

**DIÁLOGO SOCIAL EFECTIVO COMO HERRAMIENTA DEL TRABAJO
DECENTE: REVISIÓN LATINOAMERICA**

**ESTUDIANTES
JULIANA MARULANDA RESTREPO
EDNA MARTINEZ ROJAS**

**ASESOR:
Dr. Diego Fernando Hurtado Guzmán**

**FACULTAD DE MEDICINA
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**GRUPO DE INVESTIGACIÓN: OBSERVATORIO DE LA SALUD PÚBLICA
LÍNEA: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**UNIVERSIDAD CES
MEDELLÍN
2017**

TABLA DE CONTENIDO

1.	RESUMEN	4
2.	FORMULACION DEL PROBLEMA.....	5
2.1.	ANTECEDENTES Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
2.2.	JUSTIFICACIÓN.....	8
2.3.	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	9
3.	MARCO TEÓRICO.....	10
3.1.	HISTORIA DE LA OIT	10
3.2.	DEFINICIÓN DE TRABAJO DECENTE.	11
3.2.1.	TRABAJO DECENTE EN COLOMBIA.....	13
3.3.	DEFINICIÓN DE TRABAJO DIGNO	14
3.4.	DEFINICIÓN DE DIÁLOGO SOCIAL SEGÚN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).....	15
3.4.1.	OTRAS DEFINICIONES DE DIÁLOGO SOCIAL.....	16
3.5.	PRINCIPALES ACTORES DEL DIALOGO SOCIAL Y EL PAPEL DE LA OIT EN EL TRIPARTISMO 16	
3.6.	CONDICIONES PARA QUE SE DÉ UN DIÁLOGO SOCIAL Y UN TRIPARTISMO EFICAZ.....	17
3.7.	FACTORES QUE DIFICULTAN EL DIÁLOGO SOCIAL.....	17
3.8.	ESTADÍSTICAS DEL PANORAMA LABORAL EN LATINOAMÉRICA Y A NIVEL MUNDIAL	18
3.8.1.	LATINOAMERICA Y EL CARIBE	18
3.8.2.	COLOMBIA	19
3.8.3.	EUROPA, AFRICA Y ASIA	19
3.9.	EXPERIENCIAS Y RESULTADOS DEL DIÁLOGO SOCIAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE ..	20
3.9.1.	MÉXICO.....	21
3.9.2.	CUBA.....	22
3.9.3.	REPÚBLICA DOMINICANA.....	22
3.9.4.	CHILE	23
3.9.5.	BRASIL.....	24

3.9.6.	EL SALVADOR	25
3.9.7.	URUGUAY	26
3.9.8.	ARGENTINA	27
3.9.9.	PERÚ	27
3.9.10.	VENEZUELA	28
3.9.11.	PANAMÁ	29
3.9.12.	COLOMBIA	29
3.10.	CÓMO HACER REALIDAD EL TRABAJO DECENTE: CUATRO DESAFÍOS	31
4.	OBJETIVOS.....	33
4.1.	OBJETIVO GENERAL	33
4.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	33
5.	METODOLOGÍA	34
6.	DISCUSIÓN	35
7.	CONCLUSIONES	37
8.	BIBLIOGRAFÍA.....	39

1. RESUMEN

En esta monografía se hace una revisión sobre dialogo social como componente del trabajo decente en Latinoamérica, partiendo desde su origen en la OIT; se exponen diferentes conceptos y definiciones sobre estos temas, además de las labores y experiencias positivas que se han realizado en varios países latinoamericanos, quienes a través del dialogo social, luchan para así lograr condiciones dignas para sus trabajadores, además de contribuir a la mejora de calidad de vida y permitir el crecimiento económico de las regiones.

El programa de trabajo decente de la OIT comprende cuatro objetivos que son: la promoción y cumplimiento de los derechos fundamentales laborales, la creación de empleos dignos, mejorar la accesibilidad y eficacia de la seguridad social para los trabajadores y fortalecimiento del diálogo social.

Según la OIT *“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 los trabajadores, sobre cuestiones de interés común relativas a las políticas económicas y sociales”*. Reconoce que la definición y el concepto de diálogo social varían en función del país y del período.

Las experiencias y resultados del diálogo social en América Latina y el Caribe demuestran que vale la pena implementar estos programas, ya que se evidenció un crecimiento de la productividad y a su vez se generó una mejoría de la calidad de vida de los empleados y sus familias. Llama la atención como el buen uso de las estrategias de protesta por parte de los sindicatos y la disposición de escucha y concertación de cada Gobierno es clave para que pueda darse un diálogo social efectivo. Además, desde la perspectiva del bien colectivo sobre el individual se pueden visualizar concretamente los beneficios en materia de estabilidad económica, laboral y social en cada país.

Finalmente, a partir de las experiencias de aplicación del diálogo social dentro del Sistema de Medición y Avance de la Productividad promovido por la OIT, se puede inferir que el diálogo social es una herramienta útil para generar condiciones laborales enmarcadas en la libertad, dignidad, justicia y seguridad en Latinoamérica.

Palabras claves: diálogo social, trabajo decente, trabajo digno, Organización Internacional del Trabajo, Latinoamérica.

2. FORMULACION DEL PROBLEMA

2.1. ANTECEDENTES Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Con el surgimiento del capitalismo industrial, se aceleró el proceso de subordinación del trabajo al capital. La nueva estructura del trabajo, el régimen de asalariados y las condiciones laborales inseguras, fueron algunas de las características del trabajo durante el siglo XIX (1).

Esta serie de acontecimientos históricos evidencian el origen del déficit de trabajo decente; que se define según Somavía como: *“El trabajo decente es una meta. Recoge una aspiración universal de las mujeres y los hombres de todo el mundo, y expresa sus esperanzas de obtener un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”*. El trabajo decente también comprende un objetivo personal y familiar que es independiente de la cultura y nivel de desarrollo. Es a su vez, una meta de desarrollo para los países (2).

El déficit de trabajo decente se evidencia en cuatro brechas: la primera es la brecha del empleo, la cual comprende el desempleo y subempleo; la de los derechos que se manifiesta en la violación de los derechos de los trabajadores; la de la protección social, que se caracteriza por brindar condiciones de trabajo inseguras además de la variabilidad de los ingresos y la brecha del diálogo social que se traduce en la falta de voluntad y representación de los actores para lograr acuerdos. Si no se corrige el déficit de dialogo social, la meta de la justicia social será difícil de alcanzar (2).

En los países desarrollados, el desempleo aumentó desde menos del 6% en 2004 a más del 8% en 2011. En los países en desarrollo las tasas de desempleo varían menos, pero con tendencia a presentar cifras elevadas (3).

La tasa de desempleo en América Latina y el Caribe en el tercer trimestre de 2015 fue de 6,9%, mayor al 6,4% reportado en el mismo periodo de 2014. Durante la década anterior, hubo un notable crecimiento económico y una reducción del desempleo en la región, aumentando el empleo asalariado. En el 2014, sin embargo, el empleo informal tuvo un ascenso y el empleo asalariado se redujo de 65.7% a 65.1% (4).

El incremento del empleo informal es un aspecto en común de varios países en la región. Aunque gracias a esta modalidad de empleo, las cifras de desocupación se

reduzcan, se realiza bajo condiciones laborales desfavorables para los trabajadores (4).

Las cifras de desempleo en Colombia han mostrado una tendencia descendente desde finales de los años 90 cuando se registraron las tasas de desocupación más altas (5). Sin embargo, la tasa de desempleo ha cambiado lentamente, pasando de 12.1% (promedio enero-julio 2009) a 12.5% (promedio enero-julio 2010) y a 11.0% (promedio enero-julio 2012 (6).

Por otra parte, con respecto a la brecha de los derechos laborales, predominan dos problemáticas. La primera de ellas es el trabajo forzoso actual, el cual acoge múltiples formas: situaciones de esclavitud, servidumbre, servidumbre por deudas y trabajo de reclusos. También puede consistir en el trabajo obligatorio exigido para proyectos educativos, comunitarios y estatales. Debido a la escasez de información y a la pluralidad del trabajo forzoso hay pocos indicadores de éste (7).

La segunda es el trabajo infantil, el cual constituye una compleja problemática que vulnera los derechos fundamentales de la niñez y afecta el desarrollo psicofísico de los niños. Afecta a 215 millones de niños en el mundo. El porcentaje de niños y adolescentes trabajadores se estima en el 60% para varones y 40% para mujeres. La mayoría del trabajo infantil se desarrolla en el sector agrícola (60%), donde generalmente son trabajadores familiares no remunerados, frente al 26% en los servicios y el 7% en la industria (8).

En cuanto a la brecha de la protección social, cada año, en promedio 250 millones de trabajadores padecen accidentes laborales y 300.000 fallecen trabajando (7). Además, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) ha calculado que *sólo el 20% de los trabajadores del mundo y de las personas que dependen de ellos gozan de una protección social realmente suficiente*+(7).

Por último, se encuentra la brecha del diálogo social, donde se evidencia la pobre implementación de la estrategia en los diversos países. En países industrializados, como: Austria, Francia y Suecia, la mayoría los trabajadores están amparados por un convenio colectivo; sin embargo, en países como Estados Unidos y Japón sólo lo están del 15 al 20 %. Entre los países en desarrollo, Argentina y Sudáfrica representan la excepción ya que el índice de cobertura es del 73% y el 49 %, respectivamente; la India y Malasia tienen los peores índices los cuales son inferiores al 3% (7).

El principal obstáculo para impulsar el diálogo social es la desarticulación entre los actores que poseen objetivos similares. Además, no se han generado espacios que convoquen a dichos actores y puedan expresar sus experiencias y plantear acciones dirigidas al logro de objetivos concretos en materia laboral (9).

