

January 2017

## La promoción del diálogo social como posibilidad para frenar la expansión de trabajos precarios y lograr la justicia social en Colombia

Verónica González Castaños  
*Universidad de Antioquia*, [veronica.gonzalezc@udea.edu.co](mailto:veronica.gonzalezc@udea.edu.co)

Sandra Patricia Duque Quintero  
*Universidad de Antioquia*, [spatricia.duque@udea.edu.co](mailto:spatricia.duque@udea.edu.co)

Follow this and additional works at: <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq>

---

### Citación recomendada

González Castaños, V., y S.P. Duque Quintero (2017). La promoción del diálogo social como posibilidad para frenar la expansión de trabajos precarios y lograr la justicia social en Colombia. *Equidad y Desarrollo*, (29), 125-142. <https://doi.org/10.19052/ed.4167>

This Artículo de Investigación is brought to you for free and open access by the Revistas científicas at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in *Equidad y Desarrollo* by an authorized editor of Ciencia Unisalle. For more information, please contact [ciencia@lasalle.edu.co](mailto:ciencia@lasalle.edu.co).

# La promoción del diálogo social como posibilidad para frenar la expansión de trabajos precarios y lograr la justicia social en Colombia\*

Verónica González Castaños\*\*

Sandra Patricia Duque Quintero\*\*\*

## Palabras clave

Diálogo social, interlocutores sociales, justicia social, trabajo precario

## Clasificación JEL

D63, M14, E24

## Resumen

El objetivo de este artículo es analizar si la promoción del *diálogo social* puede frenar la expansión de trabajos precarios y lograr la justicia en Colombia. Se realizó una reflexión teórica sobre los efectos de la globalización en el modelo económico del Estado, en el sistema jurídico y en la estructura del empleo. Tras la recolección, revisión y análisis documental, se evidenció la falta de investigaciones que problematicen si el diálogo social podría mejorar las condiciones de los trabajadores. Se concluye que si bien la promoción del diálogo social ha sido incipiente, se requiere la existencia de una política inclusiva que oriente las conductas de

---

**Cómo citar este artículo:** 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>

---

Fecha de recepción: 1 de febrero de 2017 • Fecha de aceptación: 22 de julio de 2017

\* Artículo producto de la investigación “El desarrollo del diálogo social como estrategia para frenar la expansión de trabajos precarios en Colombia”, inscrito ante el Centro de Investigaciones Jurídicas y Políticas, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Antioquia.

\*\* Abogada. Especialista en Derecho a la Seguridad Social de la Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. Candidata a magíster en Derecho. Profesora de la Universidad de Antioquia y miembro del grupo de investigación Derecho y Sociedad, línea Derecho Laboral y Seguridad Social, Universidad de Antioquia. Correo electrónico: [veronica.gonzalezc@udea.edu.co](mailto:veronica.gonzalezc@udea.edu.co)

\*\*\* Doctora en Educación. Magíster en Derecho. Especialista en Gestión Ambiental y abogada de la Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. Profesora de tiempo completo, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Antioquia. Coordinadora de la línea de investigación Derecho Laboral y de la Seguridad Social, Grupo de investigación Derecho y Sociedad. Investigadora del grupo Estudios de Derecho y Política, reconocidos en Colciencias. Asesora de la Maestría en Derecho. Correo electrónico: [spatricia.duque@udea.edu.co](mailto:spatricia.duque@udea.edu.co)

los interlocutores sociales hacia la justicia social. Se propone ver en el diálogo social una fuerza que supera la cultura del egoísmo, porque constituye una estrategia que impone un gran desafío para Colombia que debe asumir con esperanza, porque es posible elegir la colaboración a la rivalidad.

## Encouraging Social Dialogue as a Possibility to Stop the Expansion of Unstable Jobs and Achieving Social Justice in Colombia

### Abstract

The purpose of this article is to analyze whether the encouragement of *social dialogue* can stop the expansion of unstable jobs and achieve justice in Colombia. We made a theoretical reflection on the effects of globalization on the economic model of the State, on the legal system and on the structure of employment. After collecting, reviewing and making a documentary analysis, we found that there is a lack of researches who question whether social dialogue could improve the conditions of workers. We conclude that, although the encouragement of social dialogue has been incipient, an inclusive policy that guides the conducts of social partners towards social justice is necessary. We propose seeing in social dialogue a force that surpasses the culture of selfishness, as it constitutes a strategy that poses a great challenge for Colombia that must be assumed with hope, because it is possible to choose the collaboration rather than rivalry.

