

# Bioética del Trabajo

## El Mundo del Trabajo



Gabriel Ignacio Gómez Marin

# BIOÉTICA DEL TRABAJO

EL MUNDO DEL TRABAJO:

Constitucional, Pedagogía del trabajo,  
Legislación Laboral Individual y Colectiva, Reconversión del talento humano,  
Seguridad social - Sistema general de riesgos laborales, Sociología del trabajo,  
Competencias emprendedoras, Mercado de trabajo, Bioética,  
Responsabilidad Social Empresarial, Peores formas de trabajo infantil-adolescente,  
Economía solidaria.

GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN

Magister en Bioética P. U.J.

Bogotá, 2014

1ª Edición: Palmira, Valle del Cauca. Colombia 19 de Enero de 2004

2ª Edición: Taller de bioética. Bogotá D. C, Colombia  
14 de Enero de 2014

3ª Edición: El mundo del trabajo .Bogotá D. C, Colombia  
23 de Febrero de 2014

Editor y Compilador:

GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN

Autor:

GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN

Dirección:

Carrera 93 No. 147 -62 Barrio La Campiña de Suba, Cel.:300 574 78 11

Bogotá D.C.  
Colombia  
Sur América.

**ISBN**

**958-33-5666-2**

Hecho el depósito que ordena la Ley

*El siguiente material se ha producido con fines estrictamente académicos para el uso de los educandos de las cátedras universitarias y los cursos de actualización programados por el Ministerio de Trabajo y los cursos de preparación para la vida laboral de Bienestar institucional, Área de promoción y desarrollo de la Universidad Piloto de Colombia, de acuerdo al artículo 32 de la Ley 23 de 1982 cuyo texto es el siguiente: "Es permitido utilizar obras literarias o artísticas o parte de ellas, a título de ilustración en obras destinadas a la enseñanza, por medio de publicaciones, emisiones o radiodifusiones o grabaciones sonoras o visuales, dentro de los límites justificados por el fin propuesto, o comunicar con propósito de enseñanza la obra radiodifundida para fines escolares, educativos, universitarios y de formación personal sin fines de lucro, con la obligación de mencionar el nombre del autor el título de las obras utilizadas.*

Impreso en Colombia  
Printed in Colombia

Producción: Juan David Pulido Gómez - Smart Soluciones Integradas

Impresión:

Encuadernación ARTEB  
Calle 45 No 7-36 Bogotá D.C

**Reservados los Derechos de Propiedad Intelectual.**

# TABLA DE CONTENIDO

Epígrafe

## ANTECEDENTES

Presentación

Población destinaria

¿Qué es la formación de formadores?

## PERSPECTIVA BIOETICA

¿Qué aporta la Bioética a la salud ocupacional?

¿De qué estamos hablando cuando hablamos de Bioética?