Como menciona Tomasina F. en su artículo denominado Los problemas en el mundo del trabajo y su impacto en salud. Crisis financiera actual: *La precarización de las condiciones de trabajo se extiende hasta la vida misma de las personas y resulta ser uno de los síntomas de la enfermedad social que, al igual que las enfermedades transmisibles, ha sido transmitida como pandemia y ha ido afectando a los más susceptibles, es decir a los más débiles socialmente*+ No se afecta sólo el ámbito social de producción del trabajador, sino también el espacio social de consumo. Lo anterior se traduce en menor acceso a servicios y de menor calidad. La educación, alimentación, vivienda, entre otros, son además servicios y/o bienes precarizados para el empleado (10).

Desde su creación, la OIT ha realizado una labor permanente para mejorar las condiciones laborales, principalmente referentes a la seguridad y la salud de los trabajadores, promoviendo la implementación y cumplimiento de las normas internacionales y realizando actividades de asistencia técnica (7). Además, a finales de la década de 1990 lanzó el programa de Trabajo Decente. La noción de la OIT contiene cuatro objetivos trascendentales: creación de trabajo, garantizar los derechos de los trabajadores, extender la protección social y promover el diálogo social (5).

2.2 JUSTIFICACIÓN

Según la OIT, el diálogo social es el instrumento idóneo para promover mejores condiciones de vida, de trabajo y una mayor justicia social (11), alcanzando así las metas para poder hablar de trabajo decente.

El 1 de mayo de cada año, se conmemora a nivel mundial el día del trabajo. Año tras año, en nuestro país se evidencia a través de las noticias y en las calles las decenas de colombianos que salen a marchar en este día; evidenciándose que en vez de una celebración y una festividad es una voz de protesta para poner en manifiesto la inconformidad laboral y la falta de un trabajo digno, que es por lo cual desde hace años clama el pueblo, esto sin tener en cuenta la cifra de desempleo que para mayo de 2017 persiste elevada reportando un 9.4% según cifras del DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística)(12).

Además, a partir de la cifra del trimestre de noviembre 2016-enero 2017, donde la proporción de ocupados informales en las 13 ciudades y áreas metropolitanas del país fue 47,4 % (13), se puede evidenciar un aumento del empleo informal, lo cual propicia el trabajo bajo condiciones de inseguridad.

Se sabe que el tema a tratar no es desconocido para ninguno de los componentes del tripartismo (gobierno, empleadores y empleados), sin embargo, también es de notar lo reacios que son el gobierno y los empleadores a este mismo, quizás por una percepción errónea que los llevaría a presentar desventajas a nivel económico, inclusive a perder el control del desarrollo de este mismo o sencillamente por asuntos de poder.

Es entonces, donde reconocemos que el diálogo social efectivo es una necesidad que debe convertirse en un dogma en el ámbito laboral, logrando conciliar beneficios para los principales actores del tripartismo, llegando a un común acuerdo entre los mismos y así evitar que se continúen presentando situaciones que llevan a un trabajo indigno e insatisfecho.

Esta monografía va a ser útil como material de consulta a empleadores y trabajadores, servirá como insumo para implementación de programas de trabajo decente en Colombia, donde el diálogo social sea la base para este mismo.

2.3 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Es el diálogo social una herramienta útil para lograr el trabajo decente en Latinoamérica?

3. MARCO TEÓRICO

3.1. HISTORIA DE LA OIT

Para entender el origen del trabajo decente y el diálogo social, se debe conocer la historia de la organización universal que generó esta nueva concepción del trabajo: la OIT. El acelerado crecimiento económico de países de Europa y Norteamérica en el siglo XIX, a partir del advenimiento de la revolución industrial, surgió como resultado de un sufrimiento humano intolerable. Lo anterior creó disturbios sociales. *La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada por el Tratado de Versalles en 1919, junto con la Sociedad de las Naciones. La creación de la OIT respondía a la toma de conciencia, después de la Primera Guerra Mundial, de la necesidad de llevar a cabo reformas sociales y reflejaba la convicción de que estas reformas sólo podían realizarse con éxito en el plano internacional+(11).*

Durante los primeros 40 años desde su creación, la OIT se dedicó a crear normas internacionales del trabajo y a garantizar su aplicación. Entre los años 1919 y 1939 se adoptaron 67 convenios y 66 recomendaciones (14).

En la primera Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Washington en octubre de 1919, la OIT adoptó seis Convenios Internacionales del Trabajo referentes a las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria (15).

El 4 de marzo de 1999 el chileno Juan Somavia asumió el cargo de Director General; planteó la importancia de convertir el Trabajo Decente un objetivo estratégico internacional y de promover una globalización justa. Durante el ejercicio de sus labores siempre ha destacado el trabajo como un instrumento para la superación de la pobreza y el papel de la OIT en el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que incluyen la reducción de la pobreza a la mitad para 2015 (15).

La OIT está enfocada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, persiguiendo su misión fundadora: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente. Es la única agencia tripartita de la ONU (Organización De Naciones unidas), ya que la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores con el fin de

establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente para todos (16).

La OIT se fundamenta a través de tres órganos, los cuales cuentan con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores:

La Conferencia Internacional del Trabajo la cual establece las normas internacionales del trabajo y define las políticas generales de la Organización. La Conferencia, que con frecuencia es denominada el parlamento internacional del trabajo, se reúne anualmente. Es además un foro para la discusión de temas sociales y laborales esenciales.

El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la OIT y realiza encuentros tres veces al año en Ginebra. Toma decisiones sobre la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto, que después es entregado a la Conferencia para su implementación. El Consejo de Administración se compone de 28 representantes de gobiernos, 14 representantes de empleadores y 14 representantes de trabajadores (17).

La Oficina internacional del trabajo es la secretaría continua de la Organización Internacional del Trabajo. Es responsable por el conjunto de actividades de la OIT, que realiza bajo la vigilancia del Consejo de Administración y la dirección del Director General (18).

En la actualidad, el programa de trabajo decente de la OIT ayuda a mejorar la situación económica y las condiciones laborales, lo cual permite que se establezca una paz duradera, prosperidad y progreso a partir de la participación de los trabajadores, empleadores y gobiernos.

La misión de la OIT está agrupada en torno a cuatro objetivos estratégicos:

- *Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.*
- *Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos.*
- *Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos.*
- *Fortalecer el tripartismo y el diálogo social+(16).*

3.2. DEFINICIÓN DE TRABAJO DECENTE.

Según la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo, el trabajo decente parte de la necesidad de propiciar oportunidades para que los trabajadores puedan adquirir un empleo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que permita el acceso a espacios productivos y bien remunerados; socialmente protegidos; teniendo como base los derechos fundamentales; sin discriminación alguna, e incluyendo el diálogo social como herramienta necesaria para la formulación de acuerdos (9).

La OIT, ha creado las normas internacionales del trabajo con el propósito de velar por el respeto de los derechos fundamentales del trabajo y propiciar las condiciones apropiadas para su goce y ejercicio, las cuales se definen como: *“Instrumentos jurídicos diseñados por los mandantes de la propia organización, es decir, empleadores, trabajadores y gobernantes, por medio de los cuales se instituyen los preceptos y derechos mínimos en el trabajo”*. Estas normas pueden ser de dos tipos: Los convenios, que son tratados internacionales de obligatorio cumplimiento y que pueden o no ser ratificados por los Estados Miembros, y las recomendaciones, que se comportan como lineamientos no vinculantes, pero que brindan información específica para la aplicación de los convenios.

Los convenios se han fundamentado en las normas del *Lus Cogens* laboral (que son derechos humanos laborales compilados en las Normas Imperativas del Derecho Internacional General). Por este motivo, la OIT ha jerarquizado 8 convenios como fundamentales a saber:

1. *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)*
2. *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)*
3. *Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)*
4. *Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)*
5. *Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)*
6. *Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)*
7. *Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*
8. *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)+*

Colombia ha confirmado 60 convenios de los 189 adoptados por la OIT, todos por la vía legal, incluyendo los 8 convenios fundamentales. En el año 2011, mediante la Ley 704, se ratificó el convenio número 182, acerca de la eliminación de las peores formas de trabajo infantil (19).

Por otra parte, Ghiotto L et Al, en su artículo titulado: Trabajo decente versus trabajo digno acerca de una nueva concepción del trabajo, expresan que *“para la OIT, todas las formas de trabajo pueden ser fuentes de bienestar y de integración social si están debidamente reglamentadas y organizadas”*. A partir de la regulación se pretende evitar la explotación, limitando las horas de trabajo y tomando medidas para proteger a la población más vulnerable.

La OIT parte de la concepción de que todo el que trabaja tiene derechos, de acuerdo al principio de universalidad. El trabajador es visto como portador de derechos, independiente de su condición contractual, es decir, sea formal o informal. Se percibe al trabajador como un ciudadano poseedor de derechos. Además, estos autores consideran que: *“La OIT parte de la comprensión del*

trabajo como empleo, es decir, parte de entender al trabajo del modo en que éste existe en el capitalismo+

En otras palabras, la noción de decencia se desprende de la reproducción del capital. El único modo de vida socialmente aceptado es a partir de la venta de mi mercancía (sea producto o fuerza de trabajo). Entonces, la decencia es igual a empleo, que a su vez es igual a salario+(20).

3.2.1. TRABAJO DECENTE EN COLOMBIA

En el contexto de Colombia, según los informes recientes de la Comisión de aplicación de normas, órgano de control de la OIT; el Estado ha sido citado 18 veces para explicar los motivos de las reiteradas omisiones a la implementación de los convenios. Los convenios principalmente desestimados son el 87 y 98, referentes a la libertad sindical, la negociación colectiva y sindicación (19).

A partir de ahí, se creó el Programa de Especial Cooperación para Colombia en compañía de la OIT entre 2002 y 2005, con el fin de disminuir los actos violentos hacia los sindicalistas y proteger sus derechos. Este programa permitió que se declarara a Colombia como país en progreso en materia laboral. Además, Colombia junto a Canadá forma parte del programa PLADES (programa laboral de desarrollo); el cual involucra también a Perú, Ecuador y Bolivia. El propósito del programa es mejorar el déficit de Trabajo Decente en la región Andina (19).