### Keywords

Social dialogue, unstable job, social partners, social justice

## A promoção do diálogo social como possibilidade para interromper a expansão de trabalhos precários e alcançar a justiça social na Colômbia

### Resumo

O objetivo deste artigo é analisar se a promoção do *diálogo social* pode interromper a expansão de trabalhos precários e alcançar a justiça na Colômbia. Realizou-se uma reflexão teórica sobre os efeitos da globalização no modelo econômico do Estado, no sistema jurídico e na estrutura do emprego. Após a recolecção, revisão e análise documental, evidenciou-se a falta de pesquisas que problematizem se o diálogo social poderia melhorar as condições dos trabalhadores. Conclui-se que, se bem é certo que a promoção

### Palavras chave

Díálogo social, trabalho precário, interlocutores sociais, justiça social

do diálogo social tem sido incipiente, se requer a existência de uma política inclusiva que oriente as condutas dos interlocutores sociais visando a justiça social. Propõe-se ver no diálogo social uma força que supera a cultura do egoísmo, porque constitui uma estratégia que impõe um grande desafio para Colômbia que deve assumir com esperança, porque é possível escolher a colaboração para a rivalidade.

127

## Introducción

La globalización se entiende como la combinación de procesos económicos, políticos, sociales y culturales altamente complejos y multicausales, que se extiende a las relaciones entre las personas y entre los Estados, que 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, el desempleo a escala y la disminución de poder del Estado-nación. Existen 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).

Ahora bien, el cambio en la estructura del empleo, la precariedad laboral y la expansión de empleos desechables fue consecuencia del capitalismo y la omisión de los Estados a la hora de frenar la desigualdad entre ricos y pobres. Por tanto, ante la evidente crisis del derecho al trabajo y la expansión de empleos precarios o desechables, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) propuso en 1999 el Programa de Trabajo Decente, 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 diálogo social abarca la diversidad de procesos y prácticas de los sindicatos, empresarios y Estado mediante la forma de encuentros para intercambiar y conciliar intereses. Según la OIT (2004) “el Diálogo Social 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”.

El diálogo social es una expresión nueva y flexible cuyo significado no es único. Este término suele ser utilizado de diversas maneras, pero no se tiene certeza

sobre sus alcances y dimensiones. Sin embargo, se tiene la seguridad de que incluye a todas las formas de relación entre los actores del sistema de relaciones de trabajo distintas al conflicto. A la vez, se advierte la existencia de una noción amplia con alto contenido político y carácter algo impreciso, sugestivo y polivalente, relacionado con la ciudadanía, la política, el gobierno, la democracia y la sociedad en su conjunto.

Por tanto, la promoción del diálogo social se configura en una estrategia para alcanzar la consecución de las necesidades sociales. Para lograr dichos fines es absolutamente necesaria la participación activa del Estado, la cual debe ser coherente con el preámbulo y los artículos 1.º y 2.º de la Constitución Política de Colombia, lo que implica un Estado Social de Derecho comprometido con la defensa de los derechos por medio de políticas inclusivas que orienten las conductas de trabajadores y empresarios hacia la cooperación con justicia social.

La investigación es cualitativa. Aborda lo real en cuanto proceso cultural, desde una perspectiva netamente subjetiva que busca comprender los múltiples sentidos de las acciones humanas en su generalidad, particularidad y singularidad (González, 2011, p. 123). El enfoque es hermenéutico, pues en la búsqueda de una creación, de un aporte al saber jurídico, se parte de las vivencias como profesoras universitarias. 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 docentes e investigadoras lleva a reflexionar sobre las propuestas que, desde el derecho, contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de las poblaciones más vulnerables. Para el caso de estudio se indaga sobre la promoción del diálogo social como posibilidad para frenar la expansión de trabajos precarios y lograr la justicia social en Colombia.

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, en este artículo se analizan, en un primer momento, el fenómeno de la globalización y la expansión de empleos precarios, y, en un segundo momento, se reflexiona en torno al papel del diálogo social como estrategia para lograr la justicia social en el país.

## La globalización y la expansión de empleos precarios

129

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, el avance de las tecnologías, la creciente demanda de la comercialización internacional y la mundialización de la producción. Dicho proceso económico se ha identificado como una nueva etapa del capitalismo, que no solo consistió en la liberación de los mercados nacionales, sino que incidió 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 el posicionamiento de las empresas transnacionales con un papel protagónico en este contexto de economía global.