Violencia invisible

Proyectos inteligentes

Practica pedagógica

## 1. INTRODUCCIÓN A LA BIOETICA

1.1 Comportamiento Emergente

1.2 Ética y constitución

1.3 Dimensiones de la bioética del trabajo

1.4 Historia del surgimiento del régimen prestacional en Colombia, María Can

## 2. BIOETICA Y TRABAJO

2.1 Marco teórico del trabajo

2.2 Significado del concepto trabajo

2.3 Pilares de la bioética del trabajo

## 3. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

### 3.1 ESTADO SOCIAL DE DERECHO

3.1.1 Antecedentes

3.1.2 Características

### 3.2 DEBERES, PRINCIPIOS Y DERECHOS CONSTITUCIONALES

3.2.1 Deberes constitucionales

3.2.2 Principios constitucionales

3.2.2.1 Principios de la dignidad

3.2.2.1.1 La dignidad humanan

3.2.2.1.2 La libertad

3.2.2.2 Principio de la solidaridad

3.2.2.3 Principio de la igualdad d oportunidades para el trabajador

3.2.2.4 Principio de la irrenunciabilidad de beneficios mínimos laborales

3.2.2.5 Principio de favorabilidad

3.2.2.6 Principio de la primacía de la realidad

3.2.2.7 Principio de estabilidad en el empleo

3.2.2.8 Principio del debido proceso en la actuación administrativa

3.2.3 Derechos Constitucionales Fundamentales

3.2.3.1 Derecho al trabajo

3.2.3.1.1 Como libre desarrollo de la personalidad

3.2.3.1.2 Como obligación social

3.2.3.2 Derechos de los niños

3.2.3.3 Derechos de la mujer

3.2.3.4 Derecho de asociación

3.2.3.5 Derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales

3.2.3.6 Derecho a la huelga

4. CONSULTAS
  - 4.1 ¿Qué es el Fondo emprender?
    - 4.1.1 ABC del contrato de aprendizaje
    - 4.1.2 Sobre la formación del trabajo
    - 4.1.3 Sobre las relaciones de aprendizaje
    - 4.1.4 Sobre la calidad en la formación para el trabajo
    - 4.1.5 Sobre las unidades vocacionales de aprendizaje en empresa – UVAE
    - 4.1.6 Sobre los sistemas de competencia
    - 4.1.7 Migración laboral
    - 4.1.8 El subsistema de compensación y beneficios
    - 4.1.9 Parafiscalidad
    - 4.1.10 Preguntas frecuentes en materia de laboral
    - 4.1.11 Riesgos laborales
  - 4.2 ¿Qué es la jornada ordinaria de trabajo?
    - 4.2.1 Contrato de trabajo
    - 4.2.2 Despido con justa causa
    - 4.2.3 Jornada ordinaria de trabajo
  - 4.3 ¿Qué es una incapacidad?
    - 4.3.1 Licencia de maternidad
    - 4.3.2 Derecho laboral colectivo
    - 4.3.3 Teletrabajo
5. BIOÉTICA Y TRABAJO
6. ECONOMÍA SOLIDARIA
7. COLEGIO NACIONAL DE INSPECTORES DE TRABAJO
8. SENTENCIA
9. CONCLUSIONES
10. COMENTARIOS A LA OBRA
11. GUÍA PARA CONSULTAR EL DVD
12. CERTIFICADOS
13. LECTURAS COMPLEMENTARIAS
14. FUENTE Y BIBLIOGRAFÍA. IMÁGENES
15. EPILOGO
16. RESEÑA HISTÓRICA DE LA UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
17. ÍNDICE TEMÁTICO Y ANALÍTICO

## DEDICATORIA

A los Un millón ciento once mil  
(1.11.000) Niños, Niñas y Adolescentes trabajadores en Colombia

*La siguiente compilación se propone a manera de investigación como un circuito que une y atraviesa todo emergiendo la categoría "Bioética del Trabajo" (Ver mapa conceptual); así como la vida moderna está llena de momentos, de fragmentos, de sucesos le sugerimos que no trate de leer esta obra de una sola vez sino que cada lectura sea analizada individualmente como punto de referencia que le permita integrar a la reflexión ética y Biopolítica los principales problemas relacionados con la legislación laboral, la preparación para ingresar al mundo laboral por parte de los jóvenes, la transición del mundo de la academia al mundo del trabajo, el avance científico y la vida.*

*Basado en:  
Las investigaciones de los profesores  
Daniel Meneses, e Ingerborg  
Carvajal Freese de la Universidad  
del Quindío.*

*SE PROPONE QUE EL  
PRESENTE TEXTO SE INTEGRE  
a los lineamientos académicos del  
diseño de cursos curriculares  
relacionados con el mundo del  
trabajo para los países signatarios de  
la Organización Internacional del  
Trabajo.*



## *El por qué de un Título*

## **EPÍGRAFE**

En este libro he sistematizado la vida, cimentada en los valores familiares y en forma de autobiografía novelada, contiene imágenes de una trayectoria, que recoge los relatos de mis estudiantes, y las historias de los emprendedores – empresarios, y sus ilusiones, cuyos protagonistas son los trabajadores; dialogando con ellos acerca de sus angustias y necesidades, en especial, cuando han perdido su empleo, descubro en su rostro la abnegación y el sacrificio para llevar el pan a sus hogares.

La Bioética del trabajo es un proyecto de vida, que no he abandonado a pesar de ser una idea futurista que por las afares del día a día y las coyunturas, se dificulta verla en prospectiva; pero si la analizamos desde el presente, siendo conscientes del pasado; es un aporte espiritual, enriquecedor de la moral y los valores, para consolidar formas de optimismo y autoestima.

Es la consagración del amor a la comunidad, colocando en práctica e investigando sobre los conceptos de la Bioética y el trabajo, teniendo como punto de partida las vivencias del servicio público, asumiendo el rol de autoridad de paz e Inspector de Trabajo del Ministerio de Trabajo impartiendo justicia e igualdad, conjurando el agravamiento de controversias laborales.

