho gusto.

ANEXO 2

FECHA	Marzo de 2017
CALIDAD DE AUDIO	Optima
ENTREVISTADO	José Domingo Ramírez Gómez
OBSERVACIONES	Transcripción

TRANSCRIPCION DE AUDIO

ENTREVISTADOR Buenos tardes Doctor; Mi nombre es Verónica González Castaño. Esta entrevista se encuentra enmarcada en la investigación que se lleva a cabo como requisito para optar por el título de magíster en derecho de la Universidad de Antioquia, el título de mi trabajo de investigación es: **El desarrollo del diálogo social como estrategia para frenar la expansión de trabajos precarios en Colombia.** El objetivo general, es analizar si el desarrollo del diálogo social como estrategia, puede frenar la expansión de trabajos precarios en Colombia. La presente entrevista tiene como objeto conocer si los líderes de los sindicatos, los jueces, el gobierno, y la comunidad académica, consideran que el desarrollo del diálogo social puede posibilitar mejores condiciones para los trabajadores. Para agilizar la toma de información, resulta de mucha utilidad grabar la conversación, pues Tomar nota demora mucho.

Existe algún inconveniente doctor para que podamos grabar la conversación?

ENTREVISTADO; Buenas tardes Mi nombre es José Domingo Ramírez Gómez, juez 3 laboral del circuito de Medellín, docente universitario, no hay ningún problema en grabar la entrevista, queda expresamente autorizada.

En cuanto al diálogo social, esta expresión que viene acuñada especialmente desde España, y que en el estado social de derecho tiene relación directa con lo que llamamos democracia participativa directa, es el camino, quizás complejo, dialéctico, pero más efectivo para poder construir un verdadero estado social de derecho. Es decir, no es la simple imposición de la fuerza, ya sea la fuerza a través del derecho o de las vías de hecho o de imposiciones normativas, nada hay más efectiva en el mundo a pesar de que sea más lento algunas veces, más complicado y que necesite más paciencia que EL DIÁLOGO. El entender de una forma discursiva, dialéctica, argumentativa, convincente, que todos somos dignos, que un país se construye entre todos, quiénes pueden, quienes sean los líderes de las empresas, pero también quienes soporte en la construcción de valor agregado desde su trabajo, que todos construimos, quienes dirigen el país desde Bogotá, pero quiénes desde el último rincón del país, la nación, ya sean como nativos indígenas, las negritudes o hasta el trabajador más humilde, construimos el país en un plano de igualdad; eso es lo que significa DIGNIDAD HUMANA, y por eso, en la base de la dignidad humana, en la base del Estado social de derecho, está el diálogo social, porque es mirarnos, escucharnos, construir mutuamente, a pesar de las complejidades políticas que ello conlleva, porque aparecen muchos subgrupos con intereses particulares, hay que admitirlo, pero a pesar de que sea lento y complejo, cuando se logra una base, son 1000 veces más efectivos que imponer por

la fuerza de la ley, de la autoridad, un orden. Por lo tanto, el diálogo social si es posible, es más, es necesario, apunta de órdenes como lo acabo de decir, el someter al imperio del poder una decisión, no nos lleva a una solución de fondo, es la construcción dialéctica a pesar de que sea compleja, entre todos, con una argumentación lingüística - dialéctica efectiva, diaria en que todos nos sintamos como sujetos constructores de la realidad, no como sujetos pasivos portadores de ella.

ENTREVISTADOR: Muy bien Doctor José Domingo, con base en las consideraciones que tiene usted presente sobre el diálogo social, su definición y alcance sin limitaciones, le pregunto, si ¿usted considera el diálogo social como una estrategia válida y eficaz para acercar a los interlocutores sociales, en aras de buscar soluciones sociales, económicas, laborales y políticas diferentes al conflicto? ¿Sí o no y porque?

ENTREVISTADO: Si, es válido obviamente, primero hay que entender que la Constitución de manera implícita en ese principio básico que es la democracia participativa y directa, está contemplado el diálogo social y en varias otras partes, como por ejemplo en el artículo 55 y 56 habla del derecho a la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores, estos últimos organizados a través de sindicatos, cuando en otros artículos habla de la necesidad o de la obligación de la consulta previa en las comunidades indígenas para emprender proyectos socioeconómicos, cuando en los artículos 339 y 340 se habla de los consejos consultivos de planeación, es que es un mandato constitucional el que está ahí, el diálogo Social es un mecanismo que está ordenado por la constitución, qué es un principio al cual hay que seguirle apostando, porque ya sea a nivel Macro o a nivel mundial en los complejos problemas que estamos metidos, no habrá otra solución que construir diálogo y así, en la construcción y en la solución de los problemas particulares de un país, entre los diferentes grupos de interés que hay en una comunidad y que no es la excepción en Colombia, donde siempre hablan diferentes tipos de intereses particulares o económicos, políticos o sociales, el arma central que tenemos los seres humanos es el diálogo, es la palabra, eso es lo que nos diferencia de los demás animales que gesticulan, gritan y se dan golpes; los seres humanos podemos usar la palabra. Decía un filósofo del siglo pasado, siglo XX, que los seres humanos utilizamos las formas inteligentes para resolver los problemas, entre ellas está el diálogo, cuando ya estamos exhaustos de utilizar las formas inteligentes, es decir, las formas bélicas, Las Guerras, las discusiones y cuando ya estamos despedazados , y entendemos, que estamos transcurriendo bajo unas mismas circunstancias geográficas como es la tierra y ese tipo de circunstancias , empezamos a dialogar... no... ya ha transcurrido la humanidad estos cientos y miles de años que hemos , que tenemos conciencia histórica a través de la existencia del lenguaje, de que el idioma , el discurso, el diálogo social es lo que nos puede encontrar la solución efectiva; pues tenemos que empezar hacer uso inteligentemente de esa arma, es decir, de ese instrumento mejor que es el lenguaje, por lo tanto, el diálogo social hay que irlo puliendo, ya Colombia por ejemplo , a nivel de los consejos consultivos de planeación Lleva más de 25 años de experiencia allí ,ahí hay un instrumento que analizar de diálogo social cómo es el transcurrido, en los municipios, como se han ido construyendo los planes de desarrollo, como se han construido planes parciales en los municipios , en los municipios aparece mucho problema social como lo es el tema de desalojo de vivienda, hay grandes

experiencias de líderes en los municipios quizás que no conozcamos, ocultos, que han tenido que desplegar sus habilidades para hacer conciliaciones, consensos en problemas como de vivienda, en problemas de soluciones en regiones alejadas , para la educación, la cultura , el mismo empleo, los agricultores etc... entre los nativos indígenas, los problemas indígenas que ha habido en el Cauca , allí ha habido una amplia experiencia de diálogo social , que está escondida y que está lista para ir a recoger, para estudiarla y hacerla visible y aun, la Corte Constitucional cuando ha escuchado diferentes grupos para escuchar, ya sea a través de una acción de tutela, una acción de inconstitucionalidad que se le solicita o en tantas otras sentencias que he sacado , que escucha grupos de interés económico, social, político y de otra índole , está haciendo dialogo social, allí hay una forma consistente en sacar como conclusión , que la democracia participativa directa , implica un concreto diálogo social, que es complejo , que es dialéctico , pero que en definitiva es la única manera efectiva de solucionar los problemas, y que los demás tipos de solución impuestos por la fuerza son aparentes , son momentáneos, son transitorios y no tiene una fuerza duradera.

Construir nación, en verdad es construir unas canales de diálogo, construir nación, es construir instrumentos donde se diriman esos diferentes intereses partiendo de que siempre existirán , es que la sociedad, la existencia de la sociedad , es la existencia de intereses, eso ya está estudiado desde un gran maestro del derecho que fue Rudolf Von Ihering por eso habló de conflicto de intereses, entre los seres humanos siempre hay intereses incluso individuales, eso no es malo, lo malo es que creamos que los tenemos que dirimir a punta de golpes, o del más vivo , o de imponer por la fuerza; lo inteligente es que entendiendo que hay un conflicto de intereses, hay puntos comunes y eso lo descubrimos a través del diálogo social, y esos puntos comunes en el diálogos nos unen y así , hablando descubrimos esos puntos comunes y los que no son tan comunes como los conciliamos para que todos, en una ganancia con enfoque sistémico , holístico, en una solución integral, todos ganemos; todos porque se complementan los principios generales o los objetivos generales, y en los particulares miramos cómo conciliamos lo de cada uno, construyendo entonces un mundo diverso y plural , pero unificado en lo del diálogo , eso no cabe duda que es más complicado pero más efectivo, y así tiene que ir el mundo estamos en un mundo más complejo, entrando en situaciones de terrorismo y todas esas cosas , en el mundo suenan bombas... suenan por acá , por allá. Eso a mí no me queda duda , que es producto de la extrema inequidad y

desigualdad que hay en el mundo , no explicada legítimamente, no invocada , esa es la teoría que maneja Jhon Rawls en su libro teoría de la justicia, es que a mí que me digan... porque un niño que acaba de nacer tiene que morir de hambre, no está sometido a que las posibilidades médicas le lleguen si a penas le acaba de abrir sus ojos al mundo, entonces , qué situación tan injusta para ese niño que acaba de nacer y que no ha tenido todavía la posibilidad de construir méritos para tener una vida mejor y ... simplemente por el mal arreglo institucional , por la falta de diálogo social ya hay niños , que son la mayoría del mundo hoy en día , para poner solo el ejemplo de los niños, salen condenados a sufrir una situación de ignominia , de desigualdad, de exclusión ... son cosas que no tienen justificación, eso es falta de diálogo. Por eso, ese libro de teoría de la justicia de Jhon Rawl también es bueno, entre muchos otros que existen, muy interesante para por lo menos iniciar la discusión sobre esas circunstancias de argumentación, esas circunstancias de inclusión, esa discusión que se hace a través de lo que llamamos diálogo social.

ENTREVISTADOR: Muy bien Dr José Domingo, una preguntita... ¿teniendo en cuenta que el diálogo social, es uno de los pilares del trabajo decente propuesto por la O.I.T, considera usted que el estado colombiano ha actuado como garante e impulsador del diálogo social, o por el contrario, ha sido la manifestación de grupos económicos hegemónicos?