Gracias al desarrollo de las tecnologías, la expansión de las comunicaciones y a la difusión de la información se ha estimulado la descentralización y la fragmentación del poder y las dimensiones de los conflictos. El Estado ha redefinido su tamaño y funciones, lo cual ha propiciado toda articulación entre esferas locales, nacionales e internacionales, situación que ha influido en el modelo económico, el sistema jurídico y en las organizaciones sociales. Del desarrollo de ese 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; trasciende hasta llegar a los sujetos, pensamientos, conocimientos e intereses, e influye en sus relaciones en el trabajo, en sus familias y, en general, en la sociedad.

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 generó la necesidad de flexibilizar las relaciones laborales dentro del mercado a las demandas empresariales, las cuales buscan una de las siguientes pretensiones: la primera consiste en 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 la empresas; la segunda pretende lograr la modificación de la norma, lo cual lleva a una mayor flexibilidad en el mercado para que la empresa privada pueda ser competitiva; paralelamente con esto, se busca generar 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 han dado cambios profundos en la estructura del trabajo, que afectan de manera negativa los derechos de los trabajadores colombianos.

130 Dentro de este marco, la globalización le asigna un nuevo valor al ser humano al convertirlo en un bien intangible, transable y negociable en el mercado. Ya no ejerce dominio sobre el cuerpo humano (como en la esclavitud), sino sobre el “conocimiento y la información” que han desplazado el trabajo manual, y se convierten en el vehículo de producción e intercambio financiero, lo que establece un nuevo lenguaje codificado de poder y dinero. Con relación a esto, 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)

Las repercusiones de la globalización en la desigualdad global y en el cambio de la estructura del empleo han sido complejas. La mayoría de los problemas actuales se debe a la desregularización, a la manipulación del sistema financiero, a la imposición de políticas económicas internacionales que aniquilan la economía local, a la destrucción de las fuentes de trabajo, a la privatización de empresas públicas, a las concesiones de los bienes públicos a los particulares y a la reducción de ingresos y garantías mínimas de los trabajadores. Estos problemas dan 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, la competitividad y la dominación. Las reglas de la globalización económica están diseñadas para beneficiar a los más ricos, a ese 1% de la población mundial, al fomentar la competencia entre países a la hora de realizar los negocios, con lo cual se busca acaparar el mayor beneficio a costa del otro. Esto implica reducir

los impuestos a las empresas, para que puedan competir, suavizar las protecciones sanitarias y medioambientales y reducir considerablemente los derechos laborales “fundamentales” como el derecho de negociación colectiva y el salario mínimo, digno, vital y móvil. Estos hechos fracturan el sentido de identidad que tanta importancia tiene a la hora de lograr una competencia limpia y en igualdad de oportunidades (Stiglitz, 2015, p. 108).

Para explicar la existencia del fenómeno de la globalización se han destacado las interpretaciones de “la escuela liberal o ‘institucionalista’ [que] apela a la especialización flexible, resultado de las estrategias empresariales para adaptarse al nuevo entorno económico surgido de la crisis de los setenta-ochenta”, que exigía una reestructuración económica y sus actores. Es así como la estrategia consolidó el ideal de la integración de todas las naciones al concierto económico mundial, dominado por grandes “bloques económicos”, constituidos, por un lado, por las mayores empresas transnacionales y multinacionales y, por el otro, por las instituciones financieras internacionales. Por otra parte, “la escuela de inspiración marxista, también llamada ‘regulacionista’[,] explica el nuevo modelo como producto de un nuevo régimen de acumulación”. Ambas escuelas reconocen la existencia de una nueva tecnología de fabricación y el papel protagónico de la flexibilidad en los centros de producción (López, 2000, p. 37).

Para las grandes potencias, la globalización de la economía es el proyecto para implantar un modelo económico de corte neoliberal, en el cual las fuerzas del mercado promueven la liberalización del comercio y de la inversión, acompañada por recortes al gasto social y la privatización de empresas estatales. Este hecho limita la intervención del Estado en el sistema económico y financiero, lo que da paso a la desregularización y, con esta, a la imposición de políticas que benefician los intereses de esos bloques económicos legitimados por el nuevo orden mundial.