Durante más de tres lustros, he trasegando en la vida laboral de las empresas, los sindicatos y los trabajadores, aplicando el pacifismo como proyecto ético contemporáneo y valor social, resaltando la importancia de la concertación y el diálogo social, para prevenir conflictos, construyendo confianza e involucrando la integridad y la lealtad como principios; la evidencias de este esfuerzo se reflejan en la creación de cientos de actas de conciliación voluntarias laborales, realizadas en el Quindío, Valle y Bogotá.

La presente base de datos está dirigida a todos los jóvenes de hoy en día, quienes con una mentalidad cosmopolita y posmoderna, les interesa lo intempestivo, lo audiovisual, el arte, el cuerpo, la danza, lo esotérico y tal vez por eso el lenguaje en que fui formado desde la razón jurídica y la ciencia no me permitía traducir todos mis conocimientos cuando asumía la responsabilidad de dictar las cátedras asignadas, es por ello que esta obra se ha venido construyendo con una nueva mirada en el mundo del trabajo y de la humanística, con la perspectiva bioética orientada siempre por los profesores Daniel Meneses e Ingeborg Carvajal que he adaptado así: *"privilegiar la vida, su calidad y su sentido aportando una actitud flexible y abierta al cambio y las innovaciones en un ambiente de trabajo colectivo con carácter interprofesional y multidisciplinario, de comunicación, solidaridad y complementariedad para una cultura expresada en un desempeño bioético como organización plural al generar recursos y agentes de transformación social e institucional, coevolucionando con el entorno, en una dinámica multidimensional que recepciona, potencia y conecta los aportes individuales y grupales; propendiendo por favorecer y estimular el bienestar, autoevaluándose y autorregulándose continuamente"*.

La bioética del trabajo propone nuevas relaciones con la comunidad que impacten la calidad de vida, a través de escenarios diversos, *"en un ambiente basado en una actitud abierta al cambio con un carácter flexible y pluralista dentro de una organización inteligente y comprometida con la vida, proporcionando elementos para enfrentar problemas relacionados con la ética del trabajo desde diferentes perspectivas para favorecer la formación integral del individuo"*<sup>1</sup>. En este orden de ideas retomo lo expresado por Alfonso Llano Escobar, S.J. *"La Bioética no surgió para ayudar a resolver los problemas particulares de los profesionales de la salud, ni los problemas de conciencia de los individuos"*.

---

<sup>1</sup>Misión y Visión. Facultad de Medicina Universidad del Quindío.



De tales problemas se ocupan la ética médica y la ciencia moral. La bioética surgió hace apenas 40 años como una nueva forma de hacer ética en sociedad, como una nueva responsabilidad de todos y cada uno de los y de las ciudadanas, como una invitación a todos los miembros de la sociedad deliberativa a participar, con la debida responsabilidad, en foros públicos y privados, en la deliberación y valoración de los dilemas éticos que plantean al hombre contemporáneo las nuevas biotecnologías. Como observaba ya en su momento Van Rensselaer Potter, el padre de la Bioética: "Son muy graves e importantes las consecuencias de las nuevas tecnologías para dejarlas solo en las manos de los científicos".

Es el momento de que intervenga toda la sociedad deliberativa en asuntos de tanta importancia. Conviene recordar que la sociedad ha evolucionado mucho más de lo que pensamos, desde los tiempos metafísicos de los antiguos helenos, hasta el amanecer claroscuro del siglo XXI. De las célebres polis griegas, Occidente paso a los inmensos latifundios feudales del Medioevo. De allí paso a las monarquías absolutas del Renacimiento y siglos posteriores. Luego sobrevino la Revolución Francesa y con ella, y a causa de ella, hicieron su aparición las democracias representativas, hasta que, finalmente, estas cedieron su puesto a la democracia deliberativa de finales del siglo XX y comienzos del siglo XXI.