ENTREVISTADO: Infortunadamente, en Colombia y quizás en parte todavía de América Latina, este concepto del diálogo social como mandato constitucional de la democracia participativa y directa está apenas por construirse, ya está suficientemente estudiado en la ciencia política , cómo estos países de América Latina , entre ellos Colombia, está muy penetrado , el señor Garay Salamanca , un gran estudioso de estos temas en Colombia lo llama un estado coartado por los grupo económicos, eso lo vemos en el sistema financiero , cómo penetra incluso el sistema legislativo, haciendo que se legisle infortunadamente en gran parte en su favor , el sistema financiero no es ninguna... no es desconocido para la inmensa mayoría, cómo el sistema financiero tiene en realidad prebendas que desbordan las posibilidades dentro de un libre mercado, simplemente porque hay un mecanismo de presión que está sintonizado, así mismo, los grupos económicos fuertes, pues acá se está descubriendo ahora la cartelización de muchos grupos económicos empresariales muy fuertes, denominados cartel de los cuadernos o de los pañales etc... que han significado ..

que han sido de conocimiento de todos los ciudadanos , han sido mencionados, pero que solo ahora a través de unas circunstancias muy específicas y particulares , se han puesto el dedo en la llaga, pero... no es ajeno, lo vemos también en las reformas tributarias, la reforma tributaria que acaba de pasar y que se trató de impulsar un impuesto especial para las gaseosas , pues... en materia de salud pública nadie desconoce la gravedad del azúcar que contienen y del poco contenido alimenticio pues que tienen para la mayoría de los colombianos, pero como la fuerte presión de los grupos económicos hicieron que se tuviera que desmontar dicho intento de imponer unos impuestos. Es decir, si leyéramos la obra de Garay Salamanca, es una persona que es estudiosa, en uno de sus libros , uno que fue más o menos sacado hace 8 años se llama así : DE LA RECONFIGURACIÓN COARTADA DEL ESTADO, A LA CAPTURA DE ESTE, allí se lee entonces, como infortunadamente sea por penetración directa de las instituciones públicas o por la toma de los partidos políticos, como muchos partidos que aparecen como de la nada y aparentemente con mucha fuerza política, que son creados con mucho dinero , que lo ponen los grupos económicos, grupos políticos que llegan al congreso de la república a legislar en favor de grupos económicos o en los mismos consejos municipales , en las asambleas y el patrocinio de muchas autoridades públicas, como alcaldes , gobernadores y los mismos presidentes y obviamente el favor que hay que hacerles es legislar o ejecutar la administración pública en favor de esos grupos; ello si llevan ya siendo las grandes dificultades para el diálogo social, pero no cabe duda ... por poner solo un ejemplo, entre muchos otros que cabrían , el del sindicalismo en Colombia, que está tan... (No se entiende). Por qué es tan difícil para un empresario sentarse... una persona que por alguna circunstancia tiene la posibilidad de tener acceso a los medios de producción y sentarse con el grueso de sus trabajadores a discutir las posibilidades económicas de esa empresa , sobre cómo distribuir las utilidades entre todos, y cómo impulsarlas, si está demostrado desde el siglo XIX que la única y verdadera ventaja competitiva de todas las organizaciones y por lo tanto de todo el país , son los trabajadores; y... ¿cuál es esa dificultad?, no cabe duda, que hasta ahora ha sido la dificultad entre los empleadores , que se sienten ellos juntos patrocinados , estimulados por la fuerza política del estado e imponer sus razones. No cabe duda, que un sano sindicalismo , pero también un sano empresariado que cumpla con las condiciones constitucionales del art. 333 de la Constitución Nacional de una función social de la propiedad y una función social de la empresa, harían que la dirección

administrativa de una empresa, esté entre los medios de producción y los trabajadores , porque los trabajadores son sujetos constructores de su entorno, no son objetos para que el empleador le diga ... hágase aquí... siéntese allí...usted se tiene que aguantar 8 horas o 10 o 12 porque o si no se queda sin trabajo, como si fuera una semi esclavitud moderna , y si el trabajador no tiene la capacitación o la educación pues dársela entre todos y construir el diálogo social. Hemos visto los niveles bajísimos de asociación sindical que hay en Colombia, La imposibilidad práctica para que un grupo de personas se asocien en sindicato y hagan sentar al empleador a discutir un pliego de peticiones, ahí se ven todavía las dificultades el diálogo social, porque ello llevado a un ejemplo micro, significa que hay un temor y ello tiene una razón histórica... “ En Colombia, cuando fuimos descubiertos por los españoles ellos trajeron unas instituciones semif feudales y el semif feudalismo que aún impera en Colombia en materia de administración pública y materia de administración empresarial hacen que el poder se ame por el poder”... y así los empresarios los escucha uno a cada rato diciendo ... esto se cumple porque yo lo ordené, no valen a veces argumentos de que sean órdenes ilógicas, que sean órdenes indignas que violentan la dignidad humana ...- No , es que yo soy el dueño de la empresa,- yo pongo la plata y el que pone la plata pone las condiciones y esa frase, “yo pongo la plata y el que pone la plata pone las condiciones” que es una frase de origen semifeudal, sigue imperando en nuestra administración pública en Colombia en el sector empresarial, es un ejemplo básico de las dificultades del diálogo social, tenemos por decirlo así “ una malformación mental” en entender al otro, en entenderlo mi igual...No, como yo tengo la plata , yo pongo mis condiciones. O, también se nos viene el semifeudalismo español, cuando al rey se le obedecía pero no se cumplían sus órdenes , entonces hoy en día eso se ha materializado en otras expresiones como “ hecha la ley , hecha la trampa”,” el vivo vive del bobo”, “la ley es pa’ los de ruana” , eso hay que pensar que no es diálogo social, pero eso se puede superar obviamente como lo hemos reiterado antes con una construcción social, con un sentido de construir país que es difícil obviamente, estas situaciones nunca son fáciles , pero todas esas “ malformaciones mentales “ que dije que veníamos del feudalismo y con todas esas circunstancias de penetración de los grupos económicos a las instituciones públicas , las tenemos que rediseñar, tenemos que construir un consenso social, tal y como lo plantea Jhon Rawls y otros teóricos para poder construir donde haya un verdadero Estado social de derecho; y esa será la verdadera y definitiva forma

de construir un país, a punta solamente de hacer cumplir normas que la mayoría de las veces se quedan a medias, que no hay la facilidad institucional de hacerlas cumplir todas si la gente no está convencida por el diálogo social y que construimos entre todos, de que obedecemos las instituciones porque son mecanismos idóneos para poder construir todos un país, si no es así que estamos convencidos, no se saldrá adelante. Por lo tanto, el diálogo social es la única y verdadera posibilidad social de hacerlo, por eso Verónica, es interesante esta tesis que usted está planteando.

ENTREVISTADOR: Dr José Domingo, usted como juez constitucional como académico, ¿cuál cree usted que debería ser el papel del estado colombiano para que verdaderamente se pueda hablar de un diálogo social efectivo?

ENTREVISTADO: Muy bien, cuando hablamos de estado colombiano... hablemos más ampliamente de instituciones públicas, de la institucionalidad ,porque ... el estado, cuando hablamos de en general de estado , estamos hablando de un conjunto de instituciones que se han ido alcanzando y vienen estando en el mundo desde los persas , desde los griegos, después de los romanos , y ahora en la edad moderna, y ahora en la edad contemporánea toman unas circunstancias, las instituciones entonces , y como está ordenado por la constitución , tienen que tener un fundamento de democracia participativa y directa. Obsérvese por ejemplo , cuando se habla de construirse partidos políticos que son instituciones muy importantes de la institución pública, los partidos políticos, cuando se habla de la construcción y la instrumentalización de los sindicatos de trabajadores, cuando se habla de corporaciones sin ánimo de lucro, entre todas se plantea un tema central , la democracia interna de las organizaciones , porque quiso la constitución que lo que llamó en términos generales en su art. 1 estado social de derecho democrático, pluralista, ser concreta en las instituciones en un tipo de herramientas democráticas, por ejemplo , en todos los partidos políticos el ingreso y la salida de los partidos políticos simplemente cobijados por instituciones que sean democráticas y donde si se van a imponer sanciones deben escuchar a la otra persona , lo mismo como ya lo decíamos con los sindicatos, lo mismo cuando se van a hacer planes de desarrollo , cuando se van a desarrollar los planes básicos tanto presupuestales o de acción de los municipios , de los departamentos, del estado mismo; consejos consultivos de planeación ... todo eso... eso está ordenado ya en la constitución; ya

nos... falta digámoslo así ... incluso antes de pasar, quiero indicar como la Corte Constitucional también lo ha ordenado, hay muchas sentencias de la H. C. C que en materia de políticas públicas, como las políticas públicas es uno de los mecanismos del diálogo social , pues hablar de políticas públicas significa construir acciones pero colectivas para solucionar problemas colectivos... los solucionamos entre todos y con el presupuesto público que es de todos, entonces la H. C.C en materia de políticas públicas tiene varios fallos interesantes, varias sentencias donde ha ordenado entonces que para poder emitir una política pública , por ejemplo , la política pública de los recicladores en Bogotá, es una sentencia muy famosa por allá del año 2004 , ordenó tener en cuenta a todos los recicladores de cómo ejecutar una política pública , y lo dijo en qué sentido... ? Dijo hombre... téngase en cuenta el diálogo social, hable con ellos, como los van a despojar? y... como en materia de... estado de cosa inconstitucional como cuando habla de los desplazados , téngase en cuenta a los líderes de los desplazados, escúchese , obsérvese su situación en materia carcelaria si ha (no se entiende). Hay dos formas como hay que atacar el problema: 1.) profundizar, entender que un estado social de derecho, significa construir políticas públicas pero con todos, construir la política pública o es hacerla un alcalde con sus tres o dos asesores encerrados en un despacho , construir una política pública a través de una alcaldía o una gobernación o del estado mismo es salir a decantar, a escuchar el problema que hay ,, a escuchar las soluciones y a involucrar a todo el mundo en su solución , en una política pública se involucra el diálogo social y por un lado las políticas públicas efectivamente construidas como políticas públicas , no hoy en día las políticas públicas como algunos aspectos muy marginales dejados a los municipios para allá vaya usted al pobre alcalde sin plata, hoy en día sin presupuesto porque se lo han recortado desde el gobierno central y dejan al pobre alcalde para que vaya a ver como dota de vivienda a un grupo que no tiene vivienda, a un grupo de desempleados , a adultos mayores que no tienen ni un asilo , un centro de ancianos donde terminar sus días decorosamente , un hospital para que nazcan los niños, lo que se trata es la política pública desde ... como lo ha dicho la H. C. C , desde los verdaderos problemas centrales que infortunadamente , por tratar de... como lo hemos dicho es un poco más complejo, se Encierran allá, se sacan las comisiones de concesiones públicas ...se desordena , se emite una ley ...Pues la ley sale, pero... eso es lo que hemos llamado la inflación normativa, leyes que no se cumplen , leyes que no tienen su alcance , entonces , una política pública pero verdaderamente construida .

2.) Hacer un esfuerzo educativo... social, de que se entienda en Colombia la construcción del uno pero desde el otro, es lo que llamamos la otredad, ahora que estamos en el posconflicto es muy importante entender, hacerle entender al estudiante desde la primaria, desde el jardín al niño que somos individuos, ciudadanos en tanto el otro es, por eso tenemos que reconocer en el otro, respetar al otro, porque en realidad yo soy... porque el otro es. El ser humano es ante todo un ser social, eso todavía nos cuesta mucho entenderlo , eso es ... digámoslo así parte de la malformación mental que traemos dentro del organismo español, ese individualismo recalcitrante , ese ventajismo , eso que hemos dicho anteriormente hecha la ley , hecha la trampa ... o que el vivo y el bobo ... entonces los demás que cumplan la ley pero yo no la cumplo, entonces yo me quedo más aventajado , pero si todos pensamos así , entonces se hacen las leyes y yo creo que yo me salto la ley y así lo piensa todo el mundo , nadie la cumple entonces ... y es el caos, es el desorden y es la inequidad absoluta. Entonces, es un esfuerzo en la parte educativa desde el mismo niño de que hay que respetar al otro, porque yo soy en tanto el otro es. Si el otro no existiera, yo no tendría lenguaje, porque el lenguaje es un producto social, yo no tendría el concepto de ideas porque yo me formo una idea del mundo es en tanto recibo de mis padres, de mis abuelos , de mis primos , de los otros , de mi entorno un contexto, un paradigma que después lo mejoro , lo construyo , pero soy en tanto el otro es .. si yo tuviera que vivir solo , no fuera nada , fuera un animalito de monte , la sociedad se construye porque existe el lenguaje y el lenguaje existe como producto social , como el otro... entonces , tenemos que cambiar y eso es lo que pretende el estado social de derecho , que se respete el individuo , su proyecto de vida individual pero dentro de un contexto social, en eso superamos al liberalismo clásico del siglo XIX, el estado social de derecho cuando German Heler construyó esa palabra, porque esa palabra es una construcción de un teórico alemán cuando discutía con Karl Smith y otros neonazis, él discutía que es el estado, entonces mientras ellos hablaban sobre que era el estado nacional socialista , German Heler construye el concepto , tomado obviamente de varios teóricos que venían , entre ellos de la constitución mexicana de 1917 del concepto de estado social de derecho , vamos a respetar el concepto de vida de cada persona, pero cada persona sabe que está jugando dentro de un contexto social y que él puede desarrollar su proyecto de vida , y lo concibe y lo construye porque está dentro de un contexto social , entonces él es un individuo que tiene un proyecto de vida porque lo ha construido a través del lenguaje que es un producto social ,

entonces todavía nos queda ese producto del siglo XIX a través de lo que llamamos neoliberalismo que nos creemos que somos producto único de nosotros , que es que nosotros nos valemos por nosotros mismos y nos vamos metiendo en una sociedad consumista, individualista y ahí vienen que en países como los nuestros tercermundistas, latinoamericanos con estado que ha sido penetrados por grupos económicos , somos utilizados en materia económica como seres consumistas , en materia social como personas acrílicas, no criticamos, vivimos , sobrevivimos y en materia política nos dejamos llevar ahí por las tendencias de los medios sociales o de los medios masivos de comunicación como les he dicho en la era de la pos verdad , aunque sean mentiras nos dejamos llevar como masas y entonces estamos como entes y no construimos un verdadero estado social de derecho . Entonces los retos son grandes, dentro de un estado social, pero es lo único verdadero y efectivo.