Ante el desarrollo tecnológico y las fuerzas del mercado, las nuevas condiciones laborales impuestas por la dinámica de la competencia, en las cuales se destacan la flexibilidad y la precariedad, han conducido a una nueva cultura empresarial, laboral y social. Es evidente que ha surgido un alejamiento social y cultural de las

"Es evidente que ha surgido un alejamiento social y cultural de las relaciones laborales para las empresas; ante el nuevo paradigma del mercado y de libre competencia, estas actúan al margen de todo interés social o común".



relaciones laborales para las empresas; ante el nuevo paradigma del mercado y de libre competencia, estas actúan al margen de todo interés social o común. Si antes era motivo de orgullo para un empresario crear nuevos puestos de trabajo, hoy su única prioridad es ser competitivo, lo que es sinónimo de implementación de tecnología a costo de los trabajadores y sus empleos para aumentar su poder y capital.

Colombia no es ajena a las políticas globalizadoras. Reproduce las dinámicas de la flexibilización laboral y la libre competencia, hasta el punto de comprender que la reducción de los derechos de los trabajadores es un medio para alcanzar un mayor bienestar económico. Concretamente, la Ley 50 de 1990 constituye un hito en la flexibilización del mercado laboral; legalizó los intereses de los empresarios; abarató 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 y de manera indirecta restringió la acción sindical.

En dicha reforma se regulan las *empresas de servicios temporales* y con ellas una nueva realidad para el trabajador colombiano. Actualmente, este tipo de contratación y la que se realiza por *cooperativas de trabajo asociado* tienen una tendencia marcada en Colombia, lo que da forma al carácter socialmente excluyente y económicamente concentrado del modelo de sociedad de mercado; desenmascaran el carácter antidemocrático de las normas e instituciones que regulan la globalización (Martínez y Vega de la Ruiz, 2001).

En este tipo de contratación se puede evidenciar cómo se diluye la relación del empleador con el trabajador; se hace más visible la desigualdad entre las partes, sus antagonismos, asimetrías e intereses; se desnaturaliza el derecho a la estabilidad laboral; se limita el derecho de asociación sindical, y se da lugar a la expansión de empleos “desechables”, término acuñado por al Rossman (2013), quien señala que son aquellos contratos que se caracterizan por su precariedad al negar la seguridad, la estabilidad y el derecho de asociación a los trabajadores. Aquí se establece un trato desigual con respecto a los salarios y las prestaciones que tienen los trabajadores fijos, toda vez que la mayoría de estos empleos se realizan por medio de terceros, ya sea a través de agencias de empleo, empresas de servicios temporales o cooperativas de trabajo asociado o, en otros casos, el trabajo autónomo independiente, que termina siendo una ficción al pretender ocultar una verdadera relación laboral.

Es evidente que la desregulación y la ausencia del Estado social de derecho permitieron que las “empresas intermediarias” fueran la mejor opción para las

empresas que buscaban evadir sus obligaciones patronales y lograr una mejor competencia en el mercado. El desmonte de las garantías laborales, la incapacidad del Estado o su política de sumisión al mercado patrocinaron el aumento de las desigualdades, al permitir las relaciones laborales encubiertas mediante subcontrataciones abusivas, agencias pagadoras de sueldos y otros arreglos que contribuyeron cada vez más a la expansión del trabajo precario y los empleos desechables.

El trabajo precario o los empleos desechables son una fórmula que incorpora a uno o varios de los siguientes elementos: horas de trabajo no garantizadas e irregulares; contratos temporales; relaciones de trabajo disfrazadas o encubiertas con múltiples empleadores y sin protección contra el despido. En otras palabras, los empleos desechables se caracterizan por involucrar la inestabilidad, la ilegalidad y la desprotección del trabajador. Ante estas características es evidente que el empleo por medio de las empresas de servicios temporales y cooperativas de trabajo asociado se ajusta perfectamente a esta definición.

Según el estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2015) sobre el mercado laboral y las políticas sociales en Colombia, el problema estructural del mercado laboral se evidencia en la inusualmente elevada tasa de autoempleo: el 52 % de la población trabaja como independiente en comparación con el 27 % en México, 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. 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.

Ante el aumento en los indicadores de pobreza e indigencia, que representan una tragedia en el ámbito global, se hace necesario y urgente realizar acciones inmediatas de emergencia en materia de empleo y sobrevivencia. Por tal razón surgió el Programa de Trabajo Decente de la OIT, cuyos objetivos estratégicos se mencionaron anteriormente.

## El diálogo social como estrategia para lograr justicia social

134 El *diálogo social*, como uno de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT en el Programa de Trabajo Decente, abarca la diversidad de procesos y prácticas de los sindicatos, los empresarios y el Estado mediante la forma de encuentros para intercambiar y conciliar intereses. El diálogo social es una expresión nueva y flexible, cuyo significado no es unívoco. Este término suele ser utilizado de diversas maneras, pero no se tiene certeza sobre sus alcances y dimensiones. Ermida (2001) lo define en el sistema de relaciones laborales como aquel que “incluye a todas las formas de relación entre los actores del sistema de relaciones de trabajo distintas al conflicto abierto: información, consulta, negociación colectiva, participación y concertación social” (p. 12). Pero en el mismo texto 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” (p. 15).