Como lo concluye el autor Omar Ernesto Castro Guiza, en su artículo: Nivel del cumplimiento en materia de trabajo decente en Colombia: *A pesar del interés de los distintos sectores académicos y sociales, el Estado Colombiano no ha asumido el compromiso internacional de implementar un programa nacional de trabajo decente que se ajuste al contexto de trabajo local, ni ha ratificado los últimos convenios adoptados para el desarrollo del mismo+* No se ha dado cumplimiento a las normas universales (denominadas Lus Cogens Laboral), las cuales son necesarias para lograr los objetivos del programa de trabajo decente (19).

Sin embargo, en los últimos años en el país se ha emitido nueva normatividad y legislación en el ámbito laboral, encaminadas a promover los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones laborales, ejemplo de ello son el decreto 1072 de 2015 y la Ley 1562 de 2012 que exigen la creación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo y modificación del sistema de riesgos laborales respectivamente.

A finales del año 2015, en Colombia se creó un Decreto adicional, al Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, este Decreto es el 2362 de 2015, en el cual se reitera lo establecido en el Artículo 75 de la Ley 1753 de 2015, la cual determina que el Gobierno Nacional promoverá programas que fortalezcan el

diálogo social y la concertación laboral, el respeto por los derechos fundamentales referentes al trabajo y fomento a la sostenibilidad empresarial (21).

Esta legislación decreta: *que el Trabajo Decente es fuente de la dignidad personal, estabilidad familiar y paz en la comunidad, actuando en beneficio de todos, en búsqueda del crecimiento económico, aumentando las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas, para reducir la pobreza y obtener un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible*

El 7 de octubre de cada año, fue escogido como el *Día del Trabajo decente en Colombia*, fecha en la cual se pretende congrega a todos los actores del mundo del trabajo en torno a políticas, acciones, servicios, campañas y programas en trabajo decente.

Según lo dispuesto en el artículo 2.2.9.4.3 de la Ley 1753 de 2015, para la celebración del "Día del Trabajo Decente en Colombia", se deben tener en cuenta los siguientes ejes temáticos: creación de trabajo, cumplimiento y respeto de los derechos de los trabajadores, extensión de la protección social y promoción del diálogo social. Este último pretende *velar, propiciar y fomentar la participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes para elevar la productividad y solucionar de manera efectiva los conflictos que se presenten en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas*

Además, en este día se presentan los balances del desarrollo e implementación de los programas y actividades en el marco del trabajo decente a nivel nacional, regional, departamental, municipal y distrital. Las dimensiones a intervenir son: la erradicación del trabajo infantil, empleo como servicio público, calidad de empleo y empresas productivas, teletrabajo, seguridad y salud en el trabajo, formación pertinente para el trabajo, formalización y protección a la vejez (21).

3.3. DEFINICIÓN DE TRABAJO DIGNO

No existe un consenso sobre la definición de trabajo digno. Usualmente se designan los términos, decente y digno como sinónimos. Ghiotto L et Al, en su artículo titulado: Trabajo decente versus trabajo digno acerca de una nueva concepción del trabajo, manifiestan su concepción de dignificación laboral: *La dignidad es vista como recuperación de la humanidad. Mientras que el trabajo decente afirma la identidad de clase (trabajadora) en tanto la puesta en el centro de la relación salarial, el trabajo digno niega esa misma identidad, en tanto que va más allá del salario*. Además, enfatizan en que *el sujeto digno surge en contra y más, allá de la clase obrera*.

Cabe resaltar que el trabajo digno no puede concebirse como una actividad individual, sino que parte del colectivo. El trabajador debe ser visto como una persona que aporta a la sociedad y no como un generador de ganancia (20).

El concepto de trabajo digno en Colombia se basa en la Constitución Política de 1991, a través de los artículos 25 y 53. El artículo 25 expresa que *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”* (22).

Por su parte, el artículo 53 enuncia que *“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”* (23).

Ordoñez et Al manifiestan que al otorgar al trabajo la calidad de derecho fundamental, éste debe establecerse de acuerdo a la dignidad humana. La dignificación del trabajo obedece al respeto por la condición de humanidad de quien lo ejecuta sin que sea reducido a un objeto o cosa carente de autonomía (24).

3.4. DEFINICIÓN DE DIÁLOGO SOCIAL SEGÚN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

Al igual que con la definición de trabajo digno, no hay un consenso global sobre la definición de diálogo social. Según la OIT *“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 los trabajadores, sobre cuestiones de interés común relativas a las políticas económicas y sociales”*. La OIT reconoce que la definición y el concepto de diálogo social varían en función del país y del período (25).

La negociación colectiva es una de las formas más desarrolladas de diálogo social y se ha instaurado en varios países. Consiste en las negociaciones que se llevan a cabo entre un empleador, un grupo de empleadores o representantes de empleadores y los representantes de los trabajadores con el objetivo de establecer temas relacionados con los salarios y las condiciones de trabajo. Una negociación colectiva adecuada conduce al logro de acuerdos colectivos y puede estar centrada en el territorio nacional o en los ámbitos sectorial, regional, de empresa o en los módulos de negociación (25).

La OIT también considera que *la negociación colectiva puede considerarse un indicador útil de la capacidad de un país para implementar el tripartismo a nivel nacional con el fin de buscar el consenso para abordar todos los grandes problemas de política económica y social*+(25).

3.4.1. OTRAS DEFINICIONES DE DIÁLOGO SOCIAL

Visser ha propuesto una definición en la cual se diferencia el diálogo social de la negociación colectiva. Según su opinión, *el diálogo social es una etapa inicial para alcanzar una comprensión o un marco de referencia que puede conducir a una negociación colectiva donde los interlocutores sociales negocien sobre sus posiciones*+(25).

Por su parte, Ermida O. propone que el dialogo social relaciona todos los actores del sistema de trabajo (las organizaciones de trabajadores, los empleadores y sus organizaciones y el gobierno) diferentes al conflicto abierto. Estas incluyen: información, consulta, negociación colectiva, participación, concertación social, etc (26).

En la misma perspectiva, basados en la Encíclica Laborem Exercens, ésta expone que el dialogo social se define como *un proceso que supone un intercambio de opiniones más constante que la consulta sin llegar a la concentración social ya que esta implica acuerdos entre las partes. El dialogo social es el punto de partida, la plataforma para llegar a una concentración social, a acuerdos nacionales o pactos*+. Se pretende obtener a mediano y largo plazo beneficios para las partes involucradas y la sociedad a partir de consensos (27).

3.5. PRINCIPALES ACTORES DEL DIALOGO SOCIAL Y EL PAPEL DE LA OIT EN EL TRIPARTISMO

Los actores principales del dialogo social son las organizaciones de empleadores representantes de gobiernos y de trabajadores que en conjunto crean normas, políticas, programas de trabajo (28).

En la 90ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2002, se adoptó una resolución concerniente al tripartismo y el diálogo social. En dicha

resolución se corroboró el carácter tripartito de la OIT y el papel importante de los interlocutores sociales y del diálogo social en la sociedad actual. La Resolución, presentada por el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores, fue adoptada por la Conferencia (29).

En la 90ª reunión se definieron los siguientes objetivos:

- Enfatizar en el fortalecimiento del tripartismo y del diálogo social como uno de los objetivos estratégicos de la OIT.
- Reafirmar el papel primordial de los interlocutores sociales en el desarrollo económico y social de cada país.
- Confirmar la capacidad potencial del diálogo social y el tripartismo para ayudar al progreso y la resolución de conflictos en situaciones difíciles y complicadas.
- Solicitar a los gobiernos que se garanticen las condiciones necesarias para el diálogo social, respeten a los interlocutores sociales y promuevan y asuman el tripartismo.
- Consolidar la naturaleza tripartita de la OIT.
- Fortalecer a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todo el mundo.
- Fomentar la participación de los interlocutores sociales en el proceso de consultas a escala nacional.
- Estimular la ratificación e implementación de las normas de la OIT referentes al diálogo social. (29).

3.6. CONDICIONES PARA QUE SE DÉ UN DIÁLOGO SOCIAL Y UN TRIPARTISMO EFICAZ

- Aceptación de la libertad de asociación para los empleadores y los trabajadores.
- Las Organizaciones de empleadores y de trabajadores deben ser fuertes, independientes y representativas.
- El gobierno debe garantizar las condiciones adecuadas para un dialogo efectivo.
- Es importante un deseo genuino por parte de los gobiernos de implicar a los interlocutores sociales para la formulación de políticas, en el caso del tripartismo.
- Calidad de las relaciones entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores.
- Uso de tecnologías de la información adecuadas para influir en la opinión pública y aptitudes para la negociación y el diálogo.
- Calidad de la información y de los datos socioeconómicos que soportan la defensa de políticas (30).
- Respeto entre cada miembro de los interlocutores sociales (31).

3.7. FACTORES QUE DIFICULTAN EL DIÁLOGO SOCIAL

La falta de interés o voluntad política por parte de los representantes de empleados y empleadores, puede conducir al fracaso del diálogo social. Lo anterior debido a falta de una tradición democrática, debilidad de los interlocutores sociales o violación de algunas de las demás condiciones que se mencionaron anteriormente (25).

3.8 ESTADÍSTICAS DEL PANORAMA LABORAL EN LATINOAMÉRICA Y A NIVEL MUNDIAL

3.7.1. LATINOAMERICA Y EL CARIBE

El panorama laboral de América Latina y el Caribe no fue favorable en 2016. La desaceleración económica que afecta la región desde el año 2011, se convirtió en contracción de la economía a partir de 2015, impactando negativamente a los mercados laborales en América Latina y el Caribe ese año. La tasa de desocupación promedio en 2016 fue 8.1%, un aumento considerable en contraste a la tasa de 2015 del 6,6%. Estas cifras no se habían alcanzado desde comienzos de la década pasada e indica que hay unos 25 millones de desempleados en la región (aproximadamente 5 millones más que en el año 2015). Además, la calidad del trabajo se ha afectado: los salarios reales han disminuido y la informalidad ha aumentado, trayendo como consecuencia el incremento del empleo por cuenta propia.