Por democracias deliberativas se entienden las sociedades en las que los ciudadanos dejando atrás las heterónomias, participan en foros públicos con el ejercicio de su autonomía. De reciente data, 1971, y de origen norteamericano, la Bioética en pocos lustros hizo su entrada en universidades e instituciones superiores en forma de cursos de pre y posgrado, de centros e institutos de bioética, de libros y revistas, de bibliotecas y de páginas web, de dilemas y cuestionamientos éticos y morales, planteando investigadores y científicos de todo el mundo. ¿Qué sentido tienen para la humanidad, que progreso, en término de calidad humana y de crecimiento espiritual, ofrecen las investigaciones en que ustedes se encuentran ocupados? "*La Bioética cruzó los linderos de la Academia para hacerse presente en foros nacionales e internacionales, en comisiones asesoras de empresas, de hombres y mujeres de Estado, asesores de jefes de gobierno y de miembros de las Cámaras y Senados. Conviene recordar que esta nueva disciplina, en forma de comités y comisiones de Bioética, forma parte de organismos internacionales de suma importancia, como la ONU, la UNESCO, el Banco Mundial y la Unión Europea, entre otros*"<sup>2</sup>.

Por lo tanto desde la BIOÉTICA (Ethos del Bios) partiendo de mi experiencia personal con las cátedras universitarias he ido construyendo colectivamente una síntesis completa que nos ha permitido integrar en un mismo discurso coherente y amplio los cursos que he dictado en: Legislación Laboral Individual y Colectiva, Reconversión del Talento Humano, Seguridad Social, Sistema General de Riesgos Laborales, Sociología del Trabajo, Talleres de inducción a la práctica empresarial, Preparación para la vida laboral en las áreas de Bioética, Mercado de trabajo, Emprendimiento y Responsabilidad Social Empresarial. Las actividades se basan en la consolidación de nuevas formas de interactuar con la comunidad mediante formación con los actores sociales y demás como aportes al enriquecimiento del conocimiento. Renovando la practica pedagógica por medios audiovisuales a través del arte aplicado al cine y documentales, para conmovir a los jóvenes y suscitar el debate y el contraste moral, con el objetivo de activar el pensamiento proponiendo la redacción libre de escritos, mapas conceptuales e inclusive dibujos con sus respectivas explicaciones.

La categoría filosófica Bioética del Trabajo se adelanta a la realidad, con una labor fuera de lo convencional, que permite construir sueños y utopías, donde absolutamente, todos seamos iguales en el empleo, sin jerarquías; no exista la esclavitud moderna en forma de trabajo infantil o adolescente; y el trabajo adulto sea por convicción, autónomo, libre, feliz, creador de nuevas realidades, sin rutinas ni monotonías; es decir, profundamente humano y espiritual, continuador y protector de la calidad de vida, llena de esperanzas y nuevas posibilidades de mejoramiento.

---

<sup>2</sup>Página Web: <http://www.javeriana.edu.co/bioetica>





# ANTECEDENTES

## **Definición de TRABAJO:**

“El trabajo, es ante todo, un proceso entre el hombre y la naturaleza, durante el cual el hombre, mediante su propia actividad, mediatiza, regula y controla, el intercambio de sustancias entre él y la naturaleza.” (Marx y Engels). Al actuar sobre la naturaleza exterior, el hombre modifica la naturaleza a la vez que se modifica así mismo. Al modificar la naturaleza el hombre realiza su fin consciente, adapta los objetos de la naturaleza a sus necesidades.

El proceso del trabajo incluye tres momentos: 1) la actividad del hombre dirigida a un fin, es decir, el trabajo mismo. 2) el objeto del trabajo; y 3) los instrumentos de producción con que el hombre actúa sobre el objeto dado. El trabajo constituye la condición primera y fundamental de la existencia humana, el trabajo, en su proceso de socialización, ha creado al propio hombre. El trabajo es considerado a la vez como un deber moral, una obligación social y como la vía hacia al éxito personal.

“Solo el trabajo directo fructifica.” José Martí<sup>3</sup> “

---

<sup>3</sup> Glosario de Bioética. Rafael Torres Acosta. Editorial Ciencias médicas, ECIMED. La Habana, 2011



## ANTECEDENTES GENERALES

Parafraseando a Fritjof Capra, en su obra conexiones ocultas (The Hidden Connections Doubleday, 2002) me propongo extender al ámbito social la nueva comprensión de la vida y del trabajo que ha surgido de la teoría de la complejidad. Para ello me he basado en un marco conceptual que integra las dimensiones filosóficas, jurídicas y sociales de la vida.