Por otro lado, Barreto (2005) señala que el concepto de diálogo social es “un juego del lenguaje entre interlocutores que, libres de coacción, expresan sus puntos de vista y acuerdan normas que toman su validez del hecho que todos se sienten partícipes en su elaboración”. Para Quiñones (2005):

[...] el diálogo social es una dimensión esencial del modelo de desarrollo que va a caracterizar la dinámica social y económica de un espacio social en un momento histórico dado; además de que emana de la propia naturaleza original de toda acción dialógica, la idea que 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. (p. 10)

Rodríguez (citado en Patiño, 2005) señaló que:

La concertación y el diálogo social constituyen sobre todo un proceso más que un tipo de institucionalidad. En este sentido se trata esencialmente de una experiencia social que se desarrolla flexiblemente de acuerdo con las condiciones sociales, políticas y culturales de cada sociedad. Lo que sí parece

común es conceptualizar el diálogo social como esfuerzo por incorporar las perspectivas, intereses y proyectos de los diferentes actores sociales a un espacio común de debate, las reglas mínimas de reconocimiento mutuo, de la percepción de necesidades recíprocas y de la disposición a negociar y concertar propuestas que contribuyan a decisiones públicas con una visión de interés nacional. (pp. 14 y 15)

135

Más allá de poder encontrar una definición única del concepto de diálogo social, es necesario aceptar que este privilegia la argumentación y el debate en la construcción de las voluntades, lo cual lo vincula inexorablemente con corrientes de la teoría social y la filosofía actual, como la ética del discurso, la búsqueda de los consensos, la democracia deliberativa y la ética comunicativa. En este sentido, el diálogo social es una manifestación de la ética comunicativa, al intentar asegurar la generación de acuerdos que tengan en cuenta la diversidad de intereses en forma participativa.

La existencia de un diálogo social real según 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. 15). En otros términos, si no se respetan los principios de libertad sindical, negociación colectiva y derecho de asociación, y si no se da una verdadera protección a los derechos de los trabajadores para que puedan organizarse y ser oídos, no se cumplen los presupuestos mínimos para el desarrollo del diálogo social. Para ello se requiere la existencia de organizaciones de trabajadores fuertes, unitarias, independientes, centralizadas, con capacidad técnica y con acceso a la información para poder abordar temáticas que les permitan velar por los intereses de la clase trabajadora y les dé un margen de negociación. Esto 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.

Más allá del interés de las partes en 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 y 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. Los principales sujetos que actúan en las distintas modalidades de diálogo social son los gobiernos, los

sindicatos y los empresarios. Aun así, no se puede negar la existencia y participación de organizaciones profesionales (ONG, organizaciones de mujeres, la academia e inclusive la misma sociedad civil) que junto al Estado trabajan en la adopción de decisiones económicas y sociales de carácter general que afectan a la sociedad. El fundamento teórico de esta nueva dimensión se encuentra en la concepción pluralista de la sociedad, reconocedora de la autonomía colectiva de que están investidos los grupos profesionales (Quiñones, 2005).

En Colombia el desarrollo del diálogo social ha sido incipiente debido a la falta de autonomía y fuerza de los interlocutores sociales, presupuesto que se identifica con los principios de libertad sindical, autonomía colectiva e igualdad de negociación. Lo anterior se debe a la imposición del neoliberalismo como política de Estado y, con este, al capitalismo de imitación, que va unido al reemplazo de puestos de trabajo estables por empleos desechables. Este hecho hace más difícil la libertad de negociación colectiva; de ahí la tasa tan baja de personas sindicalizadas. A esto se le suman las reducciones de personal, acompañadas por recortes al gasto social y la privatización de empresas estatales. En consecuencia, se limita la intervención del Estado en el sistema económico y financiero, y se imponen políticas que benefician los intereses de esos bloques económicos legitimados por el nuevo orden mundial.