En el 2016 el aumento de la tasa de desocupación se dio a nivel regional, aumentó en trece de los diecinueve países de los cuales se cuenta con información. Se destacan los incrementos en Brasil y Ecuador: +2,9 puntos porcentuales y +1,2 pp respectivamente.

Para el mismo año 2016, la tasa de desocupación por sexo fue mayor para la población femenina con un 9.8%. La desocupación juvenil regional observada en 2015 fue de 15.1 % y paso a 18,3% en el 2016.

Llama la atención la continua baja en la calidad de los empleos, en el 2015 se estimó que 133 millones de trabajadores se laboraban bajo la modalidad de empleo informal. En el 2016 también se evidenció una caída del empleo asalariado y un aumento del empleo por cuenta propia que se asocian a puestos de trabajo con menores ingresos y menor acceso a seguridad social y beneficios adicionales.

Con respecto al comportamiento de los salarios reales en la región, en el tercer trimestre de 2016 se evidenció un incremento de 4,4% aproximadamente en el

salario mínimo real respecto de similar periodo de 2015. Según el informe de la OIT Panorama Laboral 2016: *Para el año 2017 se estima que la tasa de desocupación promedio regional se elevará de nuevo a 8,4% en comparación con el 8,1% del año 2016 y el 6,6% del año 2015+(32).*

3.7.2. COLOMBIA

Al igual que en el resto de Latinoamérica el empleo por cuenta propia ha aumentado aceleradamente en Colombia. Para el trimestre de noviembre 2016-enero 2017, la proporción de ocupados informales en las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 47,4 % y para el total de las 23 ciudades y áreas metropolitanas, fue 48,5%.

Las ciudades que presentaron mayor proporción de informalidad fueron Cúcuta (68,9%), Sincelejo (66,1%) y Valledupar (62,8%). Las que presentaron menor proporción de informalidad fueron Manizales (40,8%), Medellín (42,5%) y Bogotá D.C. (43,2%).

Según reporte del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE): *El 93,6% de los ocupados en las 13 ciudades y áreas metropolitanas del período noviembre 2016 - enero de 2017 reportaron estar afiliados a seguridad social en salud. En cuanto a pensiones, la participación de los cotizantes fue 49,9% para el trimestre móvil noviembre 2016 . enero de 2017. Para el mismo trimestre móvil de 2015 fue 49,5%+*

Además, en el periodo de noviembre 2016 . enero 2017, el 57,6% del total de la población ocupada pertenecía al régimen contributivo o especial como cotizante, el 12,3% pertenecía al régimen contributivo o especial como beneficiario y el 23,3% pertenecía al régimen subsidiado (13).

De acuerdo a estadísticas del Fondo de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, en el año 2016, se reportaron 751.579 accidentes de trabajo y de estos, 871 fueron mortales (33).

3.7.3. EUROPA, AFRICA Y ASIA

Según el artículo publicado por la OIT Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2017: *Se prevé que en los países desarrollados el desempleo se reduzca en 2017 (670000 personas menos) y que la tasa pase del 6,3 por ciento (2016) al 6,2 por ciento. Según las proyecciones, en Europa, sobre todo en Europa Septentrional, Meridional y Occidental, los niveles y las tasas de desempleo seguirán disminuyendo+* Por otra parte, se espera que el ritmo de esta mejoría disminuya, para países como Canadá y Estados Unidos (34).

El aumento de la tasa de desempleo mundial se ha generado como consecuencia del debilitamiento de la economía. En el 2015, hubo el desempleo 197,1 millones de personas desempleadas, en promedio un millón más que en el 2014, y 27 millones más que en los años anteriores a la crisis. Este crecimiento en el

número de desempleados viene en su mayoría de los países emergentes y en desarrollo.

Se predice que las perspectivas de empleo en particular en Latinoamérica, China y varios países árabes exportadores de petróleo, hayan empeorado en los últimos meses. En la mayoría de las economías de países potencias, el año 2015 se generó un crecimiento del empleo mayor al previsto, especialmente en los Estados Unidos y algunos países del Centro y del Norte de Europa. En el sur de Europa, a pesar de algunas mejoras, las tasas de desempleo han seguido elevadas (35).

Se estima que en el Sur de Asia y en el África Subsahariana, más del 70 por ciento de los trabajadores ejercen empleos vulnerables. Además, cuentan con barreras de acceso a los sistemas de protección social, lo anterior genera una baja productividad e ingresos escasos y etéreos. Además, en el mundo, existen diferencias significativas por género en cuanto a la calidad del trabajo. Por ejemplo, en ciertos países del Norte de África y del África Subsahariana, y en los Estados Árabes, las mujeres tienen de 25 a 35 por ciento más riesgo de adquirir empleos vulnerables que los hombres (35).

Según cifras de la OIT el panorama laboral en el mundo es desfavorecedor: *“Cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Cada 15 segundos, 153 trabajadores tienen un accidente laboral”*. En el mundo, ocurren 317 millones de accidentes de trabajo al año. Además, se estima que diariamente fallecen 6.300 personas como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades laborales y anualmente mueren más de 2,3 millones de personas por estas causas (36).

Esta información permite exponer la realidad y los retos que se adquieren en Colombia y el mundo con respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo y especialmente a los Programas de Trabajo Decente por Países. Es una temática tan prioritaria que hace parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de Naciones Unidas.

El octavo objetivo de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible se refiere al Trabajo Decente y crecimiento económico. El director de la OIT, Guy Ryder expresa que: *“Un número mayor de personas con empleos decentes significa un crecimiento económico más fuerte e inclusivo, y mayor crecimiento significa más recursos disponibles para crear empleos decentes. Es una ecuación simple, pero que ha sido ampliamente olvidada en la formulación de políticas internacionales”* (37).

3.8. EXPERIENCIAS Y RESULTADOS DEL DIÁLOGO SOCIAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

La OIT en América Latina y el Caribe creó El Sistema de Medición y Avance de la Productividad (SIMAPRO), un programa de diálogo social enfocado a solucionar las necesidades expresadas por las organizaciones, actores sociales como trabajadores y empleadores y los gobiernos en la región. Plantea generar, a partir de la participación tripartita, la instalación de prácticas laborales orientadas al Trabajo Decente.

El progreso del Trabajo Decente en las organizaciones requiere de instrumentos de medición, cuyo concepto debe ser incluyente, participativo y surgir como resultado de un diálogo social. Temáticas tales como trabajo seguro y saludable, prácticas participativas y reflexivas, inclusión social, igualdad de género, bienestar social, mejoría de los ingresos, entre otras, deberían traducirse en prácticas organizacionales. El SIMAPRO es un programa de diálogo social orientado a objetivos integrales y enfocados en la medición y mejora continua.

3.8.1. MÉXICO

Las primeras experiencias SIMAPRO se documentan desde los años 1995-1996, con una práctica exploratoria en una empresa de la industria del azúcar de caña en México. Los resultados estimularon su expansión en este sector, lo que culminó con su inclusión en el acuerdo de modernización laboral entre empleadores y sindicato en 2007. En 15 estados de México se produce azúcar de caña, una actividad de la que se benefician 227 municipios, con un efecto socioeconómico sobre 12 millones de personas, incluyendo a las familias. Actualmente, operan 54 ingenios que emplean a 400,000 trabajadores rurales. En 2007, esta agroindustria, que es la más importante del país, presentaba serios rezagos tecnológicos, organizativos y laborales que ponían en riesgo su subsistencia en el entorno de mercados abiertos que propicia el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). A la vez, tenía déficits profundos en materia de Trabajo Decente, especialmente en lo relativo a la seguridad y calidad de vida en el trabajo.

A partir del acuerdo de 2007, esta industria recibió el apoyo de un proyecto de fondos complementarios de la OIT. Entre las principales intervenciones y resultados del proyecto se destacan: el respaldo al diálogo social en el sector y la facilitación del soporte técnico de una gestión por competencias. También se elaboró un perfil de competencias claves del personal operativo, a partir de la visión de transformar la industria en competitiva y socialmente responsable. Este perfil de competencias refleja varios puntos claves del Trabajo Decente: generación de valor para grupos de interés (sostenibilidad y empleo verde); seguridad y salud en el trabajo y la preservación del medio ambiente; trabajo en equipo y la participación en la mejora continua; prácticas de salud integral y la calidad de vida en el trabajo.

A partir de las competencias claves y con el trabajo colaborativo de los 14 ingenios se elaboraron unas Guías de Autoformación y Evaluación por Competencias (GAEC). Se capacitaron un total de 250 facilitadores, 73 coordinadores y 70 evaluadores internos en los ingenios, quienes pueden impartir las GAEC y evaluar el desempeño del personal capacitado. En su primer año (2009), capacitaron y evaluaron a 800 trabajadores en las GAEC de Seguridad y Salud en el Trabajo y Conservación del Medio Ambiente. Durante el proceso se generó en promedio una propuesta de mejoría por trabajador capacitado.

En uno de los 14 ingenios del proyecto SIMAPRO se incrementaron en más de 300% las horas de capacitación - persona. Con los perfiles de riesgo y la intensificación de la política de atención a la seguridad en el trabajo, en el mismo ingenio se redujeron los accidentes de trabajo de 124 a 26, entre 2009 y 2010, comparando el mismo período de 10 meses. Otro indicador con un avance sustantivo fue el ausentismo, se redujo desde 7.0% a 3.5% entre los mismos períodos, mientras que el tiempo perdido del proceso debido al recurso humano (sea por errores o falta de asistencia) disminuyó de 3.0% a 0.5%.

3.8.2. CUBA

A finales de 2010, el SIMAPRO se aplica de manera completa y abarca las áreas de campo, fábrica y derivados, en 10 complejos azucareros y parcialmente, en otras 11 plantas. En 2009, en todas estas plantas, se efectuaron alrededor de 1.800 juntas de retroalimentación sobre las mediciones de productividad y se aplicaron 2.161 propuestas de mejora. Los resultados fueron positivos: se redujeron los accidentes de trabajo y se reportaron avances en los indicadores de eficiencia productiva, costos y calidad, como efectos directos de la aplicación del SIMAPRO.