Al comienzo del milenio, mi objetivo consiste no solo en ofrecer una visión unificada de la vida, el trabajo y la sociedad, sino en desarrollar también un planteamiento coherente y sistemático de algunas de las cuestiones críticas de la ética y del trabajo en nuestra época; para lograr esto he sistematizado mi experiencia personal a través de mis vivencias, como inspector de trabajo en el Quindío, en el Valle del Cauca (Palmira, Cerrito, Candelaria, Pradera y Florida) y Bogotá.

Encontramos que la Inspección de trabajo dentro de sus funciones en concordancia con el concepto de protección social promueve una visión integral del sistema de seguridad y protección social.

Al ser operador de equidad, como autoridad de trabajo se contribuye activamente a consolidar el sistema de protección y seguridad social haciendo realidad la política pública“ propendiendo por una unificación institucional buscando cobertura de aseguramiento en el cual se incluye la protección al desempleado y protección materno-infantil, la cobertura para la recreación de activos a través de la educación y la capacitación, el acceso al crédito para nuevos actores de la economía, la adquisición de vivienda y procesos de titulación y saneamiento de la propiedad y cobertura de asistencia social a través de programas de promoción y subsidio de desempleo, de la recreación, el turismo social y protección de ancianos indigentes; y se resume en un cambio de paradigma al actual donde solo pensamos en el hoy y dejamos la acción para mañana”(M..P..S, 2003).

En este orden de ideas en el Ministerio de Trabajo, la inspección de trabajo se convierte en un centro de conciliación a donde llegan personas peleando por diversas causas, originadas en el mundo del trabajo graves muchas o insignificantes otras hemos descubierto que mediante el diálogo, esas rivalidades han terminado en términos amistosos, el secreto es tener siempre el ánimo dispuesto, la mente clara y el espíritu sereno para entrar a conciliar querellas y conflictos laborales por los que llegan decenas de personas.

Es necesario por ello poseer una buena dosis de optimismo y paciencia para soportar momentos difíciles, como cuando intervino la personería municipal de Palmira para concertar el levantamiento de una huelga de hambre, realizado por un cortero de caña como protesta por los abusos de este sector a los trabajadores; todo este asunto se problematizó didácticamente logrando presentar por unos cuantos minutos en la televisión pública (señal Colombia) el sentir, el pensar y el hacer de los obreros del centro del Valle del Cauca esto sucedió gracias a los diálogos surgidos en las ponencias de las mesas de trabajo en el área de empleo, trabajo y seguridad social cuando se realizaron las audiencias públicas en San Vicente del Caguán en el marco del proceso de paz aireándose alternativas de concertación a nivel local potenciando una nueva mirada en el mundo del trabajo que hemos definido como bioética del trabajo.

Tampoco he dudado en imponer la autoridad cuando he encontrado injusticias laborales por parte de quienes han faltado a la palabra, a los que confiaron en un pago, por su trabajo. Aún estamos a tiempo de alfabetizar a la población en la conexión del trabajo, con lo micro (subsistencia), como en lo macro (sostenibilidad planetaria), con estrategias novedosas y audaces que acoplen en un mismo concepto la vida y el trabajo, lo que implica superar ideas como las jerarquías, los premios y los castigos; por lo tanto se va agotando y se hace necesario revisar la utilización indebida del concepto del liderazgo en las organizaciones.



**Diálogo y concertación social con los trabajadores (2013).**

## PRESENTACIÓN

### LA BIOÉTICA (Carvajal y Meneses, 2000):

- Emerge en una época en que la ciencia se convierte en tecnociencia y por ende el saber ligado al hacer.
- La complejidad de las interacciones.
- Aparece como una nueva inteligencia para movernos en este mundo y en los que podrían emerger.
- Hace un biocircuito con el BIOS, con la vida en sentido global, no únicamente con la humana introduce esta dimensión en la toma de decisiones.
- Se trata de una ética "Biocéntrica" que integra y resignifica las anteriores.

### BIOÉTICA DEL TRABAJO<sup>4</sup>

- Aparece para encontrarle sentido y significado a la existencia del ser humano y la razón de ser de su trabajo.
- Es el conector entre el conocimiento y la vida con una mirada integral e integradora.
- Promueve una acción en la vida y para la vida y una sociedad deliberativa tomando los temas como una totalidad completa.
- La salud de los trabajadores constituye un buen indicador de la calidad de vida propiciada por el proceso productivo y la organización social que esto genera.