A pesar de la presión económica de orden mundial y la flagrante tensión entre el modelo de desarrollo imperante y la adopción del Estado social de derecho, hay algo en común entre ellos: la dignidad humana. Así es como ante esa interiorización y toma de conciencia colectiva se pueden lograr grandes avances no solo jurídicos, sino también en responsabilidad social empresarial, que se traducirían en mejores condiciones para los trabajadores, en las que el diálogo social se puede constituir en una herramienta de justicia social. Con esto se busca que los actores logren implementar reformas que permitan abordar los desafíos laborales y sociales, para lo cual es necesario mejorar la calidad de los empleos, la cobertura de la protección social y el bienestar general de todos. Una aplicación correcta de la legislación laboral, que busque beneficiar solo un pequeño porcentaje de la población, es el primer paso hacia un mercado laboral más equitativo.

Se busca la implementación de un diálogo social eficaz entre actores en igualdad de condiciones; que exija al Estado una posición justa y social ante la dualidad del mercado laboral y genere confianza entre los actores sociales; que desarrolle políticas sociales inclusivas y permita que el gasto público haga mayor hincapié en las necesidades de la sociedad; que se preocupe por la protección a los más vulne-

rables y garantice la educación y el trabajo como fuentes primarias del verdadero crecimiento económico y social de un país.

La promoción del diálogo social fomenta el crecimiento y el desarrollo económico al constituirse en instrumento integrador y democrático para formular políticas y tomar decisiones. Obtiene su legitimidad de la participación de todos los interlocutores sociales, al ser fruto de un proceso deliberativo y al permitir que cada actor se sienta parte de este. Según la OCDE (2015), para lograr un despliegue efectivo del diálogo social se requiere desarrollar un marco constructivo mínimo que debe comprender los siguientes puntos: 1) promover “un sistema de dos niveles de negociación (a nivel de sector y a nivel de empresa) mediante la inclusión en el Código del Trabajo de normas sobre la negociación sectorial y regional”; 2) eliminar “la opción de negociar pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados”; 3) extender “automáticamente las convenciones colectivas a todos los empleados de una empresa”; 4) exigir “que las múltiples organizaciones sindicales de una misma empresa formen un equipo de negociación para garantizar una única convención colectiva”; 5) conceder “a las organizaciones sindicales de mayor nivel el derecho a organizar huelgas”, y 6) abolir “la cláusula de arbitraje obligatorio después de 60 días de huelga” (p. 35).

Este marco exige el compromiso del Estado a la hora de regular y promover la negociación colectiva y dotar de fuerza a los sindicatos. Pero simultáneamente se requiere la presencia de empleadores que asuman la responsabilidad ética de garantizar un marco jurídico e institucional que sea adecuado y propicie una verdadera justicia social que permita la construcción de grandes lazos de solidaridad, cooperación, participación y el respeto por la naturaleza; que ponga la centralidad del progreso en el ser humano y no en el mercado.

El Estado tiene un rol muy importante y paralelo: su protagonismo en el diálogo social como instrumento para potenciar el poder de la sociedad, no solo en la solución de los conflictos, sino también para contribuir a la construcción de un futuro mejor. Es así como se requiere no solo un Estado regulador que con el tiempo desplace su poder en la sociedad, sino empleadores cuya estrategia se base en reducir la desigualdad por medio de políticas éticas empresariales fundamentadas en la justicia social y en la búsqueda de ese equilibrio de los intereses de los interlocutores sociales. Se trata entonces de lo humano y lo justo, lo ético y lo moral.

En los procesos de diálogo social va envuelta la condición de un tránsito de la heteronomía a la autonomía, lo que implica a su vez una mayor responsabilidad de la sociedad civil. Por tanto, adquieren una mayor relevancia las condiciones

políticas, sociales y económicas imperantes en ese momento histórico. Por eso es importante contar con unos actores fuertes, y con el hecho de que el Estado asuma un papel activo y se convierta en el garante del diálogo social y en el *coach* que

"Es importante contar con unos actores fuertes, y con el hecho de que el Estado asuma un papel activo y se convierta en el garante del diálogo social y en el *coach* que ayude a afrontar ese tránsito de poder a la sociedad, a los empleadores, a los sindicatos y demás actores que están legitimados para crear ese clima político, cívico, solidario y de justicia social en el cual las partes puedan actuar libremente".

ayude a afrontar ese tránsito de poder a la sociedad, a los empleadores, a los sindicatos y demás actores que están legitimados para crear ese clima político, cívico, solidario y de justicia social en el cual las partes puedan actuar libremente.