En Cuba se resalta la vinculación del SIMAPRO con la compensación variable de los trabajadores. En un caso se lograron duplicar los salarios por resultados en productividad. En el tema de cultura laboral se ha observado mejoras en la participación de los trabajadores en la detección oportuna de problemas, en la cohesión interna de los equipos de trabajo que intervienen en el proceso productivo y en la interiorización de los principios de buena práctica manufacturera de alimentos (limpieza, orden e higiene).

3.8.3. REPÚBLICA DOMINICANA

El SIMAPRO, se ha puesto en eficacia principalmente en la industria de ensambles de exportación: confección, calzado y dispositivos médicos. Bajo la dirección del Instituto Nacional de Formación Técnica y Profesional (INFOTEP), entre 2004 y 2010 se elaboraron y aplicaron unas 80 GAEC para el mejoramiento de la eficiencia y calidad en los ensambles mencionados, beneficiando a 60

empresas del sector de la zona franca. El INFOTEP se ha enfatizado en elaborar GAEC que atiendan temas críticos transversales en este sector, como la aplicación de las herramientas de orden y limpieza %5S+, de gestión %Lean Manufacturing+ y el %Mantenimiento Productivo Total+(TPM).

Mediante la aplicación de una encuesta de opinión a empresarios y trabajadores se demostró que la aplicación del SIMAPRO, ha impactado en el incremento de la eficiencia, la reducción del porcentaje de defectos, la mejora de la calidad, la disminución del ausentismo y de la tardanza, el cambio de actitud y la capacidad de respuesta del trabajador ante las situaciones propias del trabajo. Todo esto trasciende en la mejora de la productividad y la competitividad de las empresas, así como en las remuneraciones de los trabajadores.

3.8.4. CHILE

El SIMAPRO comenzó en 2007 en el sector frutícola exportador, a partir del diálogo social entre empresarios y sindicatos. La experiencia piloto se realizó en dos empresas con tres huertos de uva de mesa y un embalaje de fruta fresca. En la pre cosecha 2007- 2008 se capacitaron 150 trabajadores transitorios con las GAEC. En 2008, después de la adaptación de la metodología del SIMAPRO a la realidad de la empresa chilena, se aplicó en cuatro empresas, donde se capacitaron 555 trabajadores con las GAEC, de las cuales dos utilizaron la herramienta de medición y retroalimentación, logrando un promedio de 26 puntos de efectividad en mejoramiento de la productividad.

A fines de 2010 un total de 20 empresas aplica este sistema en Chile. Incluyendo empresas vitivinícolas, de materiales para la construcción y de cuerpos de molienda para la minería. El número acumulado de trabajadores capacitados con las GAEC se elevó a 2,274; en seis empresas se está aplicando la herramienta de medición y retroalimentación en forma permanente. El resultado consolidado de la aplicación del SIMAPRO en las empresas, al comparar 2008 con 2009, fue un incremento de la productividad de 16%, de la calidad por trabajador empleado en el embalaje en 39.6%, y las remuneraciones de los trabajadores en 22%.

Como ejemplos de resultados, se destaca la reducción del índice de rotación de personal en el sector frutícola; en una empresa cayó desde 60% a 15% entre 2007 y 2010. A partir de la aplicación de las GAEC, se estableció un tiempo para que los colaboradores puedan realizar ejercicios de pausa activa en su lugar de trabajo; con esto disminuyeron a cero las incapacidades médicas por enfermedades profesionales y accidentes de trabajo entres 2009-2010.

También en algunas empresas se han establecido lugares de capacitación, esparcimiento y recreación para los trabajadores de temporada, buscando elevar su calidad de vida durante los meses que permanecen lejos de sus hogares.

Debido a los resultados positivos de las experiencias iniciales, a mediados de 2010 se diseñó y generó un curso de transferencia de la metodología y experiencia del SIMAPRO en el sector frutícola, a un grupo de 110 consultores y 80 mandos medios de 12 empresas, de los sectores en que se ha aplicado este sistema. El curso considera el desarrollo de competencias de comunicación efectiva, trabajo en equipo, solución de problemas y conflictos y gestión del tiempo. La meta es incluir a un número superior de empresas y trabajadores en el sector frutícola, así como de otros sectores económicos (38).

3.8.5. BRASIL

En Brasil el Diálogo Social fue revitalizado a partir de la llegada de Lula al gobierno en el año 2003. El gobierno avanzó con una política sostenida de aumento del salario mínimo, que, aunque por la vía administrativa y no tripartita, resultó en una mejora real en el ingreso de los sectores más oprimidos de la población. Además, expandió las políticas de ingresos mínimos a los pobres mediante un masivo programa social: Bolsa de Familia.

Estas últimas iniciativas establecieron una relación estrecha con el sindicalismo y sentaron las bases para una renovación del Diálogo Social. Las instancias de Diálogo Social más importantes fueron el Foro Nacional de Trabajo (FNT) y el lanzamiento del Consejo de Desarrollo Económico y Social (CDES). La innovación más importante del gobierno de Lula en cuanto al Diálogo Social fue la creación del CDES que cuenta con representación del Estado, sindicatos, movimientos sociales, ONGs (Organizaciones no Gubernamentales) y otros representantes de la sociedad civil. El Consejo tiene una fuerte presencia e impronta del sector empresarial. Los empresarios tienen un 50% de la representación. Los sindicatos se llevan un tercio de la representación y el resto son ONGs y personalidades del mundo intelectual.

El CDES ha sido importante para legalizar algunas políticas importantes de la administración de Lula, por ejemplo, la expansión de Petrobras y su control sobre las reservas descubiertas o el desarrollo de los biocombustibles. Finalmente, en cuanto al desarrollo de la Negociación Colectiva en el sector privado, el gobierno de Lula fue testigo de una creciente firma de convenios colectivos.

En Brasil la variedad de sindicatos ~~profesionales~~ al interior de los sectores productivos y su debilidad más allá de su jurisdicción natural, dificultan cualquier tipo de Negociación Colectiva agregada. Si bien el tripartismo y el Diálogo Social a través de representantes sociales, aumentó notablemente bajo el gobierno de Lula, su incidencia en la macroeconomía y en la puja distributiva fue menor. Como sostienen Cardoso y Gindin en un trabajo para la OIT, en Brasil ~~el~~ Diálogo Social jugó un rol importante, aunque a veces más simbólico que práctico, en los últimos cinco o seis años+(39).

3.8.6. EL SALVADOR

Antes de 1992 se vislumbran algunos intentos de implementar métodos de diálogo social, sin embargo, es a partir de este año en que se da el primer paso en El Salvador para efectuar un diálogo social, luego del Foro de Concertación Económica y Social de 1992, a partir de la cual se constituyó el Consejo Superior del Trabajo (CST, de 1994). Para mantener su funcionamiento durante los años posteriores, se han generado otras entidades de diálogo social, entre ellas: el Foro de Solidaridad por el Empleo (2003); el Acuerdo Tripartito de Adopción del Programa Nacional de Trabajo Decente (2007); la Plataforma Sindical %Empleo digno, salarios justos, amplia cobertura de seguridad social y fomento del diálogo social+(2008), y la Comisión Multidisciplinaria a través de la Propuesta Número 61 de Diálogo Social (2008.) La presencia de estas entidades en el país se ha generado a través de mandatos presidenciales o por impulso de organizaciones internacionales, como la OIT, que trabajan por guardar los derechos y estabilidad de los trabajadores y sindicatos a nivel mundial. Como resultado de estos encuentros se ha llegado a importantes acuerdos en temas que tienen que ver con el salario mínimo y métodos para asegurar el ingreso familiar. Sin embargo, a pesar de estos avances, muchos de estos esfuerzos no han sido lo suficiente para cumplir los objetivos establecidos en estas áreas. Esto se explica por la ineficacia en la aplicación de los acuerdos alcanzados en estas instancias de diálogo social. A pesar de la problemática, los salvadoreños han sido testigos de diversas instancias de diálogo social. Entre ellas se pueden mencionar:

1. Foro para la Concertación Económica y Social de 1992: fue un encuentro de carácter tripartito, como protagonistas los trabajadores, la empresa privada y el gobierno. Su principal objetivo fue lograr acuerdos que tuvieran impacto en el desarrollo económico y social del país.
2. Consejo Superior del Trabajo (CST, 1994): también tuvo participación tripartita. Se le atribuye la función de Órgano Consultivo del Órgano Ejecutivo y es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), cuyo principal objetivo es la institucionalización del diálogo y la promoción de la concertación económica y social entre los tres sectores. Es una de las instancias fundamentales de diálogo social, cubriendo algunas necesidades en cuanto a la formulación y revisión de propuestas en materia social y laboral, además de negociar las políticas de carácter social.
3. Foro de Solidaridad por el Empleo (2003): De manera tripartita se reunieron en este foro, cuyo objetivo fue realizar una propuesta para mejorar la condición y disponibilidad del empleo en el país, incrementar el salario mínimo y control de la inflación.
4. Acuerdo Tripartito de Adopción del Programa Nacional de Trabajo Decente en el Salvador (2007): este acuerdo se llevó a cabo por medio de consultas tripartitas impulsadas por la Oficina Subregional de la OIT (OSR). Su mayor fin es generar equidad social y reducción de la inestabilidad laboral para generar impacto en la productividad.

5. Plataforma sindical: Empleo digno, salarios justos, amplia cobertura de la seguridad social y fomento del diálogo social+(2008) Instancia que forma parte de la Propuesta del Consejo Nacional de Unidad Sindical Salvadoreño (CNUSS) y que surgió a raíz de la crisis económica mundial que afectó al país. Si bien no es un espacio formal de diálogo, los trabajadores han visto en esta plataforma una oportunidad para establecerlo, así como para fomentar la libre sindicalización y la contratación colectiva de empleados, junto con una política pública de trabajo decente, entre otros.