Por eso Verónica, la felicito por este proyecto que usted emprende y que de verdad tiene que ser el inicio de una construcción educativa, de una construcción social que nos lleve a un verdadero estado social de derecho real, no teórico.

ENTREVISTADOR: Dr José Domingo , con su experiencia y su vasto conocimiento que no es poco y aquí nos lo acaba de dejar claro ,¿el diálogo social para usted es una utopía o puede llegar a ser una forma de llegar a ser una sociedad más justa y disminuir la brecha entre ricos y pobres ?

ENTREVISTADO: Es más, no es tan utopía, sino que es la única y verdadera solución. es decir , será compleja y yo aspiro a que no tengan que pasar muchas centurias antes de que entendamos esto , porque en la medida en que más rápido lo entendamos , más tragedias se evitarán, más tragedias como las que está asistiendo hoy en día el mundo unas tragedias de terrorismo que son una bomba aquí , una bomba allá ... que no se escapa ningún país del mundo , hay que admitir que hay grupos sociales muy excluidos del desarrollo , grupos sociales que no tienen ninguna posibilidad de acceso a la educación , que están siendo manipulados, y manipulados por grupos económicos , cuando hablamos de grupos terroristas por allá en el oriente medio que creemos que hay un fundamentalismo religioso en la práctica

de traza, hay unos grupos económicos muy fortalecidos que detrás de ello hay unos intereses económico-políticos fuertes, no podemos ser ingenuos al pensar que son dos o tres loquitos religiosos, pero es por esa falta de construcción de ese diálogo social, por eso, no es una utopía, es una realidad. Tres ejemplos que quiero dejar aquí, para que los recuerde Verónica: El ejemplo de Gandhi con un grupo de amigos y eso creció, de expulsar de su país, La India, el ejército más poderoso en su tiempo que era el ejército inglés y lo logró sin disparar un tiro con la teoría de la no violencia, lo pudo, solo a través de la palabra, del poder de una acción no violenta de la palabra, lo mismo lo hizo Nelson Mandela en Sudáfrica, lo mismo... en Estados Unidos Martin Luther King y lo lograron, no sin muchísimo esfuerzo. Por eso pasan como personas especiales pero es lo único y verdadero y hay muchas personas anónimas en nuestro país que están haciendo cosas parecidas, solamente que no las vemos o no son estruendosas ni salen en los medios masivos de comunicación que pertenecen a grupos económicos que tienen intereses muy particulares, entonces no los sacan, pero son héroes anónimos que están haciendo construcción del diálogo social, eso lo vemos en los desplazados, ahora en los problemas hay gente en las negritudes, en los nativos indígenas hay gente, pero obviamente ellos no marcan dentro del hit para aparecer en los medios masivos de comunicación, pero están ahí construyendo, hablando y esa no es una utopía al diálogo social, sino que repito, será la única y verdadera herramienta para construir un mundo mejor que es posible pero ante todo es necesario.

ENTREVISTADOR: Dr José Domingo, muchas gracias por el tiempo prestado para esta entrevista. Antes que nada quería tener como el compromiso ético con la entrevista que usted me acaba de dar, es el derecho a conocer toda la información respecto a lo que se concierne a la investigación, también para solicitar alguna corrección o rectificación o mal uso de la información que usted considere que le di a la información, el uso inminentemente académico de los datos e información que usted me acaba de dar y la aplicación de los principios de integralidad en la recolección, generación y sistematización de la información. Le agradezco mucho, ha sido un gran maestro en el tema del diálogo social...

ENTREVISTADO: Con mucho gusto.

ANEXO 3

FECHA	Mayo de 2017
CALIDAD DE AUDIO	Optima
ENTREVISTADO	Adriana María Gómez Duque
OBSERVACIONES	Transcripción

TRANSCRIPCION DE AUDIO

Buenos días/tardes. Mi nombre es VERONICA GONZALEZ CASTAÑOS esta entrevista encuentra enmarcado en la investigación llevada a cabo como requisito para optar al título de Magíster en Derecho de la Universidad de Antioquia, el título de mi trabajo de investigación es **“EL DESARROLLO DEL DIÁLOGO SOCIAL COMO ESTRATEGIA PARA FRENAR LA EXPANSIÓN DE TRABAJOS PRECARIOS EN COLOMBIA** y el objetivo general es Analizar el desarrollo del diálogo social como estrategia para frenar la expansión de trabajos precarios en Colombia”.

La presente entrevista tiene como objetivo conocer si los líderes de los sindicatos, los jueces, los representantes de los empleadores, el gobierno y la comunidad académica consideran que el desarrollo del diálogo social puede posibilitar mejores condiciones para los trabajadores. Para agilizar la toma de la información, resulta de mucha utilidad grabar la conversación. Tomar notas a mano demora mucho tiempo y se pueden perder cuestiones importantes. ¿Existe algún inconveniente en que grabemos la conversación? El uso de la grabación es sólo a los fines de análisis.

COMPROMISO ETICO

En la Investigación referida, a quienes acepten hacer parte del desarrollo de la misma, se les ha conocer lo siguiente:; **A.** Derecho a conocer la información que respecto de ellos se consigne; **B.** Derecho de solicitar correcciones o rectificaciones de la información que consideren errónea o malinterpretada; **C.** Del uso eminentemente académico de los datos e información recolectada y **D.** Aplicación del principio de integralidad en la recolección, generación, sistematización, presentación y divulgación de la información

Temas a tratar: (Guion) Conocimiento sobre el diálogo social y su relación con los interlocutores sociales en el contexto del capitalismo y el modelo neoliberal - el poder del estado a la hora de regular la intermediación laboral y desarrollar el dialogo social – El diálogo social una opción política que implica compromisos de los demás actores y empresarios por medio de políticas de ética social empresarial.

De antemano, agradecemos su colaboración.

Presentación del Entrevistado:

Nombre: Adriana María Gómez Duque

Nivel académico: Abogada y Especialista en Derecho Empresarial

Cargo u otras ocupaciones: Me he desenvuelto a nivel laboral en el sector privado como Auxiliar de la Vicepresidencia Jurídica de la Asociación Nacional de Empresarios -ANDI-, en temas liderados por la OIT y focalizados en poblaciones vulnerables. Además, trabajé en el sector público como Agente de Servicio, en la Administradora de Pensiones - Colpensiones-.

1. ¿Considera usted, el diálogo social como una herramienta válida y eficaz para acercar a los interlocutores sociales en aras de buscar soluciones sociales, económicas, laborales y políticas diferentes al conflicto? Si x No_ Explique su respuesta.

R/ Claro que sí, y la prueba de ello es que se ha venido tomando el diálogo social como mecanismo enriquecedor donde se comparten diferentes experiencias entre los actores involucrados, además de reconocerse la importancia de llegar a un punto en común en todos los escenarios, incluyendo el post-acuerdo de paz que adelanta actualmente Colombia.

De hecho, la OIT ha venido desarrollando durante varios años un sin número de proyectos focalizados justamente en las poblaciones víctimas del conflicto armado que han sido afectadas indudablemente en diversos aspectos, entre ellos,

el laboral (por ejemplo, los campesinos que han sido desplazados de sus tierras y por ende de la posibilidad de explotar sus cultivos). En ese orden de ideas, la OIT por medio del diálogo social, se ha presentado como una Organización que contribuye a mejorar la situación económica y las condiciones de trabajo que permitan a todos los Trabajadores, Empleadores y Gobiernos participar en el establecimiento de una paz duradera, en la prosperidad y el progreso.

2. ¿Si La OIT le apuesta al Diálogo social como una de las formas de poder alcanzar el ideal del trabajo decente en el mundo, considera usted que el Estado Colombiano ha actuado como garante e impulsador del diálogo social o por el contrario es la manifestación de los grupos económicos hegemónicos? Si No

_ Porque

Considero que Colombia está haciendo su parte, claro está, todo es un proceso que toma tiempo; si observamos las diferentes acciones que se han tomado, podemos encontrar que, desde el ámbito normativo se han creado normas de carácter sancionatorio buscando darle mayor desarrollo a este tema, igualmente entre los ciudadanos se viene cobrando una cultura donde se ve reflejado la consciencia que se ha asumido a partir de las políticas que el Estado viene impartiendo para contribuir al trabajo decente. No obstante, también considero que en determinados casos, para una sociedad es más beneficioso que el Gobierno se despoje de su estatus de superioridad sobre las organizaciones de la sociedad civil, y se convierta en un actor social más, quedando en el mismo nivel que el resto, con el objetivo de negociar y alcanzar un acuerdo entre los diferentes representantes sociales, incluido el Estado, quedando de este modo ligados por una alianza social.

3. ¿Cuál debe ser el papel del Estado Colombiano, para que exista dialogo social ?

En primer lugar, el Estado debe asumir un papel protagónico, en el entendido de que debe ser un articulador de empleadores y trabajadores para que de manera conjunta se establezcan las normas del trabajo, se formulen políticas y se elaboren programas que originen el trabajo decente de todos los ciudadanos en general.

Igualmente debe procurar mayores y mejores oportunidades laborales para que los ciudadanos puedan acceder a un trabajo digno tal y como lo consagra la Constitución Política.

Adicionalmente, debe generar sinergia en las organizaciones de la sociedad civil, con el fin de abordar conjuntamente los problemas sociales y contribuir a elaborar soluciones fundadas en el consenso.

4. ¿Considera usted, que el diálogo social es solo una utopía o puede llegar a ser, una forma de lograr una sociedad más justa y disminuir la brecha entre ricos y pobres?

Yo soy una convencida de que el diálogo social se viene materializando como verdad, cuando trabajé en la -Andi- tuve la certeza de ello, ¿y por qué? Porque fui facilitadora de muchos proyectos para mujeres cabeza de familia que quedaron solas, sin esposos gracias a la guerra, y que tenían que buscar la manera de sacar a su familia adelante. Este proyecto, por ejemplo, fue desarrollado en el municipio de Cocorná (Antioquia), un territorio bastante afectado por la violencia pero que, gracias al tesón de sus habitantes, a pesar de estar golpeadas sus ilusiones, sus sueños y sus corazones, el trabajo se pudo lograr. Como resultado de ello, muchas mujeres quedaron capacitadas para emprender su propio negocio, basados en conocimientos ofrecidos por el programa.

Igualmente, en Medellín tuvimos la posibilidad de trabajar con jóvenes a los que se les dificultaba acceder a la educación y si bien, en principio parecía algo difícil, las ganas de salir adelante por parte de estos chicos y el compromiso de los actores involucrados, hizo posible que estos proyectos fueran una realidad.