Abordadas estas áreas temáticas, nos encontramos con algunos problemas que no se han dejado resolver así:

¿Cómo hacer realidad la constitucionalización del derecho al trabajo? ¿Cómo aplicar las nuevas inteligencias que nos pone a la mano la tecno ciencia en la productividad sin desplazar al humanismo? ¿Cómo traducirlos lenguajes de las élites laborales (sindicatos), sociales, económicas, políticas, que aplican en la defensa de sus intereses; para avanzar en la concertación social?; es el ser humano que avanzando en su autonomía puede lograr la calidad de vida que nos preocupa un ser que se inserte por la diferencia.

---

<sup>4</sup> *Pedagogía del Trabajo Modelo Pedagógico*

*Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Sistema General de Riesgos Laborales, Grupos Ecológicos de Risaralda 2000  
Gloria InesGomez Ramirez, Manuel Herney Patiño Rios, Luis Alberto Ossa Patiño, 2000*



Si no hacemos un verdadero esfuerzo personal, no habría aporte; por eso a nivel local mediante la sistematización de mi vivencia como inspector de trabajo, hemos hecho traducción de niveles conceptuales, con diferentes niveles de complejidad nuestro trabajo es seguirle dando contenido y la propuesta es operacionalizar la experiencia que resulte, y en la medida que se va trabajando pueda ir organizando sus ideas de una forma abierta y flexible a través de sus propios receptores de insumos esperados, para que le vaya dando contenido en los temas que le apasionen y lo pueda pensar como algo para entregar a otro proceso libremente, por eso quien se sirva de esta información debe seguirla produciendo dándole su propio contenido y significado; es necesario trabajar con este esquema donde todos hacemos parte de una red de aprendizaje; de lo contrario nos limitaríamos a seguir acumulando información.

Si en estas cátedras en las Universidades Piloto de Colombia, del Valle y del Quindío dictadas desde el año de 1996 a la fecha en Bogotá, Girardot, Caicedonia, Palmira, Buga, Pereira y Armenia; para las Facultades de Contaduría, Administración de Empresas, Ingeniería Financiera, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Mercados, Sistemas, Telecomunicaciones, Mercados y Electrónica, Diseño de Espacios de escenarios, diseño Gráfico, Negocios Internacionales, Arquitectura, Psicología y Economía, han surgido estos interrogantes y preocupaciones, confiamos que desde la BIOÉTICA se pueda realizar un mejor ejercicio de la legislación social.

En este taller se aprende problematizando el conocimiento (revisando y aterrizando a la realidad con estudios de caso basados en querellas interpuestas entre trabajadores y sindicatos contra algunas empresas). Es así como se trenzan en distintos ritmos los intereses de los trabajadores y los empleadores; no basta todas las normas legales para dar respuesta a los múltiples y complejos fenómenos de tipo productivo por ello es necesario rescatar un humanismo práctico, es decir, trabajadores y patrones éticos que antepongan lo espiritual a lo material; esto se plasma en las conciliaciones que hemos adelantado, permitiendo un mejor clima organizacional en la región.

También en la implementación de este seminario alemán se ha avanzado en la unión de la docencia y la extensión allí un grupo de estudiantes han pasado a transformar las tradicionales pasantías o los proyectos en empresas que se reducen a dar un espacio laboral en donde los estudiantes desarrollan tareas rutinarias y en donde es poco lo que se aprende; pasando a buscar y crear un verdadero espacio que se constituya en una "escuela" para los practicantes, que les permita desarrollarse como profesionales y que les facilite su integración laboral en otras instituciones, realizando trabajos de campo así: búsqueda activa de niños trabajadores y su posterior encuesta; su participación en el Comité Local de Salud Ocupacional con sus múltiples gestiones en red que implican visitas empresariales y capacitaciones tanto a sindicatos como a gestores empresariales.

Es en la vivencia concreta que he tenido al presidir el comité local de mi jurisdicción donde se busca hacer realidad nuevos escenarios de participación y de democracia para el bien común, que no es otra cosa que políticas públicas y es allí en esa categoría de lo público es donde se encuentran la bioética y el trabajo.

Toda esta experiencia en el comité local de salud ocupacional ha venido haciendo posible la participación de los jóvenes en el mundo del trabajo para permitir que los estudiantes interioricen "los cambios acontecidos en la década de los noventa frente a las relaciones internacionales, configurado por un nuevo escenario estructural caracterizado por los procesos de globalización, privatización, liberalización económica y democratización que buscan mejorar la capacidad de competir en los mercados internacionales, preservar equilibrios macroeconómicos y garantizar que los beneficios de una economía más sólida se trasladen al progreso social para reducir los índices de desempleo y marginalidad de la población colombiana" (M. P. S, 2003).