6. Consejo Económico y Social (2009): el gobierno del presidente Mauricio Funes reconoció que los procesos de concertación social y diálogo bipartito entre trabajadores y empresarios, son valiosos para reactivar los sectores económicos. Para conceptualizar y estructurar el organismo responsable de llevar a cabo el proceso de diálogo en El Salvador, el gobierno salvadoreño consideró los casos de éxito de Irlanda (Consejo Nacional Económico y Social; Consejo Nacional de Competitividad; y Directorio de Forfas), Finlandia (Consejo de Política Científica y Tecnológica) y Singapur (Consejo de Desarrollo Económico; Fundación Nacional de Investigación; y Consejo de Innovación y Desarrollo Empresarial). A partir de ellos definió los factores comunes de éxito para la implementación de una visión estratégica nacional, que incluye:

- a) Un enfoque estructural, con metas ambiciosas y realistas, junto con incentivos para lograrlas.
- b) La participación de actores, como el Estado, proactivos y bien constituidos.
- c) Priorizar los equilibrios macro y la inserción internacional, a través de las exportaciones con valor agregado.
- d) Énfasis en la educación y el capital humano, por medio de una economía del conocimiento.
- e) Liderazgo público - privado que se sustenta en un consenso nacional, que adquiere mayor relevancia y efectividad mientras sea más formal y representativo.

En los primeros seis meses de su mandato se impulsó el Consejo Económico y Social (CES), un espacio institucional permanente, en la que los principales sectores económicos y sociales del país dialogarán y buscarán acuerdos sobre los principales temas socioeconómicos+ 82. Para lograr instalar el CES como un organismo validado, se realizó un trabajo constante por parte de la Secretaría Técnica de la Presidencia y la dirección de la Asociación Nacional de Empresa Privada (ANEP). Este proceso, se vio facilitado por el antecedente de una previa sugerencia a un mecanismo de diálogo social en el Quinto ENADE de 2004 (40).

3.8.7. URUGUAY

Hasta 2005 Uruguay tenía una pequeña legislación sobre relaciones del trabajo, no había normas para el reconocimiento de sindicatos ni para la resolución de conflictos por parte del Estado; en ese año se sanciona la Ley de Libertad

Sindical, para facilitar el desarrollo de la actividad y proteger a los afiliados y aquellos que estaban creando un sindicato contra actos anti-sindicales.

Posterior volvieron los Consejos de Salarios, órganos tripartitos de negociación salarial por sector de actividad. Estas instancias fijan salarios mínimos, actualizan las remuneraciones y establecen condiciones de trabajo. Los Consejos ampliaron su cobertura inicial, para incluir a trabajadores rurales y al sector del servicio doméstico (a partir de 2008).

En marzo de 2005 se convocó al Consejo Superior Tripartito; sus funciones principales son la modificación del salario mínimo y el estudio y decisión sobre temas de relaciones laborales en general.

En ese mismo año se firmó el Acuerdo Marco para promover la Negociación Colectiva en el sector público. En este se creó el Consejo Superior de Negociación Colectiva, encargado de estudiar y legislar sobre los aspectos de la función pública. Hasta ahora, este Consejo solo estableció las pautas salariales.

En mayo de 2005 se firmó el ~~%~~Compromiso Nacional para el Empleo, los Ingresos y las Responsabilidades+, intentando ser un Consejo de Desarrollo Económico y Social, este organismo ha tenido problemas para funcionar positivamente y para convertirse en un ámbito real de discusión e implementación (39).

3.8.8. ARGENTINA

En el año 2003 Argentina vivió un giro fundamental e histórico en la dinámica de sus relaciones laborales. El Diálogo Social entre Estado y actores sociales constituye un eje central de ese cambio. Institutos esenciales para el Diálogo Social fueron refundados y adquirieron fuerza. La Negociación Colectiva por salarios y condiciones de trabajo entre empresarios y trabajadores, el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, y la Comisión Nacional de Trabajo Agrario se pusieron en ejecución después de varios años de inactividad y quietud.

El estado, sindicatos y empresarios negociaron salarios y condiciones laborales que tuvieron alcance nacional y trascendieron fuertemente en la economía y en la vida de la población trabajadora. También, se puso en marcha otros foros relevantes que hacen a la igualdad social como la Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades (CTIO) y a la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI) (39).

3.8.9. PERÚ

El camino hacia la democracia de finales de los setenta, estuvo caracterizada por la revolución del movimiento sindical y unos casos de paros y huelgas, que obligaron a citar a una Asamblea Constituyente en 1979 y luego a elecciones

generales. En estas elecciones, el Arq. Fernando Belaúnde fue elegido presidente. Varias demandas, opiniones de los algunos actores sociales sobre el modelo económico y el contexto de crisis económica y problemas sociales, esbozaron un escenario de fragilidad democrática y de conflictos internos. A poco tiempo de iniciado el nuevo gobierno, las centrales sindicales convocaron a un paro nacional para el 15 de enero de 1981; pero, un día antes del paro, el ministro de Trabajo, Dr. Alfonso Grados Bertorini, convocó a una reunión con el fin de iniciar un paso de diálogo democrático y discutir la creación de la Comisión Nacional Tripartita; en donde fueron participes los dirigentes de las centrales sindicales y de las entidades empresariales, y se concertó crear dicha Comisión como foro de discusión sobre las principales políticas nacionales, y en particular los objetivos de la política económica. Esta Comisión fue administrada por el ministro de Trabajo, integrada por líderes de empleadores y trabajadores. También se encargó de aprobar la indemnización de los trabajadores que fueron despedidos por el régimen militar, y de resolver las solicitudes de reposición contempladas en la Ley de Amnistía Laboral, las cuales habían producido una serie de conflictos entre trabajadores y empresarios. También tuvo en su poder el estudio de elementos de ajuste de las remuneraciones, y de la discusión de asuntos con respecto a las relaciones laborales.

De igual manera por medio de la Comisión Nacional Tripartita los empresarios lograron mayor participación en la orientación de las políticas económicas del gobierno y el gobierno contó con la cooperación de estos dos sectores en el diseño y puesta en práctica de su política antiinflacionaria; también se comprometieron a adoptar estrategias para mantener el ingreso de los trabajadores, los trabajadores se comprometieron a no hacer mal uso de sus medios de presión (protestas, paros y huelgas), y el gobierno cedió parte de su poder al comprometerse a consultar con trabajadores y empresarios antes de tomar decisiones (41).

3.8.10. VENEZUELA

En Venezuela, existe un interesante marco jurídico para el desarrollo del Sistema Integrado de Inspección Laboral y de la Seguridad Social, que prevén la participación de los actores laborales sobre una base de diálogo social que funciona en otros países, aunque debe considerarse que en el país la realidad laboral es singular, existen varios actores laborales que forman parte de ese contexto, tales como: cooperativas, empresas de producción social, consejo de trabajadores, trabajadores independientes etc. Esos nuevos actores se han hecho visibles y tienen la potestad de participar en la toma de decisiones en las relaciones de trabajo, lo que significa retos al sistema clásico de diálogo social.

Venezuela a pesar de ser miembro de la OIT, no suscita ni efectúa políticas nacionales para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de los trabajadores.

El gobierno venezolano insiste en la necesidad de dialogar, sin embargo, impone decisiones que unilateralmente plantea. Hernández O. y Romero M. (2008:418) sostienen *“el diálogo Estado, Sindicatos y Empleadores, quedó silenciado. Por lo tanto, el tema laboral, se define y se asume de manera unilateral desde el Ejecutivo Nacional.”*

No se ha documentado discusión previa del Estado venezolano con los otros actores sociales, en temas básicos tales como: fijación del salario mínimo, la prórroga incesante de la inamovilidad laboral desde el año 2002, el incremento del bono de alimentación para los trabajadores y la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).

Se critica la violación al derecho a la negociación colectiva y en consecuencia al diálogo social. Cabe mencionar a Saldivia E. (2010): *“(o) “el diálogo social es un instrumento, a la vez que una base fundamental del desarrollo del Estado moderno, tanto por su papel catalizador de conflictos de diferente magnitud, como por ser un mecanismo esencial para desarrollar las libertades y derechos fundamentales que son base de la democracia.”* Se trata, entonces, de un aspecto fundamental de progreso social sin el cual al Estado le resultaría difícil cumplir sus objetivos en su totalidad (42).

3.8.11. PANAMÁ

La Fundación del Trabajo (FUNTRAB) es uno de los ejemplos de diálogo bipartito en América Latina. Es una asociación social sin ánimo de lucro, formada por las principales organizaciones sindicales y empresariales. Creada en noviembre de 1992 como resultado de diálogos entre empleadores y sindicalistas para hacerle frente al programa establecido por el gobierno de Guillermo Endara. La Fundación supone una mesa de diálogo permanente del sector productivo, entre las agrupaciones sindicales y empresariales

Sin embargo, los empleados públicos no están representados, esto pareciera beneficiar a la Fundación, ya que la contraparte empleadora, el Gobierno, tendría derecho a ejercer su participación. Los dirigentes de la Fundación han propuesto que la contraparte podría ser una entidad municipal, así se mantendría la identidad y se extendería su representatividad. Sus objetivos, son promover la generación de empleo, promover el desarrollo de los recursos humanos, por medio de programas educativos y sociales, fijar las relaciones y empatía entre los sectores productivos del país (43).

3.8.12. COLOMBIA

Con respecto al diálogo social en Colombia, las constituyentes tripartitas están representadas por el Gobierno (Ministerio del Trabajo), organización de empleadores (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia -ANDI) y organizaciones de trabajadores: (Confederación General del Trabajo-CGT;

Confederación de Trabajadores de Colombia - CTC; Central Unitaria de Trabajadores -CUT). Con el fin de promover el trabajo decente y fortalecer el diálogo social, se creó la Comisión Permanente para la Concertación de Políticas Laborales y Sociales, de naturaleza tripartita, en donde se discute el incremento del salario mínimo anual y demás temas referentes al ámbito laboral (45).