En ese orden ideas y por las experiencias maravillosas que he vivido, creo firmemente en el diálogo social y en su materialización, sin embargo, debemos ser conscientes que el compromiso es de todos y que articularnos resulta fundamental, para sacar este concepto que encierra prosperidad en todos los sentidos a una comunidad.

5. ¿Si se logrará el desarrollo del diálogo social al obtener el compromiso del Estado materializado en políticas y marcos jurídicos que sancionen y vigilen la intermediación laboral y si los empresarios actuaran con una ética social y

nacional, se podría lograr mejorar las condiciones de los trabajadores? Si x No

Porque

Claro que sí y no sólo la de los trabajadores sino la de sus núcleos familiares porque estaríamos garantizando condiciones de vida digna. Adicionalmente también estarían beneficiados los ciudadanos en general porque el diálogo social conllevaría a una democracia participativa donde todas organizaciones de la sociedad aportarían un grano de arena a este concepto.

ANEXO 4

FECHA	Abril de 2017
CALIDAD DE AUDIO	Optima
ENTREVISTADO	María Alejandra Gómez Vélez
OBSERVACIONES	Transcripción

TRANSCRIPCION DE AUDIO

ENTREVISTADO: Mi nombre es María Alejandra Gómez Vélez, Psicóloga, con una especialización en Psicología Organizacional, una maestría en Ciencias Sociales y un Doctorado en Psicología pendiente solo del grado, me he desempeñado en el área organizacional en una empresa privada, también estuve en una entidad pública, en los últimos años, últimos 10, 14, 15 años, he estado 15 años más bien, alrededor de 14 años he estado en el área de la docencia y la investigación, trabajo actualmente como docente titular en la Universidad Pontificia Bolivariana, facultad de Psicología, muy bien, hace poco, mi tesis doctorado fue entorno a la flexibilidad laboral, al sentido del trabajo que la gente le da en una zona en un escenario de flexibilidad laboral, con relación a las preguntas que me hace Verónica para su trabajo de maestría, donde dice:

ENTREVISTADOR Pregunta si considero que hay un dialogo, que si el dialogo social es una herramienta válida y eficaz para acercar a los interlocutores sociales, con el fin de buscar soluciones económicas, laborales, políticas diferentes a quedarse en el conflicto?,

ENTREVISTADO: yo pienso que sí, el dialogo hay que insistirle, incluso en este momento estoy terminando de escribir un capítulo de mi libro a partir del proceso de paz en Colombia y dentro de lo que uno revisa y ha estudiado se encuentra que el tema de la agresividad de la violencia es un tema que siempre ha acompañado a la humanidad, y eso habla de conflictos, y de conflictos de intereses, ósea esa es una constante que siempre nos acompañara la condición humana, pero eso no quiere decir que nos tengamos que resignar y quedarnos de manos cruzadas ante la violencia y los conflictos, no, porque también el ser humano ha demostrado que es creativo y que es capaz incluso de construir y de ser recibiente en

condiciones adversas, ósea el ser humano puede tener ambas capacidades, tanto de la destrucción pero también de la construcción y de la solidaridad, entonces, una puesta en la vida es también insistir, persistir y resistir en las dificultades y persistir en que se logre y se haga un dialogo social para mejorar en alguna medida la convivencia y las relaciones y la interdependencia que vivimos en diferentes distintos escenarios donde nos movemos, sea la familia, el trabajo, la escolaridad, el escenario de trabajo que en este caso es como es sobre el que estamos hablando particularmente, entonces pienso que hay que insistir en conversar más, dialogar más, clarificar los conflictos, no suprimirlos porque tratar de suprimir un conflicto no es resolverlo, es posponerlos es generar otro tipo de resentimientos y malestares que en el mediano y largo plazo pues pasan su factura, Colombia es un ejemplo de eso, países vecinos también, están las sociedades nos lo ha demostrado, el no buscar puntos de encuentro, donde todos podamos estar en buena medida, bien, termina reventándose mal, entonces pienso que sí, que hay que insistir en el dialogo social y que es una herramienta no solo valida, eficaz si no indispensable porque los seres humanos afortunadamente contamos con el lenguaje, entonces esa puede ser una vía posible para que haya un mejoramiento de los escenarios en los que nos movemos.

ENTREVISTADO: Okey, entonces la otra pregunta es si la OIT le apuesta al dialogo social como una de las formas de alcanzar la idea del trabajo decente, en el mundo considero que el estado colombiano ha actuado como garante impulsador del dialogo social o por el contrario es la manifestación de grupos económicos hegemónicos?, yo pienso que lo que he visto desde la experiencia cotidiana y también como experta en el tema, es que nuestro estado colombiano, no solo hoy si no también en el pasado ha maquillado la realidad, la ha maquillado por distintos intereses de quienes están ahí en el poder, es habido un uso del poder para maquillar, para cambiar la realidad por lo menos la percepción de realidad, a mí me llama mucho la atención una gran contradicción que tenemos en el discurso público, y es cuando hablamos de los índices de desempleo y la gran contradicción la evidencio cuando se habla que el índice del desempleo está en el 9% 10% y se hace una gran publicidad que el desempleo está en un digito, cuando uno ve que la informalidad está en el 50, 60, 45, entonces se mueve como alrededor del 50% y eso es un discurso que maquilla el índice de desempleo, es un discurso que maquilla la realidad, y cuando la realidad es maquillada en la toma de decisiones pues está equivocada frente a los problemas reales, entonces, el estado colombiano

es un histórico en que maquilla es un discurso que no pone la realidad y la manipula lo que hace que también la gobernabilidad sea laxa en función de los que detectan el poder, ayer decía el decano de esta escuela de ciencias sociales a la que pertenezco, que había visto por estos días en las noticias que había una marcha de científicos en el mundo, que una de las personas que habían en la marcha decía que el dinero de la investigación lo tiene los que son investigados, entonces es muy complicado que uno pueda investigar, indagar y revelar la verdad cuando quienes tienen el poder tienen los medios para hacer las investigaciones, no lo van a hacer, entonces bueno ahí hay un problema de maquillaje, de distorsión de la realidad, con el objetivo de que sea digamos aturdidos, ahora, yo entiendo por lo que he estudiado a la Psicología de Margues, que si tú a un grupo, a una masa, le pones la verdad de frente pues entra en pánico, entonces también la realidad hay que dosificarla, pero caer en esa situación de un maquillaje permanente, de una modificación o manipulación de la información y de la realidades para que sigamos dormidos, pues, no, eso no va a impedir que sigamos con los problemas cotidianos de convivencia, con las dificultades e gobernabilidad, con las dificultades de desarrollo, competitividad, de satisfacción, bienestar y calidad de vida, eso, hay que insistir y persistir, pero también hay que ser realistas en la medida en que ahora en Colombia hablamos de un proceso de paz si esto no tiene movimientos en función de disminuir la inequidad, la desigualdad, enfocarse en otras metas, esto no va a cambiar mayormente, si no que por el contrario genera una desesperanza mayor y donde finalmente la gente queda pues pierde como más la confianza y la confianza, cuando no hay confianza las relaciones están fracturadas, entonces es más difícil de que hablemos de colectivos, si no que vamos a hablar de individuos, de un individualismo donde cada quien está en función de salvarse como puede.

ENTREVISTADO: Bueno entonces la otra pregunta que establece Verónica es cuál debe ser el papel del estado colombiano para que exista dialogo social?, creo que es una pregunta muy compleja que no se responde, ósea no creo que haya una forma única de contestarla, el estado colombiano, habla de una serie de instituciones que tiene una serie de responsabilidades y compromisos, pero nuestra Colombia, como nosotros también estamos muy permeados por una cultura de corrupta, no más cuento una historia muy sencilla, hace poco entre a almacenes éxito a comprar tres prendas de cualquier cosa, compre tres prendas, y otras dos, otras cositas, pero tres prendas iguales del mismo precio, y cuando salgo del

almacén yo “ve! Esto me costó menos porque?” me pregunte y mire la tirilla ya estaba por fuera a unos metros del almacén y dije “he, claro no me cobraron sino dos de estas prendas”, entonces inmediatamente pensé “okey, yo podría irme, ya estoy fuera, me lo empacaron, no lo cobraron, podría irme”, bien, yo sé que no me lo cobraron me devolví a la caja de la niña que me había empacado y le dije mira te faltó una prenda, listo ella la registra la pago y tal, pero el tema con la historia es que después salgo, y más tarde le hago este comentario a unas personas de u suceso tan cotidiano como ese y cuando les cuento que me devolví a pagarme dicen “boba vos si sos boba, pero se te ocurre ellos tienen mucha plata, he.. bueno” me echaron cantaleta por ser honesta, ósea me echaron oh..., estos es una de las cosas tan cotidianas que nos pasan y que parte de la sociedad se basan en, pues si no se dan cuenta los demás, saca tu beneficio mientras los demás no se den cuenta, pero resulta que eso sumado el uno por uno, tenemos una forma de ordenarnos socialmente, que se basa en quitarle al otro y no reconocerle porque esto no solo es con el almacén éxito, esto también le puede pasar a un taxista, alguien que se sube al taxi, o de alguien que va y compra un helado o de cualquier cosa cotidiana donde casi que se ha vuelto un principio es primero yo segundo yo y pues si los demás de pronto si son familia, si son cercanos pues bueno, pero es no es tan bueno, eso, pienso, que volviendo al tema del papel del estado colombiano, creo que una cosa que se requiere es que recupere la confianza y parte de recuperar la confianza es que haga una intervención importante en sus comportamientos compartidos, que tienen que ver con la corrupción, que tienen que ver con la destinación de los recursos, con el uso, Colombia tiene que pensar distinto el tema de la regulación, porque no puede ser que se hable por ejemplo de la DIAN, que es nuestro departamento de impuestos nacionales y ese si sea muy efectivo para recuperar los impuestos, pero y que pasa con las otras instituciones, entonces esto no, esto es un asunto complejo y la confianza se recupera con una relación que da cuenta de un comportamiento distinto, la no es algo que tu compres, es una construcción que se da en el tiempo, no es de la noche a la mañana y una vez rota pues recuperar la relación lleva su tiempo, con unos comportamientos que se establecen nuevamente que son regulares, ósea, tienen que ser regulares, para que de nuevo la gente quiera pagar impuesto, porque efectivamente se gastan en lo que hay que pagar, en lo que hay que arreglar, en los destinos y también las instituciones tiene que también cumplir con sus funciones de protección a la ciudadanía, sea esta desfavorecida, o no, no solamente hay instituciones para los más

desfavorecidos, en eso , en la medida que las instituciones funcionen pues va a haber un poco de más equilibrios para todos, bueno, lo del dialogo social si es una utopía que es una pregunta, pues si podría ser una utopía porque como lo vemos tan distante, tan imposible, se habla de utopía, pero yo vuelvo con el asunto de que uno es parte del problema o parte de la solución, y entonces cual es la postura mía, yo ya lo decidí, pero cada uno tiene que decidirlo, yo trato he inciso todos los días y reflexiono, porque también hay contradicciones en uno, en mi puede haber contradicciones, pero estoy como a la cacería de mis propias contradicciones de manera continuada, de que mi postura soy pate de la solución, de aportar, no quiero sr parte de las que no pagan esa prenda de que la cajera no la registró, no, esa serie de conductas cotidianas, que son, que se pueden hacer en pro de la convivencia con los de la familia, con los de la no familia, bueno.

ENTREVISTADOR: Si pero, considera usted que la desigualdad es un asunto económico o es una política?