Ahora bien, la justicia social, según François Dubet (2011), implica una visión dual, la cual está centrada en la igualdad de posiciones y la igualdad de oportunidades. La primera perspectiva es comprendida como la mejora de las desigualdades a través de las transferencias sociales y el mantenimiento de la equidad en los diferentes grupos sociales. Desde este posicionamiento, se postula como legítima la nivelación de los diferentes grupos que configuran la sociedad; se mantienen a través de derechos sociales y prestaciones para garantizar el bienestar en los diferentes estratos de los ciudadanos. La segunda perspectiva aproxima a una sociedad justa una distribución heterogénea de los individuos en las diferentes clases sociales. Este concepto implica la movilidad social en cuanto al ascenso de clases por medio de la meritocracia y una distribución equitativa de personas de diferentes niveles sociales en cada uno de los peldaños de la sociedad.

La justicia social se dota de sentido ante la presencia viva y real de un Estado social y democrático de derecho que no solo asegure la igualdad de oportunidades en la búsqueda de empleo seguro y empleo de buena calidad, sino que permita la justicia social en función de buscar la igualdad de

posiciones, perspectiva que ayuda a los más desfavorecidos para salir de ese círculo vicioso de miseria, desempleo, analfabetismo, desnutrición e indigencia. Por consiguiente, es necesaria la existencia de una política inclusiva que oriente las

conductas de trabajadores y empresarios hacia la cooperación con la justicia, en tanto que son integrantes del todo que es la sociedad. De esta forma, se espera que los interlocutores sociales sientan que pueden participar y dialogar activamente en la construcción de las políticas laborales que los afectan, y se responsabilicen del proyecto de futuro que se considere válido para alcanzar ese punto de equilibrio entre los actores. Tal búsqueda está guiada y matizada por múltiples circunstancias, dentro de las cuales se mueven intereses prioritarios de los empleadores y aspiraciones lógicas de los trabajadores.

El Estado, según Giuzio (2005), procura, generalmente a través del diálogo social, recabar un *plus* de legitimidad para el diseño y ejecución de las políticas públicas. Los gobiernos salen al encuentro de los interlocutores sociales para reforzar la legitimidad de las políticas que tratan de ejecutar en el plano socioeconómico. Pero más allá de las motivaciones del Estado, según Villasmil (citado en Giuzio, 2005):

[...] el diálogo social tiene un valor intrínseco para la democracia, en dos direcciones distintas: en la del sistema político por un lado y en la de las relaciones laborales por otra. En el primer caso busca abatir los déficits históricos de democracia del sistema político, en el segundo hace lo propio favoreciendo la participación y la autonomía colectiva. (p. 5)

Si bien se comparte la noción de Villasmil, en los aspectos social y político en el Estado se encuentran organismos permanentes que son la representación de los principales interlocutores sociales que tienen dentro de sus objetivos explícitos la concertación, la toma de decisiones y la proposición de soluciones para una gama de asuntos que pertenecen al ámbito amplio de lo social y lo económico, entre ellos lo laboral y, dentro de este, la orientación de la formación profesional. Es el caso de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales.

En este sentido, la Ley 278 de 1996 reglamenta la composición y el funcionamiento de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales creada por el artículo 56 de la Constitución Política, la cual está integrada por representantes del Gobierno nacional, los gremios empresariales y las centrales sindicales. La Comisión es el principal escenario para fomentar el diálogo social institucionalizado y formal en materia laboral y salarial del país. Tiene como objetivos fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales.



Dicha comisión es una materialización del diálogo social tripartito e institucional en el ámbito nacional. Podría ser un instrumento importante para fortalecer la cultura democrática y generar esa conciencia de cambio y reconocimiento del otro a partir de las diferencias, porque el diálogo por excelencia es la forma más sustantiva de que los otros tengan significado y sentido. Solo en la medida que los interlocutores se reconozcan entre sí como sujetos de derechos y obligaciones en un mismo plano de igualdad se podrá lograr un modelo de gobernanza más transparente, democrático e incluyente, con capacidad de implicar a cada uno de los actores en la construcción de un futuro común con el ideal de lograr la tan anhelada justicia social.

## Conclusiones

El diálogo social es la base de un sistema democrático y de respeto hacia los derechos humanos, respeto por el otro, sin importar su posición política, clase o interés. Es fundamental, de acuerdo con Mejía, representante de la SAC en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales (2016), porque “a pesar de los diferentes puntos de vista, lo que se quiere es poner al país y a los trabajadores por delante y buscar que haya una convivencia pacífica”. Lo anterior no es otra cosa que una conciencia colectiva.