La OIT afirmó el fortalecimiento de las Subcomisiones Departamentales de Concertación, espacios de diálogo social tripartito, que componen a 300 miembros a nivel nacional aproximadamente.

A su vez, apoyó técnicamente la inserción del trabajo decente en el Plan Nacional de Desarrollo vigente y en la creación de una Guía para que el trabajo decente conforme los instrumentos de planeación departamental y municipal en los años 2016 a 2020 (44).

Además, se le ha dado fuerza al ejercicio de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT (CETCOIT), llegando así a más de 68 acuerdos para resolver conflictos relacionados con la libertad sindical y la negociación colectiva. Se destacan algunos casos de negociación en ECOPETROL, la empresa Bavaria, Carbones del Cerrejón y Ministerio de la Defensa, entre otros (45).

Uno de los temas álgidos en el tema del diálogo social ha sido las violaciones a la libertad sindical y a los derechos de asociación. Esto tiene que ver con el mantenimiento de prácticas que limitan el derecho de asociación, que entorpecen la creación de sindicatos y que deshonran al sindicalismo colombiano.

Las cooperativas de trabajo asociado, han sido reprochadas por haberse convertido en una forma de evitar la organización de los trabajadores en sindicatos, debido a que el trabajador es a la vez socio y empleador, por lo que no puede organizarse contra sí mismo, ni beneficiarse de convenciones colectivas.

Un efecto directo del concepto que tienen los sindicatos sobre el carácter antisindical de los empleadores y de la acción estatal es que la confianza para el diálogo tripartito se ha quebrado. Restablecerla es difícil, por la polarización ideológica y los antecedentes en las relaciones entre estos actores. Al perpetuar estos lazos rotos, se pierde la oportunidad de que la democracia tripartita sea un mecanismo preferido para que se tomen las decisiones en el ámbito de política laboral. Progresar hacia una cultura de la cooperación implica que empleadores y trabajadores se proporcionen a participar en temas que benefician a ambos de manera paralela y donde la economía colombiana también se favorezca (24).

Preexiste un historial de violencia en relación a los actores del diálogo social. Fajardo, (ex secretario general de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia . CUT) nombra la huelga de artesanos en Bogotá, con 200 detenidos y un sin número de heridos y muertos; la masacre de las bananeras en 1928; y la masacre de Santa Bárbara en 1964. De 1986 hasta el 2011, 2949 sindicalistas asesinados,

y en los años 2010 y 2011 el mayor número de protestas laborales de los últimos 20 años (puertos, petróleo, azúcar, palma africana, carbón y salud). Se evidencia una legislación y cultura antisindical. Supresión del movimiento sindical, tanto de las empresas como de la sociedad. Por ejemplo: la reforma laboral de la Ley 50 de 2011, reforma de la seguridad social de la Ley 100 de 2003, y segunda reforma laboral de la Ley 987 de 2006. Según Fajardo, es una situación de salvedad del movimiento sindical en las empresas y en la sociedad. El estado de la negociación colectiva: en 2002 se firmaron 576 convenciones, 200 pactos y 8 contratos sindicales que beneficiaron a 176 027 trabajadores. En 2005 se firmaron 272 convenciones, 160 pactos y 8 contratos sindicales que beneficiaron a 98.550 trabajadores. En 2009 se firmaron 270 pactos y 33 contratos sindicales que beneficiaron a 13.500 trabajadores (menos del 0,6% de los trabajadores) (44).

La OIT ha apoyado el desarrollo de la negociación colectiva en el sector público, elaborando guías para mejorar el proceso y capacitando a los negociadores de ambas partes a nivel nacional. El recién firmado acuerdo entre las organizaciones sindicales y el gobierno nacional, brinda mejores condiciones de trabajo a 1.2 millones de trabajadores y se continuará con acciones a nivel local para la negociación de 2016 (45).

3.9. CÓMO HACER REALIDAD EL TRABAJO DECENTE: CUATRO DESAFÍOS

Como lo expone Juan Somavía, ex Director General de la OIT hasta el año 2012, para poder hacer realidad el trabajo decente, se deben superar cuatro desafíos:

- *Variabilidad económica:* El trabajo decente ofrece beneficios económicos.

Puede incrementar la productividad de las empresas, y fomentar esquemas de crecimiento equitativos y sostenibles. La existencia de mercados de trabajo estables estimula el aumento de la demanda y de las inversiones.

El diálogo social permite alcanzar un equilibrio entre varios objetivos, por ejemplo, la flexibilidad que necesitan las empresas y la seguridad la cual aspiran los trabajadores.

- *Universalidad:* Todas las personas que trabajan tienen derechos laborales.

La igualdad de género es un componente básico y esencial de los objetivos del trabajo decente. Lograr la incorporación de estos objetivos en la economía informal es muy difícil, sin embargo, hay muchos ejemplos de políticas y proyectos cuya superación muestra que ello es posible.

Hay un nivel mínimo universal en materia de trabajo decente, pero no un tope. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo, son la base en que se sustenta el trabajo decente. Por encima de esto, lo que se considera como ~~%decente+~~ engloba derechos y principios de carácter universal, al mismo tiempo que refleja las circunstancias específicas de cada país. Los niveles mínimos del trabajo decente avanzan a la par con el progreso económico y social.

- *Coherencia:* La adopción de un enfoque integrado es esencial, el empleo, los derechos, la protección y el diálogo, se complementan unos a otros. De igual manera, todos cumplen una función en el logro de objetivos generales, como la erradicación de la pobreza. Las metas y políticas económicas y sociales deben ser consideradas como un todo, en un enfoque integrado y por esto mismo no se puede buscar con un criterio selectivo la realización de uno u otro objetivo del trabajo decente, sin desvirtuar el concepto en su totalidad. Según las condiciones de cada país pueden tener prioridades diferentes, con respecto a uno u otro aspecto de este programa; pero siempre será necesario tener en cuenta la interacción entre sus distintos objetivos.

- *Viabilidad del trabajo decente en la nueva economía globalizada:*

Los nuevos prototipos de producción y distribución de la economía mundial tienden a quebrantar la eficacia de algunas políticas nacionales en vigor, pero al mismo tiempo han dado origen a una nueva evolución institucional a nivel mundial que vislumbra nuevos cauces para la promoción del trabajo decente (2).

3. OBJETIVOS

3.10. OBJETIVO GENERAL

Consolidar la información disponible sobre diálogo social como herramienta para lograr el trabajo decente en Latinoamérica.

3.11. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir el concepto de diálogo social en el contexto laboral de Latinoamérica.
- Exponer los resultados y experiencias obtenidos a partir de la implementación del diálogo social efectivo en diferentes países de Latinoamérica.
- Dar a conocer diferentes puntos de vista del concepto de trabajo decente y trabajo digno.

4. METODOLOGÍA

- Tipo de investigación: monografía documental informativa.
- Búsqueda en bases de datos: se utilizaron las siguientes bases de datos: PUBMED, Lilacs, Scielo, google académico.
- Estrategia de búsqueda: mediante las siguientes palabras claves: OIT, trabajo decente, trabajo digno, diálogo social, Latinoamérica y tripartismo.
- Selección de artículos: Se incluirán artículos en español publicados entre los años 1999 . 2015 en toda la bibliografía disponible.
- Plan de divulgación: publicación en revista indexada.

5. DISCUSIÓN

Las experiencias y resultados del diálogo social en América Latina y el Caribe demuestran que vale la pena implementar estos programas, ya que se evidenció un crecimiento de la productividad y a su vez se generó una mejoría de la calidad de vida de los empleados y sus familias. Llama la atención cómo el buen uso de las estrategias de protesta por parte de los sindicatos y la disposición de escucha y concertación de cada Gobierno es clave para que pueda darse un diálogo social efectivo. Además, desde la perspectiva del bien colectivo sobre el individual se pueden visualizar concretamente los beneficios en materia de estabilidad económica, laboral y social en cada país.

Según la información recolectada correspondiente a la aplicación del diálogo social en varios países de Latinoamérica, se puede observar que el logro de la implementación de programas de diálogo social se afecta de acuerdo al grado de voluntad del Gobierno que se encuentre rigiendo en el momento de instaurar o darles continuidad a los programas respectivos. Este aspecto limita el avance que se ha tenido en el tema en América Latina.

La OIT ha sido la entidad gestora y promotora de políticas de trabajo decente y diálogo social en el mundo, por lo tanto, son los países miembros de esta entidad los que llevan a cabo estos programas en su plan de Gobierno. Sin embargo, hay países que siendo miembros activos no cumplen con la ejecución de los convenios pactados. Además, la OIT no tiene potestad para emitir sanciones gubernamentales. Lo anterior se traduce en otra limitante para el progreso de programas de trabajo decente y diálogo social en el mundo, ya que la acogida y la voluntad política no son universales.

Particularmente en Colombia, se evidencia un obstáculo adicional que interfiere en el desarrollo de estrategias de concertación, las cuales son sustentadas por una pobre participación en la actividad sindical que predomina en el sector privado y la persecución al ejercicio de organizaciones de trabajadores (45).

Como se ha mencionado en varias ocasiones en el artículo, el concepto de trabajo decente de la OIT comprende un conjunto de factores que permiten mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, pero llama la atención en Colombia como el trabajo independiente ha tomado fuerza en los últimos años. Lo anterior permite cuestionarse: ¿Podría ser %decente+esa modalidad de empleo?

Se generan varias hipótesis acerca del origen de este crecimiento acelerado del trabajo informal desde un punto objetivo y se atribuye principalmente a la escasez de oportunidades de empleo, lo cual obliga a la persona a buscar la manera de sobrevivir, poniéndola en una situación de vulnerabilidad y desprotección.

No obstante, pocas veces se mira la problemática desde una óptica más humana. Existen trabajadores por cuenta propia que han elegido serlo y se sienten a gusto en su condición, debido a que para ellos el ser asalariado no los dignifica. Las condiciones laborales de los empleos decentes no son una opción para ellos ya que prefieren tener un poco más de tiempo para ocuparse de su vida personal y mejorar su calidad de vida, en lugar de ocupar todo su tiempo en producir y ser eficiente. Además, pueden acceder a las prestaciones sociales de manera independiente y esto obedece a la conciencia de autocuidado y responsabilidad de cada persona.