ENTREVISTADO: la desigualdad también me parece que tiene que ver con sesgos, con prejuicios, con estereotipos, con pensar que otros son menos que yo, la manera de descalificación de los de más y porque no son familia, porque no son de mi lugar de residencia, porque, entonces se objetivan, se cosifican, entonces me importa menos su sufrimiento, no me importa, entonces la desigualdad también tiene que ver con la indiferencia, con las distintas maneras de la discriminación destructiva, que finalmente pues se reflejan en la economía y se reflejan en la política, porque finalmente el ser humano para que tenga una mejor convivencia y un mejor desarrollo la política es una buena opción, que se esperaría que posibilitara los diálogos y los acuerdos, la función de la política es indispensable en la cultura, otra cosa es poder mirar lo que hemos hecho de lo que entendemos por política aplicada en el contexto, pero tendríamos que pensar más en educación política a la hora de pensar cómo mejorar un poco más, la convivencia, bueno, es una pregunta amplia pero ahí hay algunas pistas, yo pienso que el tema de la educación política, es urgente, por todo, de eso no se habla pero eso es urgente, lo que pasa con la economía es un reflejo de lo que pasa con la política, okey.

ENTREVISTADOR: Si se lograra el desarrollo del dialogo social al obtener el compromiso del estado materializado en políticas y marcos jurídicos que sancionen y vigilen la intermediación laboral y si los empresarios actuaran con una ética social y nacional, se podría lograr la mejores condiciones de los trabajadores?,

ENTREVISTADO: Ósea esta es sí, si, ahora pienso que si se lograra, si, ósea si se logra todo esto uno no podría decir que mejorarían la condiciones de los trabajadores, el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, trabajo de calidad, porque es que nosotros aquí no hablamos de trabajo de calidad, de pronto hablamos de trabajo decente como un concepto lejano, ósea aquí por lo menos que consiga trabajo ya es mucha gracia sea el trabajo que sea, pero las condicione de dignidad en cualquier escenario son una meta moral, un objetivo si se quiere moral ideal, del tipo de sociedades que quieran, ahora cuando leo esta pregunto pienso en el papel de la pedagogía, la norma, las normas, el marco jurídico nos han ayudado y nos ayudaran a la interacción, las normas las necesitamos, ahora normas que no sean arbitrarias y caprichosas, normas que tengan una apariencia y un fondo de beneficio para todos, porque también pueden haber normas y leyes que no tiene nada que ver con la justicia, si, pero, el tema de la pedagogía la norma establece algunos parámetros o orienta el comportamiento, pero no basta la norma , la norma hay que difundirla, hay que explicarla, hay que lograr que la gente la comprenda y que la acepte, porque aceptarla no de una manera pasiva si no de una manera activa, implica que la persona le vea le beneficio que trae la norma, los seres humanos si no vemos beneficios difícilmente cambiamos, entonces en estos procesos de cambio de mentalidad, de renuncia incluso a mi interés absolutamente personal y ser un poquito, también es porque veo el beneficio de la aceptación de las normas, pero aquí también el tema de la pedagogía es clave, la coacción se necesita, pero la sola coacción es una invitación a un miedo permanente, hay asuntos de coacción que también hay que llevar a cabo pero siempre acompañados en un escenario de pedagogía y de cambio también por convicción.

ENTREVISTADOR: Profesora Alejandra, le agradezco mucho haberme concebido esta entrevista, obviamente quería pues darle a conocer los compromisos éticos con respecto a esta entrevista y es que solamente serán para efectos académicos cualquier información con respecto a que yo le interprete mal alguna corrección usted está en su derecho de hacer esa

solicitud y la aplicación del principio de integralidad la recolección generación y sistematización de la información, le agradezco mucho fue una entrevista muy completa y te agradezco enormemente haberte conocido y los aportes que me puedes dar con tus aportes muchas gracias.

ANEXO 5

FECHA	Febrero de 2017
CALIDAD DE AUDIO	Regular
ENTREVISTADO	Sindicato de la Universidad de Antioquia
OBSERVACIONES	Transcripción

TRANSCRIPCION DE AUDIO

ENTREVISTADOR : Buenas tardes, nos encontramos aquí con el sindicato de la Universidad de Antioquia, primero que todo me voy a presentar, mi nombre es Verónica González Castaño cierto, soy estudiante de la maestría de derecho de la Universidad de Antioquia y el desarrollo de esta entrevista, es para un proyecto de investigación titulado “El desarrollo del dialogo social como estrategia para frenar la expansión de trabajos precarios”, tiene como objeto esta entrevista conocer, cierto, cual es la consideración de los líderes de los sindicatos, de los jueces y de los demás actores sobre el desarrollo del dialogo social y como este podría mejorar las condicione de los trabajadores, antes de iniciar, quería que, es un compromiso ético cierto, manifestarles que en el desarrollo de la investigación, yo les prometo cierto, derecho a conocer toda la información al respecto que se consigne con respecto a esta entrevista, el derecho que tiene ustedes de solicitar correcciones en caso de que la información se considere errónea o mal interpretada, el uso inminentemente académico de esta entrevista y la aplicación del principio de integralidad la recolección generación y sistematización y presentación y divulgación de la información, posteriormente, quiero que se presenten, me digan su cargo, lo que quieran contar así breve de sus carreras profesionales.

LEON JARAMILLO (LJ): Mi nombre es León Jaramillo, actualmente coordino el grupo de SINTRAUMICOL, así se llama nuestro sindicato, sub dirección de Antioquia, me cargo es de presidente y trabajamos por defender los derechos de los empleados administrativos de la Universidad de Antioquia.

ENTREVISTADOR: Muchas gracias, compañero

ALVARO IBARRA (AI): Buenas tardes mi nombre es Álvaro Ibarra, soy el tesorero de SINTRAUMICOL, sub directivo en la Universidad de Antioquia y tenemos un buen equipo de trabajo en pro de beneficio de los afiliados y del personal administrativo.

ENTREVISTADOR: Muchas gracias.

FREDY VALDERRAMA (FV): Buenas tardes, mi nombre es Fredy Valderrama, secretario de derechos humanos de la organización SINTRAUMICOL sindicato de empleados universitarios de Colombia.

ENTREVISTADOR: Bueno, entonces empecemos con la primera pregunta compañeros, conforme a lo que les acabo de mencionar, ¿consideran ustedes que el dialogo social puede ser una estrategia válida y eficaz para acercar a los interlocutores sociales en aras de buscar soluciones sociales, económicas laborales y políticas diferentes al conflicto? Si o no y explicado.

LJ: es pregunta, yo creo que el pueblo colombiano tiene mucha experiencia en ello y más que el pueblo colombiano el movimiento sindical colombiano, todos nosotros sabemos que este pueblo es de exclusión, de marginados y de la mayoría nos movemos entre la pobreza y la miseria, cosa que no se justifica lo razonable casi que lo utópico seria que todo se resolviera mediante el dialogo, mediante la conversación entre las partes, pero la experiencia nos enseña de que no es suficiente, de que así no se da, incluso, en momentos en que a una de las partes, por ejemplo a los sindicalistas, a los empleados o a los trabajadores, les asista el derecho, les asita la norma, abecés no es suficiente el dialogo, no es suficiente y ya nosotros conocemos la historia en que incluso la violencia que se dio en Colombia con ciertos grupos guerrilleros fue precisamente de no, de hacer caso omiso a las distintas reclamaciones del pueblo, miremos nosotros como sindicato tenemos esa experiencia, muchas de las normas que imparte el gobierno que hacen beneficio a los empleados nosotros tenemos que hacer movimientos obreros como la protesta como los mitins, como los almuerzo sindicales, como

los cacero lazos como la escena de los pitos, etcétera, para poder hacer que se cumpla eso que la norma así lo expresa o así lo determina o así lo decide, entonces yo diría lo ideal por decirlo más utópico sería que el diálogo fuera suficiente, pero desafortunadamente la historia contradice esto, entonces yo diría, es indispensable el diálogo, pero sin dejar esas otras alternativas que por tradición los empleados o los trabajadores conocemos, porque desafortunadamente la razón o la racionalidad no existe en el poder, desafortunadamente cuando una persona se reviste de poder desafortunadamente a lo primero que renuncia es a la racionalidad en los procesos y ahí vemos cuando una administración se monta criticando a la otra, mire los procesos como son de subjetivos, hay rosca, hay preferencia en los contratos, etcétera, etcétera, etcétera, y cuando esa nueva administración toma el poder y va a tomar decisión nos encontramos con las mismas o peores prácticas que ella así criticaba, que le toca al sindicato, hacer gala de todo su esfuerzo de todas sus prácticas sindicales de toda la asistencia incluso legal, de distintas estrategias y prácticas para qué?, para defender a los empleados, un elemento que es un derecho fundamental cuál? El derecho al trabajo, es que el trabajo no es un derecho y lo digo con todo el respeto como una dádiva divina no, el trabajo es un derecho que tiene el ciudadano dentro de un estado, como en la educación y la salud, eso no debe ser otra razón que se le debe a uno, usted tiene estado, se conforma estado precisamente para que se nos otorguen esos derechos, o si no, no tiene sentido el estado, por lo tanto es importante que si defendamos a ultranza el diálogo, la conversación etcétera, pero yo diría sin dejar de lado esas otras prácticas que no conocemos los sindicalistas para hacer nos entender nuestros derechos y mire una cosa que incluso el movimiento sindical colombiano tiene vasta experiencia desafortunadamente en eso, como así que nosotros los sindicalistas estamos aquí para defender los derechos para tener el derecho al trabajo, para tener un trabajo digno, un salario digno, un trabajo digno y la recompensa es la muerte, la persecución, etcétera, lo que es peor la gente no sabe el daño tan grande que hace cuando a nosotros nos persiguen con el desprestigio con la estigmatización etcétera, me parece pues que desafortunadamente muchos compañeros y lo digo con mucho respeto pero con mucha sinceridad, solo hacen de cajas de resonancia o de tal útiles cuando repiten esas acusaciones que no son verdad simplemente hacen lo que hacen es hacer daño al movimiento sindical que el único objetivo que tiene es defendernos.

ENTREVISTADOR: Gracia compañero, tiene alguna otra manifestación.

AI: A ver, yo creo que podríamos colocar un ejemplo para reforzar el concepto del compañero león, es referente a la negociación del año pasado , que la negociación al pliego de peticiones, yo creo que la comunicación entre la administración o los empresarios y los sindicatos es fundamental, pero a veces no podemos descartar los mecanismos de presión que son la movilizaciones, el año pasado dentro de los puntos que presentamos la administración iba a desconocer el 80, 90% y nos tocó próximos ya a cerrar la negociación faltando unos cuantos días, tomar una posición de movilizarnos para que tuviera eco en la administración central y podríamos seguir, reanudar la negociación, el problema es uno puede llegar a negociar con la administración pero, el problema es cumplir los puntos que se acordaron a la fecha hay unos puntos que se han puesto en práctica pero hay otros que están en el limbo, entonces realmente si se consigue algo hay que estar presionando para poder llegar a lo pactado.

ENTREVISTADOR: Compañero Fredy tienes algo para agregar a esta primera pregunta.

FV: Considero que están muy completas las informaciones de los compañeros.