En Colombia, el diálogo social poco a poco se ha convertido en un derecho humano y como tal ha entrado en el ordenamiento jurídico colombiano, así como también lo han hecho los elementos que lo componen y las formas de su manifestación, protegidas a su vez por la comunidad internacional. Si se recuerda que el inicio del derecho colectivo del trabajo, en cuanto a su reconocimiento y desarrollo de sus pilares fundamentales (sindicato, libertad sindical, negociación colectiva, huelga y conflicto), fue conseguido por la propia acción de los actores en el plano interno de cada país, la promoción del diálogo social en Colombia, el compromiso que adquieran las partes en su defensa y el rol del Estado serán vitales para que su desarrollo se traduzca en mejores condiciones para los trabajadores y progreso con igualdad. De esta forma se busca evitar la expansión de trabajos desechables, el aumento del desempleo, la desigualdad y la pobreza, situación que genera exclusión y está asociada directamente a la distribución y reconocimiento de bienes públicos y de derechos ciudadanos, porque no hay duda de que la desigualdad no es solo una cuestión económica sino también una decisión política.

El diálogo social es una forma de alcanzar las necesidades sociales. Para lograr este fin es absolutamente coherente y necesaria la participación activa del Estado, la cual debe ser coherente con el preámbulo y los artículos 1.º y 2.º de la Constitución Política, lo que implica un Estado social de derecho comprometido con la defensa de los derechos por medio de políticas inclusivas que orienten las conductas de trabajadores y empresarios hacia la cooperación con justicia social. Pero sin la presencia de un Estado garante y protector de los derechos fundamentales las asimetrías de los interlocutores sociales harán imposible que se cumplan los presupuestos mínimos para que se configure un diálogo social verdadero y respetoso de la autonomía de las partes.

El diálogo social es integrador y necesario. Se materializa en la busca consensos. Establece la solidaridad, no como gesto voluntario, sino como obligación, fruto de una consciencia colectiva y de la imposición de políticas estatales que pretendan mejorar la calidad de vida de su colectividad. Procura frenar la brecha entre ricos y pobres, la expansión de empleos desechables o basura, el aumento del desempleo, la desigualdad y la miseria. Se trata de ver en el diálogo social 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. Es aceptar que el capitalismo es una creación del hombre, y por tal debe servir a su existencia y no dominarla.

Toda vez que la promoción del diálogo social sea incipiente, se requiere la existencia de una política inclusiva que oriente las conductas de los interlocutores sociales hacia la justicia social, porque constituye una estrategia que impone un gran desafío para el pueblo colombiano, que debe asumir con esperanza, porque sí es posible elegir la colaboración a la rivalidad.

## Referencias

Barreto, H. (2005). ¿Interlocutores o diálogo social o sindicatos o negociación? (Una pregunta y otras cuestiones sobre ética, derechos, y mundo del trabajo). *Gaceta Laboral*, 11(1), 5-22.

Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales. (2016). *Relaciones*

*laborales*. Bogotá: autor. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/comision-permanente-de-concertacion>

Dubet, F. (2011). *Repensar la justicia social*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Ermida, O. (2001). Diálogo social: teoría y práctica. *Boletín Cinterfor*, (157), 11-26.

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

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

Giuzio, G. (2005). Los sujetos del diálogo social. *Boletín Cinterfor*, (156), 33-50.

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.

López, P. (2000). Modernización, flexibilización, sumisión: las condiciones laborales en la sociedad de la información. *El Viejo Topo*, (143), 37-43.

Martínez, D. y Vega, M. L. (2001). *Globalización gobernada. Estado, sociedad y mercado en el siglo XXI*. Madrid: Tecnos.

Ministerio del Trabajo. (2016). *Comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales. Memoria 2*. Bogotá: autor. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/>

relaciones-laborales/comision-permanente-de-concertacion.

Organización Internacional de Trabajo. (1999). *Programa de Trabajo Decente*. Ginebra: autor.

Organización Internacional de Trabajo. (2004). *Aspectos clave del diálogo social nacional: un documento de referencia sobre el diálogo social*. Ginebra: autor.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2015). *Estudios de la OCDE sobre el mercado laboral y las políticas sociales: Colombia 2016. Resumen ejecutivo, evaluación y recomendaciones*. Bogotá: Ministerio del Trabajo.

Patiño, C. (2005). Diálogo social para la formación profesional en Colombia. *Boletín Cinterfor*, 1-155.

Quiñones, M. (2005). Las nuevas dimensiones del diálogo social. *Boletín Cinterfor*, (156), 9-31.

Rossmann, P. (2013). Crear derechos para los trabajadores en puestos de empleo desechables. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 5(1), 25-46.

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