Las dos modalidades de empleo tienen ventajas y desventajas, pero el tema que no es negociable es el de la seguridad y salud en el trabajo y la gestión de los riesgos propios de la actividad laboral y este es un aspecto que pocas veces es cubierto desde la informalidad. Trabajar en condiciones seguras debe ser una nueva cultura del trabajo.

Es claro que en Colombia el tema de trabajo decente y diálogo social en el contexto laboral hace algunos años era desconocido, pero con el paso del tiempo ha hecho parte de las políticas públicas y actualmente, se ha priorizado la creación de un Programa de Trabajo Decente dentro del marco del Plan de Desarrollo. Sin embargo, aún queda mucho camino que recorrer en cuanto a la difusión e implementación del programa en el país. La alta tasa de desempleo, el aumento del trabajo informal y la violación a la libertad sindical son algunos de los principales desafíos que deben superarse para alcanzar el anhelado trabajo decente en el país.

Finalmente, a partir de las experiencias de aplicación del diálogo social dentro del Sistema de Medición y Avance de la Productividad promovido por la OIT, se puede inferir que el diálogo social es una herramienta útil para generar condiciones laborales enmarcadas en la libertad, dignidad, justicia y seguridad en Latinoamérica.

6. CONCLUSIONES

- Consideramos que una forma útil y eficaz para implementar programas de trabajo decente en Colombia, sería incluir en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de cada empresa, un programa de trabajo decente de acuerdo a las características sociodemográficas de sus empleados y actividad económica de la empresa, siendo decretada y de obligatorio cumplimiento.
- Se podría incluir dentro del organigrama del Ministerio de Trabajo una comitiva que se encargue de regular y administrar el cumplimiento de los programas y decretos encaminados al dialogo social y al trabajo decente. Además, tener prioridad en la participación y representación en reuniones tripartitas de concertación cuando así se requiera.
- Cada administración debe tener conocimiento y acogerse a la Ley 1753 de 2015, además, darles continuidad a los programas de dialogo social que ya había implementado el anterior gobierno y mucho más si ya se habían visto resultados positivos.
- Dentro de la cátedra universitaria en los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, se deberá incluir temas referentes al diálogo social y el trabajo decente; además se podría tratar el tema de trabajo decente a los recién egresados que apenas van a comenzar su vida laboral y así tener conciencia de la importancia del mismo y buscar opciones laborales en donde se les aseguren condiciones dignas de trabajo.
- Se podría estimular con beneficios tributarios a las empresas que cumplan con metas de trabajo decente en su programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, estas metas deberán ser demostradas mediante indicadores de cumplimiento y resultados.
- Teniendo en cuenta que los líderes sindicales están en alto riesgo de ser vulnerados, se podrá implementar programas especiales de protección para estos mismos y así asegurar y dar la confianza para el libre desarrollo de las actividades sindicales que lideran, siempre y cuando estas se desarrollen dentro de los lineamientos legales.

- Colombia deberá acogerse a los lineamientos para poder alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible planteados por la Organización de Naciones Unidas, entre ellos se resalta el objetivo # 8 que hace referencia al trabajo decente, deberá alcanzar dichas metas que se han adoptado de manera global, demostrar que alcanzó los objetivos de forma transparente, además se deberá destacar por encima de los demás países.
- La OIT ha sido la entidad precursora en cuanto a la promoción y vigilancia de los derechos de los trabajadores en todo el mundo y fue la primera organización que dio a conocer el concepto de trabajo decente. Su aporte económico y técnico a los programas de trabajo decente de varios países de Latinoamérica, ha permitido obtener resultados positivos para la región.

7. BIBLIOGRAFÍA

1. Albanesi R. Historia reciente del trabajo y los trabajadores. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo. Trabajo y Sociedad. 2015; 25: 387-403.
2. Somavía J. Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global. Boletín Cinterfor. 2001; 151:177-192.
3. Belser P, Luebker M, Lee S, Marianakis A, Sobeck K, Vaughan D, et al. Informe mundial sobre salarios 2012 / 2013: Los salarios y el crecimiento equitativo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 2013.
4. Chacaltana J, Dema G, Glejberman D, Marinakis A, Pino B, Reinecke G, et al. Panorama Laboral 2015 América Latina y el Caribe. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe; 2015.
5. Gómez MS, Galvis LA, Royuela V. Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso. Cartagena: Banco de la República; 2015.
6. Farné S. Acciones para la generación de empleo y mejoramiento del diálogo social en Colombia. Colombia: Friedrich Ebert Stiftung en Colombia; 2012.
7. Ghai D. Trabajo decente. Concepto e indicadores. Revista Internacional del Trabajo. 2003; 122 (2): 125-160.
8. Cutria A, Hammermüllera E, Zubietaa A, Müller B, Miguelez L. Trabajo infantil: una problemática social que nos Compromete. Arch Argent Pediatr. 2012; 110(4):350-358.
9. Poblete R. Diálogo Social en el Marco del Trabajo Decente: avances y desafíos. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo; 2011.
10. Tomasina F. Los problemas en el mundo del trabajo y su impacto en salud. Crisis financiera actual. Rev. salud pública. 2012; 14 (1): 56-67.
11. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT.
12. dane.gov.co [Internet]. Colombia: Departamento Administrativo Nacional de Estadística; julio 20 de 2017. Disponible en:

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>.

13. Medición de empleo informal y seguridad social trimestre móvil noviembre 2016- enero de 2017. Boletín Técnico comunicación informativa. Bogotá: DANE; 2017.
14. La OIT: Qué es, Qué hace. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
15. Ilo.org [Internet]. Ginebra: Organización Internacional de Trabajo; mayo 30 de 2017. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>
16. Ilo.org [Internet]. Ginebra: Organización Internacional de Trabajo; mayo 30 de 2017. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm>
17. Ilo.org [Internet]. Ginebra: Organización Internacional de Trabajo; mayo 30 de 2017. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRI E_ID:2453907
18. Ilo.org [Internet]. Ginebra: Organización Internacional de Trabajo; mayo 30 de 2017. Disponible en: <http://ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-es/index.htm>
19. Castro O. Nivel de cumplimiento en materia de trabajo decente en Colombia. Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo. 2013; 1 (2): 11-19.
20. Ghiotto L, Pascual RF. Trabajo decente versus trabajo digno Acerca de una nueva concepción del trabajo. Voces en el Fénix. 2011
21. Colombia. Ministerio del Trabajo. Decreto 2362 de 2015 por la cual se adicional al Título 9 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 del 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un Capítulo 4 que establece la celebración del Día del Trabajo Decente en Colombia. Bogotá; 7 de diciembre de 2015
22. Constitución política de Colombia (1991) Artículo 25 [Título II]. Tercera Ed. Imprenta Nacional de Colombia.
23. Constitución política de Colombia (1991) Artículo 53 [Título II]. Tercera Ed. Imprenta Nacional de Colombia.
24. Ordoñez A, Castañeda MI, Ojeda DM, Mantilla HA, Muñoz JS et al. Trabajo digno y decente en Colombia Seguimiento y control preventivo a

- las políticas públicas. Colombia: Procuraduría General de la Nación; 2011.
25. Ishikawa J. Aspectos clave del diálogo social nacional: un documento de referencia sobre el dialogo social. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 2004
 26. Ermida O. Diálogo social teoría y práctica. Boletín Cinterfor.157:11-26.
 27. Sosa EH. Actores colectivos y trabajo humano: diálogo social en América Latina. Roma: Comisión Pontificia Justicia y Paz; 2003.
 28. Ilo.org [Internet]. Ginebra: Organización Internacional de Trabajo; mayo 12 de 2016. Disponible en: <http://www.ilo.org/americas/temas/tripartismo/lang--es/index.htm>
 29. Villasmil H. Diálogo, Tripartismo y Concertación Social: una introducción a los consejos económicos y sociales. Primera edición. San José: Oficina Internacional del Trabajo; 2001
 30. Dialogo social y tripartismo. Ginebra: Organización Internacional de Empleadores; 2003
 31. Diferentes opiniones, un objetivo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 2011
 32. Panorama Laboral 2016 Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2016. 136 p.
 33. Fondoriesgoslaborales.gov.co [Internet]. Colombia: Ministerio del Trabajo; julio 4 de 2017. Disponible en: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/informacion-estadistica/2016.html>
 34. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2017. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 2017
 35. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2016. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 2016
 36. Ilo.org [Internet]. Ginebra: Organización Internacional de Trabajo; julio 4 de 2017. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
 37. Trabajo decente y la agenda 2030 de desarrollo sostenible. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2017.

38. Berg J, Casali P, Dierckxsens M, Ferreira L, Marinakis A, Mertens L, et al. Panorama Laboral 2010 América Latina y el Caribe. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe; 2010
39. Etchemendy S. El Diálogo Social y las Relaciones Laborales en Argentina 2003-2010. Estado, sindicatos y empresarios en perspectiva comparada. Buenos Aires: Oficina Regional para América Latina y el Caribe; 2011.
40. Solari R. Análisis de las experiencias de diálogo socio-laboral en El Salvador. Mercado laboral y diálogo social en El Salvador. Santiago de Chile: Naciones Unidas; 2010.
41. Sagasti F, Prada F. Los procesos de diálogo social en Perú. Diálogo social en América Latina: un camino hacia la democracia ciudadana. Washington, D.C: Banco Interamericano de Desarrollo; 2005.
42. Pernia N. Diálogo social e inspección del trabajo en Venezuela. Revista Educación en Valores. 2015; 23 (1): 41-49
43. Marleen C. Diálogo social en Panamá: el camino hacia la democracia. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 2002.
44. Fajardo H. Intercambio de experiencias sobre Derechos Humanos en Colombia. Seminario de la Sociedad Civil sobre Derechos Humanos. Bogotá: Unión Europea . Colombia; 2011.
45. La OIT en Colombia. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2016.