Ante estas situaciones tenemos la responsabilidad social de aplicar los principios y valores que entrañan estos principios, con el objeto de fomentarlos y difundirlos. Se está desarrollando desde la bioética del trabajo una labor de promoción y divulgación de los derechos fundamentales en el



trabajo considerando que la comunicación e información de los derechos es uno de los principales mecanismos mediante el cual el Sector Trabajo y Seguridad Social contribuye al logro de la paz.

La cuidadosa selección de lecturas que hace parte del presente texto le permitirá una visión integral del trabajo y brindara argumentos Bioéticos para defender los derechos humanos.

El compendio que hoy se encuentra en sus manos es el producto depurado, actualizado y complementado de las Estrategias Metodológicas y los programas de curso dirigido a los jóvenes universitarios de Bogotá, Valle del Cauca, Risaralda, Quindío y Girardot que si bien es cierto contribuyeron para accionar el ejercicio de la docencia, también es que necesitábamos el aporte de los estudiantes y de las personas anteriormente mencionadas a través de la crítica y sugerencias que a ella hicieron cada uno de los que intervinieron en los cursos con la metodología de Seminario Alemán.

## **POBLACIÓN DESTINATARIA<sup>5</sup>**

Dirigido al personal docente de instituciones de formación profesional, de organizaciones empresariales y sindicales, a los responsables en síntesis, de facilitar y conducir procesos de aprendizaje, actualización profesional, reconversión laboral y generar cultura para transitar por y con el sistema productivo. A los que creen que el aprender es descubrir, producir, buscar oportunidades, resolver problemas, crear.

El perfil de partida exige interés por la formación, gusto por la interacción, el trabajo en equipo; visión global de los problemas (análisis-síntesis), contacto con la realidad social y productiva, autogestión y disposición a centrar el protagonismo del aprendizaje en el alumno. Apertura mental y sentido del humor.

## **QUÉ ES LA FORMACIÓN DE FORMADORES<sup>6</sup>**

Formar al formador es dar ocasión, a los conductores de procesos de aprendizaje de: conocer, descubrir, aplicar y valorar métodos y técnicas para su crecimiento personal y profesional. El formador aprende con la práctica docente, de sus aciertos y errores, en la relación con el grupo de formación, cuando piensa como planificar y presentar las sesiones de aprendizaje. Supone un proceso dinámico y permanente, una reflexión sobre los modos de actuar en el aula y una adaptación a las situaciones y oportunidades del entorno.

Formar al formador, es abrir la mente a la imaginación, atender a la disciplina y, así, ser capaces de crear fórmulas para provocar el desarrollo en los alumnos. En una ocasión, un formador me pidió una moneda, al mismo tiempo me estaba entregando otra de igual valor; me dijo: <<Mira, tú me has dado una moneda y yo te he dado una equivalente; los dos tenemos una moneda: si en lugar de monedas hubieran sido ideas ahora tendríamos dos ideas cada uno>>. El aprendizaje consiste justamente en adquirir y desarrollar competencias, crear modos de construir y avanzar. Ello es posible mediante la acción de formación e intercambio de conocimientos, ideas y habilidades.

---

<sup>5</sup> Formación de formadores manual didáctico, María Luisa Herraiz. OIT - Organización Internacional del Trabajo.

<sup>6</sup> Ibidem.



Inspección en fábricas de ladrillo de Usme (2011)

## JUSTIFICACION

Es necesario abordar nuevas metodologías de acción para la gestión debido a los cambios del nuevo milenio, que permita dar cumplimiento a mandatos internacionales y a nuestra misión institucional en materia de:

- Salario
- Salud en el trabajo
- Ocupación
- Empleo
- Libertad sindical
- Derechos de los niños trabajadores
- Población vulnerable

Es decir, pasar de una Inspección de Trabajo “Tradicional o clásica” a una Inspección de Trabajo “Inteligente”

Memorias Inspección de Trabajo de Palmira - Valle del Cauca (2000)