ENTREVISTADOR: Bueno compañero sigamos con la segunda pregunta ¿si la OIT le apuesta al dialogo social como una de las formas de poder alcanzar el ideal de trabajo decente, cierto, en el mundo, consideran ustedes, como sindicato, como representantes, cierto, que el estado colombiano ha actuado como garante e impulsador del dialogo social o por el contrario es la manifestación de los grupos económicos hegemónicos? Sí, no y ¿Por qué?, presidente León

LJ: bueno todos reconocemos el esfuerzo que hacen las organizaciones internacionales para beneficiar los distintos escenarios de nuestro país y otros países, pero desafortunadamente en el mundo, no solo en Colombia sino en el mundo, priman los intereses económicos particulares, mire un ejemplo muy particular y penoso, el salario mínimo, el salario mínimo debe ser una política nacional, el salario mínimo no debe estar sujeto a la intersubjetividad

de los medios de comunicación o de los de medio de producción, el salario mínimo es una forma de hacer más paupérrima la población colombiana, porque no le alcanza para una sana recreación, ni para una educación de los miembros de una familia, ni para una buena alimentación, ni para una buena *modus vivendi*, etc. Cada que el salario mínimo se extiende somos cada vez más pobres, más mediocres, más malos socialmente, desafortunadamente priman intereses privados sobre los intereses colectivos, es en ese sentido que el estado ha sido incapaz de brindar a todos los miembros de la sociedad el bienestar social que es su razón de ser, no es sensato, si ustedes miraron la noticia que ahora se está reuniendo los, como es que se llama, los, el poder económico mundial allá en Europa, los 8 tipos más ricos del mundo aglomeran la riqueza mayor que la mitad de la sociedad del planeta, eso es una cosa escandalosa, 8 personas tienen la riqueza equivalente a la riqueza que tiene la mitad del planeta, del planeta, eso es inconcebible, es inconcebible, eso es irracional, en Colombia también se da eso, unos aglomeran mucha riqueza y la gran población está en un estado de miseria, y de ignorancia y de marginamiento. Así las cosas, pues van a ser completamente difíciles, y el estado que debería tener como objetivo principal la comunidad en general solamente está protegiendo intereses individuales y por eso vemos que el margen de riqueza cada vez se concentra, el margen de pobreza cada vez se extiende, entonces yo creo que ahí el estado colombiano ha fallado, desafortunadamente la que también ha fallado ha sido la sociedad civil, ella debe reclamar, exigir una mayor, mayores espacios de participación, y no necesariamente apelar a la violencia, yo creo que cuando sale la comunidad a reclamar esos espacios yo creo que de alguna manera estos espacios se van ganando, y una manera de condenarnos nosotros a la pobreza y al marginamiento es cuando el pueblo elige, en vez de saber que cuando elige está eligiendo su futuro y desafortunadamente siempre elige a los mismos que nos condenan a la miseria, a la corrupción, yo creo que hay que romper ese ciclo, ese ciclo solamente se rompe cuando el pueblo comprenda que en sus manos está, es decir, su futuro, el que elija las personas que le provean una mayor sensación de bienestar y proyectos sanos, porque en territorios colombianos de tradición como la costa pacífica como la costa atlántica, lo que hacen es definitivamente es perpetuar la corrupción, entonces yo creo que así lo que hacemos es garantizar que se perpetúen los mismos con el poder y nosotros seguimos reclamando casi que desafortunadamente los mismos derechos de toda la vida, justicia, trabajo y bienestar.

ENTREVISTADOR: compañero, muchas gracias, Álvaro ¿algo para agregar?

AI: no, yo creo que es suficiente ilustración sobre el tema, yo creo que quedo muy completo con el concepto del compañero León.

ENTREISTADOR: Fredy

FV: a mí me gustaría agregar algo, habla de la palabra garante, ¿cierto?

ENTREVISTADOR: Si

FV: garante es la pregunta, para mi considero que tanto la OIT como el gobierno en una negociación diálogos vs gremios económicos no son garantes ninguno de los dos, a favor de la clase más desposeída que son los trabajadores, la OIT ha demostrado inclusive con las naciones que al gobierno colombiano se le viene llamando a que cumpla ciertos requisitos llamado el trabajo decente, la vinculación de los trabajadores que están como temporales o provisionales, donde una violación clara de los derechos de los trabajadores, la OIT ha hecho caso omiso de esas demandas, y siempre cuando va a calificar a Colombia, siempre los salva, igual pasa con el gobierno, el gobierno en el dialogo da a los trabajadores unas normas pero cuando se va a cumplir no las cumple, entonces ese dialogo queda en eso en dialogo no, entonces lleva a lo que hablaba el compañero presidente a hechos o a hacer actividades que son ligadas al sindicalismo como lo es la protesta, los paros y todas las actividades, entonces para mí, ninguno de los dos en un momento dado vs gremios económicos siempre se impera los gremios económicos y los dos entes la OIT y el gobierno siempre se quedan callados a lo que están haciendo, porque el gremio siempre defiende es de estos grupos económicos, enriquecerse más y empobrecer más a la clase trabajadora.

ENTREVISTADOR: bueno según las consideraciones que ustedes tienen frente al poder del estado, cierto, al papel que realiza el estado ¿Cuál creen entonces ustedes, como sindicalistas, cierto, como actor del dialogo social, que debe ser el papel del estado o de sus

instituciones para que exista dialogo social? ¿Cuál tiene que ser el papel del estado o de sus instituciones? Presidente León

LJ: Pues que el dialogo no es suficiente y a veces ni siquiera el dialogo ni los argumentos ni la norma son suficiente, ¿Por qué? Porque es que los poderes económicos no quieren renunciar ni al poder económico ni a la influencia, que tienen sobre el estado, el estado debería ser independiente de poderes económicos, pero desafortunadamente no es así y la globalización ha sido un instrumento para que esto se afiance cada vez más, ya el capital no es solamente capital en Colombia, sino capital en el mundo, y el capital de Rusia tiene intereses aquí y el capital de Europa tiene intereses aquí, todos tienen intereses, esta globalización nos ha hecho cada vez más pobres, desafortunadamente, el estado debe tener el objetivo de brindarles bienestar a los miembros de esa sociedad, de ese país, de esa nación, nuestro estado no es garante, no es garante en absoluto.

ENTREVISTADOR: Álvaro

AI: no, no ningún comentario

E ENTREVISTADOR entonces el estado tiene que ser garante de los derechos o como

AI: si, en seguida como, pues no sé si hablaste de la palabra solución, una de las soluciones seria que lo que decía el compañero león, que el gobierno, o el estado se independice de la parte económica y mire más la parte social, porque estos gremios nunca van a dejar, inclusive en estos momentos está proponiendo más reformas a los trabajadores, aumento de la jubilación, aumento en la cotización de horas de trabajo, disminución de salarios y siempre es perjudicando a la clase menos de menos posesión, y ayudándole a la clases

19.09

ANEXO 6

FECHA	Septiembre de 2017
CALIDAD DE AUDIO	Regular

ENTREVISTADO	Martha Alicia Osorio
OBSERVACIONES	Transcripción

TRANSCRIPCION DE AUDIO

Buenos días. Buenas tardes. Hoy 13 de septiembre del 2017, me encuentro aquí en el Ministerio de Trabajo con la Doctora Martha Alicia Osorio, con la finalidad de hacer la entrevista que se va a llevar a cabo para el desarrollo de mi título de maestría la cual es denominada, El desarrollo del diálogo social como estrategia para frenar la expansión de trabajos precarios en Colombia.

Doctora Marta Osorio, el objetivo general de mi investigación, es analizar el desarrollo del diálogo social como estrategia para frenar la expansión de trabajos precarios. Cierto.

La presente entrevista, tiene como objetivo conocer, si los líderes de los sindicatos, los jueces, los representantes de los empleadores e incluso el mismo gobierno y en este caso especial el Ministerio de Trabajo, considera que el desarrollo del diálogo social puede posibilitar mejorar las condiciones de los trabajadores.

Quiero preguntarle, si tiene algún inconveniente en que grabemos esta entrevista, solamente será para efectos estrictamente académicos Doctora,

ENTREVISTADO: No, ningún inconveniente.

ENTREVISTADOR: Bueno, antes que nada quería ponerle de manifiesto el compromiso ético que es derecho a que usted tenga a conocer la información que se consigna en el trabajo de grado, hacer uso inminentemente académico de los datos que usted me va a suministrar y aplicación del principio de integralidad, la recolección, la generación, sistematización y presentación y divulgación de la información.

Buena Doctora, quiero que por favor se presente me diga su nombre, su cargo y los estudios que ha desarrollado.

01:37 ENTREVISTADO: Sí. Buenos días Verónica. Mi nombre es Martha Alicia Osorio Rueda, como usted lo manifestó, en este momento me desempeño como Inspectora de Trabajo en el Grupo de Trámites del Ministerio del Trabajo Territorial Antioquia.

Generalmente he trabajado en el área laboral y en este momento atiendo asesorías a usuarios.

Me parece muy interesante el tema que usted ha puesto, ya que el Ministerio ha desarrollado, ha avanzado algo sobre este respecto. Y por parte de la Dirección Territorial de Antioquia y hay una persona asignada para este efecto, para lo del diálogo social

ENTREVISTADOR: Buena Doctora.

Ahora empecemos con las preguntitas.

La primera pregunta, Considera usted, el diálogo social como una herramienta válida y eficaz para acercar a los interlocutores sociales, a los sindicatos, a los empleadores y el mismo Estado, en aras de buscar soluciones sociales, políticas laborales y políticas diferentes al conflicto.

ENTREVISTADO: Sí. En el caso concreto del Ministerio de Trabajo y específicamente en la Dirección Territorial de Antioquia, esta figura ha permitido acercar a las partes en conflicto, empleadores, trabajadores y en múltiples ocasiones sin desembocar en querrelas administrativas o quejas, o luego de presentar las mismas conducir a un desistimiento de ellas.

Es bueno aclararle a Verónica que el Ministerio recibe peticiones, quejas, reclamos. Y esas quejas o querellas que se presentan aquí en el Ministerio, pueden desembocar en una sanción o en una conciliación puede resolverse algún conflicto. Pero si se tiene en cuenta lo del diálogo social que es lo que está haciendo el Ministerio, esas querellas, una vez puestas, si se cita a los actores del conflicto que serían como los empresarios, las Organizaciones Sindicales, si se citan al Ministerio, ellos pueden tener un acercamiento y decidir no presentar la querella o desistir de ella sí ya la presentaron.

Se debe tener en cuenta que ante una solución o decisión de un tercero, alguna de las partes va a quedar descontenta. Pero aquí en el Ministerio, se es muy enfático en eso con las partes que se pongan cada una como en los zapatos del otro y traten de llegar a acuerdos que conlleven a la dignidad del trabajo que es como lo que comporta ese diálogo social, a que haya dignidad en el trabajo y que también eso va a generar mayores ganancias también para los empleadores.

Esta es una instancia o escenario para que se las partes, el Sector Empresarial, el Sector Sindical Obrero a través de la figura de este diálogo social.

En la Dirección Territorial de Antioquia, existe un comité de prevención de conflictos laborales, integrado en forma tripartita, Representante del Gobierno, que sería en Antioquia la Directora Territorial y ella tiene acompañamiento de una funcionaria, una inspectora especialista en riesgos laborales y salud en el trabajo y es como la asignada para hacer el acompañamiento al acercamiento de estas partes; hay un representante de los gremios y hay representante de las centrales obreras o sindicatos que puede ser por ejemplo la CUT; de los gremios la ANDI.

Existe una subcomisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales. Anteriormente este comité se le denominaba Alertas Tempranas, cuyo comité se reúne para acercar a las partes en conflictos que puede generar un acuerdo para la culminación de una queja interpuesta ante la subcomisión.

Se desarrolla en el Ministerio una labor preventiva para que no se presenten querellas ante el Estado o se desencadenen investigaciones sanciones y hasta demandas ante la Justicia Laboral Ordinaria.

ENTREVISTADOR: Muchas gracias Martha Alicia.

Continuemos con la segunda pregunta. Si la organización Internacional del trabajo, le apuesta al diálogo social como una de las formas de poder alcanzar el ideal del trabajo decente en el mundo. Considera usted, como empleada del Ministerio del Trabajo que el Estado Colombiano, ha actuado como garante e impulsador del diálogo social o por el contrario es la manifestación de los grupos económicos dominantes.

ENTREVISTADO: Sí. Porque ha actuado como garante en impulsar el diálogo social como un mecanismo para armonizar las relaciones entre los distintos actores laborales en la economía del país, ya que las buenas prácticas laborales y el fomento de los derechos y principios fundamentales del trabajo, conlleva al trabajo decente que es lo que busca en última instancia el Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo que es el impulsor de esa Política Pública del trabajo decente.

El estado colombiano, a pesar de que aún falta muchísimo por alcanzar el ideal que tiene, sí es garante del diálogo social y en alguna medida ha impulsado acercamientos para el logro de un trabajo decente; particularmente en la Política Pública frente a la erradicación del trabajo infantil, con procedimientos que tienden a que el menor no trabaje y que si lo hace, lo haga en condiciones dignas y alejándose completamente de las peores formas de trabajo infantil. Es por eso que el Ministerio, tiene un Inspector que se dedica esencialmente a los permisos de menor y hay un control muy en detalle para que no se contrate a los menores en esas peores formas de trabajo infantil.

ENTREVISTADOR: Martha Alicia, con base en esa respuesta anterior. Cuál crees tú que debe ser el papel del Estado colombiano para que exista diálogo social.

ENTREVISTADO: Ah bueno, sí. Antes quisiera decirle que el Ministerio, es el encargado de presentar a las Entidades Territoriales la Política Pública del trabajo infantil, a través del Comité Nacional para la erradicación del trabajo infantil, siguiendo las directrices de la OIT; de igual manera con el tema del proceso de paz, con los acuerdos en las movilizaciones de los transportadores de carga y agricultores.

Ahora bien, el papel del Estado colombiano, es gestionar para dar a conocer las bondades del diálogo social, a través de la propiciación de encuentros empresariales, de Alcaldes, de gobernadores; generación de capacitaciones para sensibilizar a los actores de posibles conflictos; multiplicar la información a través de los medios de comunicación difundiendo la existencia de políticas de Estado que conlleven a la maximización del trabajo decente; de la observancia de respeto por los derechos fundamentales del trabajo y dignidad humana salud y seguridad en el trabajo; aplicación de los principios constitucionales fundamentales y principalmente apoyados en el diálogo social.

El Ministerio de Trabajo presenta todos los programas y proyectos que frente al tema del diálogo social, viene desarrollando el Estado en el país, a través de la subcomisión permanente de concertación de políticas públicas salariales y laborales conformada en Antioquia por, los gremios, el gobierno y las centrales obreras. De los gremios participa ANDI, ACOPI, FENALCO, COMFAMA. Por el gobierno SENA, Min Trabajo, Dane, Gobernación de Antioquia, Alcaldía de Medellín. Y en representación de las centrales obreras la CGT, la CUT, la CTC, Fenaltrase que es la central que abarca los empleados públicos.

Entonces este comité, ha sido de gran importancia para impulsar ese diálogo social.

ENTREVISTADOR: Doctora Marta Alicia. Considera usted que el diálogo social, es sólo una utopía o puede llegar a ser una forma de lograr una sociedad más justa, disminuir la brecha entre ricos y pobres y mejorar las condiciones de los trabajadores.

ENTREVISTADO: Considero que no es una utopía, por cuanto su funcionamiento ha logrado acercar actores en conflictividad laboral; empresarios y trabajadores, con la gestión de Directores Territoriales y sus asesores, logrando el retiro o desistimiento de quejas interpuestas o la no radicación de estas quejas y querellas en el Ministerio. Se logran conciliaciones. Aquí hay un grupo que es de resolución de conflictos que también trata de intervenir en ese diálogo social. Que es en el grupo de resolución de conflictos. También se logra cuando se sientan a negociar las partes ante el Ministerio, en presentación de pliegos de las organizaciones sindicales.

Por lo anterior conlleva a una sociedad más justa porque todos los acercamientos, priorizan los derechos y principios fundamentales de trabajo, la dignidad humana y el trabajo decente.

ENTREVISTADOR: Bueno Doctora, ya para no molestarla más esa última pregunta. Si se logrará el desarrollo del diálogo social, al obtener el compromiso del Estado, pero materializado en Políticas Públicas que sancionen y vigilen la intermediación laboral y legal y si los empresarios actuarán con una ética social y nacional. Usted cree que se podría mejorar las condiciones de los trabajadores colombianos.

ENTREVISTADO: Sí por supuesto, toda vez que la práctica de contratación formal y directa, conlleva a que se extermine la intermediación laboral que aboca al trabajador a suscribir contratos de trabajo que no le comporta estabilidad laboral, en los cuales se incumplen los mínimos derechos del trabajador en relación a sus jornadas de trabajo. Y en la mayoría de las veces los trabajadores no comprenden, ni tienen claro quién es su verdadero empleador, por cuanto las empresas abusan de tales sistemas de contratación. Estos sistemas de contratación, les genera más utilidades a los empresarios pero menos bienestar a sus trabajadores, lo que conlleva a que tampoco haya bienestar en la empresa, lo que ha conducido a que en Antioquia, por ejemplo, se haya reducido ostensiblemente las

cooperativas de trabajo asociado y las empresas de servicios temporales, ya que hizo como carrera que se montaran cooperativas de trabajo asociado y empresas de servicios temporales de garaje prácticamente, para maximizar ganancias, pero atropellando los derechos mínimos de los trabajadores.

Entonces eso se ha venido erradicando mucho. En este momento las cooperativas de trabajo asociado que existen, son muy pocas y son las que sí tienen buenas prácticas.

También ha pasado porque se les ha impuesto multas, ha habido sanciones exorbitantes para desestimular las prácticas mencionadas.

ENTREVISTADOR: Bueno Doctora Martha, ya creo que evacuamos de las preguntas. Quedó muy satisfecha con sus respuestas. Y antes que nada agradecerle su disposición, su tiempo. Muchas gracias por esta entrevista.

ENTREVISTADO: Con mucho gusto. Ah y se me olvidaba decirle cuando me preguntaste qué cuál era como mi especialidad. Yo soy Especialista en Seguridad Social.

ENTREVISTADOR: Ah bueno Doctora. Muchas gracias entonces. Gracias.

ENTREVISTADO: Con mucho gusto

FICHAS DE ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS.

Pregunta	José Domingo Ramírez	Hugo Alexander Bedoya	León Jaramillo Álvaro Ibarra Fredy Valderrama	María Alejandra Gómez Vélez,	Adriana María Gómez Duque	Martha Alicia Osorio
<p>1. Considera usted, el diálogo social como una herramienta válida y eficaz para acercar a los interlocutores sociales en aras de buscar soluciones sociales, económicas, laborales y políticas diferentes al conflicto?.</p>	<p>El arma central que tenemos los seres humanos es el diálogo, es la palabra, eso es lo que nos diferencia de los demás animales que gesticulan, gritan y se dan golpes; los seres humanos podemos usar la palabra.</p> <p>En cuanto al diálogo social, esta expresión que viene acuñada especialmente desde España, y que en el estado social de derecho tiene relación directa con lo que llamamos democracia participativa directa, es el camino, quizás</p>	<p>Si, el problema no está en la palabra en sí, ¿cierto? Porque el dialogo social es, todos sabemos que dialogando se consiguen cosas, el problema no está ahí, el problema está es un asunto de compromiso social y político,</p>	<p>Lo razonable casi que lo utópico seria que todo se resolviera mediante el diálogo, mediante la conversación entre las partes, pero la experiencia nos enseña de que no es suficiente.</p>	<p>Pienso que hay que insistir en conversar más, dialogar más, clarificar los conflictos, no suprimirnos.</p> <p>Pienso que sí, que hay que insistir en el dialogo social y que es una herramienta no solo valida, eficaz si no indispensable porque los seres humanos afortunadamente contamos con el lenguaje, entonces esa puede ser una vía posible para que haya un mejoramiento de</p>	<p>Claro que sí, y la prueba de ello es que se ha venido tomando el diálogo social como mecanismo enriquecedor donde se comparten diferentes experiencias entre los actores involucrados, además de reconocerse la importancia de llegar a un punto en común en todos los escenarios, incluyendo el post-acuerdo de paz que adelanta actualmente Colombia.</p>	<p>Esta figura ha permitido acercar a las partes en conflicto, empleadores, trabajadores y en múltiples ocasiones sin desembocar en querellas administrativas o quejas, o luego de presentar las mismas conducir a un desistimiento de ellas.</p>

	complejo, dialéctico, pero más efectivo para poder construir un verdadero Estado Social de Derecho			los escenarios en los que nos movemos.		
Palabras Claves	El lenguaje, Democracia Participativa, dialectico, estado social de derecho	Palabra. Compromiso Social y político.	Conversación.	Conversación, lenguaje	Experiencias, actores, reconocimiento.	Acercar
Concurrencias	La importancia del lenguaje, la conversación y como el diálogo acerca a los interlocutores.	La importancia del lenguaje, la conversación y como el dialogo acerca a los interlocutores	La importancia del lenguaje, la conversación y como el dialogo acerca a los interlocutores	La importancia del lenguaje, la conversación y como el dialogo acerca a los interlocutores	La importancia del lenguaje, la conversación y como el dialogo acerca a los interlocutores	La importancia del lenguaje, la conversación y como el dialogo acerca a los interlocutores
Disidencias		Se necesita compromiso social y político.	Es insuficiente			
2. Si La OIT le apuesta al Diálogo social como una de las formas de poder alcanzar el ideal del trabajo decente en el mundo,	En Colombia, cuando fuimos descubiertos por los españoles ellos trajeron unas instituciones semif feudales y el semifeudalismo que aún impera en Colombia en materia de administración pública y materia de	El diálogo social ha servido, cuando el gobierno ha sido receptor, cuando el congreso ha sido receptor y ha implicado ha colocado leyes, por ejemplo acaba de aparecer la ley que ratifica el	Todos reconocemos el esfuerzo que hacen las organizaciones internacionales para beneficiar los distintos escenarios de nuestro país y otros países, pero desafortunadam	Yo pienso que lo que he visto desde la experiencia cotidiana y también como experta en el tema, es que nuestro estado colombiano, no solo hoy si no también en el pasado ha	Considero que Colombia está haciendo su parte, claro está, todo es un proceso que toma tiempo; si observamos. No obstante, también considero que en determinados casos, para una	El estado colombiano, a pesar de que aún falta muchísimo por alcanzar el ideal que tiene, sí es garante del diálogo social y en alguna medida ha impulsado acercamientos

<p>considera usted que el Estado Colombiano ha actuado como garante e impulsador del diálogo social o por el contrario es la manifestación de los grupos económicos hegemónicos</p>	<p>administración empresarial hacen que el poder se ame por el poder”..., todas esas “malformaciones mentales “ que dije que veníamos del feudalismo y con todas esas circunstancias de penetración de los grupos económicos a las instituciones públicas, las tenemos que rediseñar, tenemos que construir un consenso social, tal y como lo plantea Jhon Rawls y otros teóricos para poder construir donde haya un verdadero Estado social de derecho; y esa será la verdadera y definitiva forma de construir un país... Por lo tanto, el diálogo social es la única y verdadera posibilidad social de hacerlo.</p>	<p>convenio 186 relativo a las semanas de maternidad, con la licencia de maternidad, ósea ese es un dialogo...</p>	<p>ente en el mundo, no solo en Colombia sino en el mundo, priman los intereses económicos particulares...</p>	<p>maquillado la realidad, la ha maquillado por distintos intereses de quienes están ahí en el poder, es habido un uso del poder para maquillar, para cambiar la realidad por lo menos la percepción de realidad.</p>	<p>sociedad es más beneficioso que el Gobierno se despoje de su estatus de superioridad sobre las organizaciones de la sociedad civil, y se convierta en un actor social más, quedando en el mismo nivel que el resto, con el objetivo de negociar y alcanzar un acuerdo entre los diferentes representantes sociales, incluido el Estado, quedando de este modo ligados por una alianza social.</p>	<p>para el logro de un trabajo decente; particularmente en la Política Pública frente a la erradicación del trabajo infantil.</p>
--	--	--	--	---	--	---

Palabras claves	Poder, malformaciones mentales, consenso social, Estado social de Derecho.	Receptor.	Intereses particulares.	Maquillar la realidad – intereses particulares.	Despojarse de la superioridad, alianza social.	Falta muchísimo.
Concurrencias	Predominan los intereses particulares. Falta que el Estado sea receptor, se comprometa por medio de un nuevo conceso social o una alianza social.	Predominan los intereses particulares. Falta que el Estado sea receptor, se comprometa por medio de un nuevo conceso social o una alianza social.	Predominan los intereses particulares. Falta que el Estado sea receptor, se comprometa por medio de un nuevo conceso social o una alianza social.	Predominan los intereses particulares. Falta que el Estado sea receptor, se comprometa por medio de un nuevo conceso social o una alianza social.	Predominan los intereses particulares. Falta que el Estado sea receptor, se comprometa por medio de un nuevo conceso social o una alianza social.	Predominan los intereses particulares. Falta que el Estado sea receptor, se comprometa por medio de un nuevo conceso social o una alianza social.
Disidencias	Ninguna.	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
3. Cuál cree usted que debería ser el papel del estado colombiano para que verdaderamente se pueda hablar de un diálogo social efectivo?	Hay dos formas como hay que atacar el problema: 1.) profundizar, entender que un estado social de derecho, significa construir políticas públicas pero con todos, construir la política pública o es hacerla un alcalde con sus tres o dos asesores encerrados en un despacho, construir una	Primero tiene que cumplir con la normatividad existente en Colombia, segundo, cumplir con los derechos fundamentales que existen en Colombia, tercero, hacer efectivos los convenios fundamentales de derechos	Pues que el dialogo no es suficiente y a veces ni siquiera el dialogo ni los argumentos ni la norma son suficientes, ¿Por qué? Porque es que los poderes económicos no quieren renunciar ni al poder económico ni a la influencia,	El estado colombiano, habla de una serie de instituciones que tiene una serie de responsabilidades y compromisos, pero nuestra Colombia, como nosotros también estamos muy permeados	En primer lugar, el Estado debe asumir un papel protagónico, en el entendido de que debe ser un articulador de empleadores y trabajadores para que de manera conjunta se establezcan las normas del trabajo, se formulen políticas y se	el papel del Estado colombiano, es gestionar para dar a conocer las bondades del diálogo social, a través de la propiciación de encuentros empresariales, de Alcaldes, de gobernadores; generación de capacitaciones

	<p>política pública a través de una alcaldía o una gobernación o del estado mismo es salir a decantar, a escuchar el problema que hay ,, a escuchar las soluciones y a involucrar a todo el mundo en su solución , en una política pública se involucra el diálogo social y por un lado las políticas públicas efectivamente construidas como políticas públicas</p>	<p>humanos que trabajan o que entran bajo la égida del artículo 92 y 93 de la constitución. Si eso no se cumple, el dialogo social esta cojo, entonces hay que empezar por ahí; entonces no se puede mirar el dialogo social desde la conversación, que eso es lo que normalmente veo yo en las investigaciones, no el gobierno logró llegar a un acuerdo sobre, no, es que las bases no pueden estar sobre eso, las bases tiene que estar sobre la fundamentación de normas internacionales,</p>	<p>que tienen sobre el estado, el estado debería ser independiente de poderes económicos, pero desafortunadamente no es así y la globalización ha sido un instrumento para que esto se afiance cada vez más, ya el capital no es solamente capital en Colombia, sino capital en el mundo,</p>	<p>por una cultura de corrupta</p>	<p>elaboren programas que originen el trabajo decente de todos los ciudadanos en general.</p>	<p>para sensibilizar a los actores de posibles conflictos; multiplicar la información a través de los medios de comunicación difundiendo la existencia de políticas de Estado que conlleven a la maximización del trabajo decente; de la observancia de respeto por los derechos fundamentales del trabajo y dignidad humana salud y seguridad en el trabajo; aplicación de los principios constitucionales fundamentales y principalmente</p>
--	--	---	---	------------------------------------	---	--

		constitución, normas legales y la ejecución de esas normas				apoyados en el diálogo social.
Palabras claves	Políticas públicas con participación de todos.	Normatividad, derechos fundamentales, Constitución y ejecución de normas.	Dialogo, norma, razón, capital, independencia, poderes económicos.	Instituciones, responsabilidades, compromisos corrupción.	Normas, políticas públicas, programas. Todos.	Derechos, principios.
Concurrencias	Reconocen la importancia de las normas, pero que nos basta con ellas, sino que se debe ejecutar por medio de políticas públicas y programas que protejan los derechos y los principios	Reconocen la importancia de las normas, pero que nos basta con ellas, sino que se debe ejecutar por medio de políticas públicas y programas que protejan los derechos y los principios	Reconocen la importancia de las normas, pero que nos basta con ellas, sino que se debe ejecutar por medio de políticas públicas y programas que protejan los derechos y los principios	Reconocen la importancia de las normas, pero que nos basta con ellas, sino que se debe ejecutar por medio de políticas públicas y programas que protejan los derechos y los principios	Reconocen la importancia de las normas, pero que nos basta con ellas, sino que se debe ejecutar por medio de políticas públicas y programas que protejan los derechos y los principios	Reconocen la importancia de las normas, pero que nos basta con ellas, sino que se debe ejecutar por medio de políticas públicas y programas que protejan los derechos y los principios
Disidencias	Ninguna	El problema del estado es lograr un compromiso en la ejecución de las normas y protección a los derechos.	El problema es que no se logra la independencia del Estado de los poderes económicos que se agrava con la globalización	el problema es la corrupción que corrompe a la sociedad y en especial al estado.	Ninguna	Ninguna
4. Considera	Es más, no es tan utopía, sino que es la	El dialogo social no es la	No hice la pregunta, porque	Es una forma que hay que	Yo soy una convencida de	Considero que no es una

<p>usted, que el diálogo social es solo una utopía o puede llegar a ser, una forma de lograr una sociedad más justa y disminuir la brecha entre ricos y pobres</p>	<p>única y verdadera solución. es decir , será compleja y yo aspiro a que no tengan que pasar muchas centurias antes de que entendamos esto , porque en la medida en que más rápido lo entendamos , más tragedias se evitarán,</p>	<p>conversación, el dialogo social es que tres partes estén integradas para un beneficio, entonces si se han dado impulsos, sobre todo cuando han existido en el ministerio de trabajo personas preocupadas por los trabajadores, ósea, ex representantes de confederaciones, de sindicatos, cuando esto ha estado con políticos realmente ha sido muy poco lo que se ha logrado</p>	<p>ya se habían referido a ella.</p>	<p>fortalecer, desarrollar más incluso el estado debe patrocinar, propender, donde todos los miembros de la sociedad debe participar en las decisiones que se tomen</p>	<p>que el diálogo social se viene materializando como verdad, cuando trabajé en la -Andi- tuve la certeza de ello, ¿y por qué? Porque fui facilitadora de muchos proyectos para mujeres cabeza de familia que quedaron solas, sin esposos gracias a la guerra, y que tenían que buscar la manera de sacar a su familia adelante.</p>	<p>utopía, por cuantos funcionamiento ha logrado acercar actores en conflictividad laboral; empresarios y trabajadores, con la gestión de Directores Territoriales y sus asesores, logrando el retiro o desistimiento de quejas interpuestas o la no radicación de estas quejas y querellas en el Ministerio. Se logran conciliaciones.</p>
<p>Palabras claves</p>	<p>Única y verdadera solución</p>	<p>No es solo conversación – voluntad – preocupación.</p>		<p>Fortalecer, desarrollar, participar sociedad</p>	<p>Materializando como verdad-proyectos.</p>	<p>Acercar a los actores, conciliar resolver conflictos.</p>
<p>Concurrencias</p>	<p>Lo consideran como una forma no la</p>	<p>Lo consideran como una forma</p>		<p>Lo consideran como una forma</p>	<p>Lo consideran como una forma</p>	<p>Lo consideran como una</p>

	única. Pero hay que desarrollarla y fortalecerla.	no la única. Pero hay que desarrollarla y fortalecerla.		no la única. Pero hay que desarrollarla y fortalecerla..	no la única. Pero hay que desarrollarla y fortalecerla..	forma no la única. Pero hay que desarrollarla y fortalecerla..
Disidencias			Lo consideran casi una utopía según la respuesta 1.			
5. Si se logrará el desarrollo del diálogo social al obtener el compromiso del Estado materializado en políticas y marcos jurídicos que sancionen y vigilan la intermediación laboral y si los empresarios actuaran con una ética social y nacional, se podría	No hice la pregunta.	No hice la pregunta	No hice la pregunta	Sí, pero aquí también el tema de la pedagogía es clave, la coacción se necesita, pero la sola coacción es una invitación a un miedo permanente, hay asuntos de coacción que también hay que llevar a cabo pero siempre acompañados en un escenario de pedagogía y de cambio también por convicción.	Claro que sí y no sólo la de los trabajadores sino la de sus núcleos familiares porque estaríamos garantizando condiciones de vida digna. Adicionalmente también estarían beneficiados los ciudadanos en general porque el diálogo social conllevaría a una democracia participativa donde todas las organizaciones de la sociedad aportarían un grano de arena a este concepto.	Sí por supuesto, toda vez que la práctica de contratación formal y directa, conlleva a que se extermine la intermediación laboral que aboca al trabajador a suscribir contratos de trabajo que no le comporta estabilidad laboral, en los cuales se incumplen los derechos del trabajador.

lograr mejorar las condiciones de los trabajadores						
Palabras claves				Pedagogía y convicción.	Democracia participativa.	Contratación – estabilidad. Derechos mínimos.
Conclusiones	- Reconocen el diálogo social como instrumento social de valor constitucional, que debe ser reconocido con igual amplitud y fuerza, cualquiera que sea la forma que este asuma, al representar el nivel de democracia del Estado. Importancia de lenguaje y la pedagogía	- El papel del Estado ha sido insuficiente, que debe ser más protagónico e incluso ir más allá de ser un tercero imparcial que se limita a acercar a las partes. Todos consideran el diálogo social como una forma de mejorar las condiciones laborales, solo que no es suficiente.	Reconocen que al problema cultural de falta de ética, corrupción del carácter y en las instituciones del Estado, donde lo económico es más importante que los social. Exigen la presencia de un estado social fuerte y que le de prevalencia a lo social sobre lo económico.	El diálogo es más que una forma de negociar, es un valor cultural que hay que trabajar desde lo individual y colectivo, hay que reinventarse y construirlo. Importancia de la cultura, la pedagogía y la confianza.	El papel del Estado y su rol para garantizar el diálogo social, se habla incluso de construir un nuevo consenso social, porque un Estado Social de Derecho fuerte, no solo consagra un sin número de derechos sociales sino que busca la efectividad de dichas garantías, para lo cual debe incentivar a la organización social, a crear nuevos intermediarios	El estado debe ir mas allá del papel de acercar a los interlocutores sociales y debe garantizar la protección de los derechos de las trabajadoras de ahí que destaquen la importancia del dialogo y el rol que debe asumir el Estado respetando las normas y ejecutándolas.

					entre el poder y la sociedad, que actúen en un marco de solidaridad ,ética, colaboración y cooperación con miras a encontrar un bienestar común a la sociedad;	
--	--	--	--	--	--	--