Familiares	Sociales	Personales	Empresariales
<ul style="list-style-type: none"><li>• Limpieza</li><li>• Orden</li><li>• Unión</li><li>• Cariño</li><li>• Ayuda</li><li>• aceptación</li><li>• alegría</li><li>• amor</li><li>• apreciación</li><li>• benevolencia</li><li>• bondad</li><li>• calma</li><li>• caridad</li><li>• comprensión</li><li>• constancia</li><li>• Fidelidad</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Confianza</li><li>• dadivosidad</li><li>• Solidaridad</li><li>• Tolerancia</li><li>• Paz</li><li>• Determinación</li><li>• Dignidad</li><li>• Disciplina</li><li>• Entusiasmo</li><li>• Entrega</li><li>• Equidad</li><li>• Equilibrio</li><li>• Felicidad</li><li>• Generosidad</li><li>• Grandeza</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Puntualidad</li><li>• Amabilidad</li><li>• Sinceridad</li><li>• Trabajo</li><li>• Sencillez</li><li>• PUREZA</li><li>• Fe</li><li>• Humildad</li><li>• Imparcialidad</li><li>• Integridad</li><li>• Madurez</li><li>• Nobleza</li><li>• Optimismo</li><li>• Paciencia</li><li>• Perseverancia</li><li>• Valentía</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Servicio</li><li>• Prontitud</li><li>• Positvismo</li><li>• Precisión</li><li>• Prudencia</li><li>• Receptividad</li><li>• Respeto</li><li>• Responsabilidad</li><li>• Sensatez</li><li>• Honestidad</li><li>• Estabilidad</li><li>• Libertad</li><li>• Creatividad</li><li>• Cooperación</li><li>• Obediencia</li></ul>

# PERSPECTIVA BIOÉTICA



*Por los Doctores en Bioética Daniel Meneses, e IngerborgCarvajal Freese, profesores de la Universidad del Quindío, quienes han sido los mentores de la bioética del trabajo desde 2002.*



## 1 ¿QUÉ APORTA LA BIOÉTICA A LA SALUD OCUPACIONAL?<sup>7</sup>

En esta presentación nos proponemos tematizar algunos aportes que una perspectiva bioética puede hacer a los retos y problemas planteados por la salud ocupacional. La bioética como un asunto de las decisiones y acciones humanas que posibilitan la vida humana misma y la vida en general, atraviesa el campo de la salud ocupacional abriéndolo a distintas escalas y niveles de complejidad.

Podría afirmarse que el hecho de que aparezca en la sociedad el reconocimiento de los trabajadores como sujetos con derechos y en particular con derechos a la salud en el trabajo que contiene el derecho a la vida, es decir el derecho a no morir o a deteriorar la vida por enfermedades o accidentes laborales, el derecho al bienestar laboral, derechos a servicios asistenciales adecuados en los sitios de trabajo y el derecho a participar señala una diferenciación entre un universo de objetos y otro de seres humanos. En este sentido los derechos, más que una dimensión normativa y política, y sin dejar de serlo, se hacen constitutivos de una nueva forma de vida en la que se posibilitan:

- La superación del uso y del consumo de unos hombres por otros.
- El deterioro mecánico del cuerpo y de la persona en un desgaste cotidiano del trabajo.
- El cuidado de lo viviente a través del cuidado de los requerimientos y ambientes específicamente humanos.

A diferencia del derecho positivo, los derechos humanos abren espacios que por razones culturales, sociales, económicas, históricas, etc. se encontraban "colapsados"; eran inexistentes. Nos referimos específicamente a aquellos espacios que progresivamente crearon las minorías (trabajadores, etnias, géneros) en las sociedades del siglo pasado y que aún constituyen un reto en la organización económica y social de nuestro país.

En esta escala, la bioética toma la forma de principios de beneficencia no maleficencia, autonomía y justicia. En su origen histórico la bioética surge precisamente en medio de estos movimientos de minorías, específicamente en relación con los pacientes y en el campo de la atención a la enfermedad, con reconocimiento de aquellos como sujetos de derechos. La aplicación de estos principios a la salud ocupacional se traduce en acciones y medidas que ésta busca, tales como:

- El bienestar del trabajador y el clima laboral (principio de beneficencia)
- La prevención del daño transitorio o permanente (principio de no maleficencia)
- La información y la educación al trabajador propiciando su auto cuidado la participación de éste en la toma de decisiones (principio de autonomía)
- La equidad y la distribución de beneficios y cargas (principio de justicia)

Todas estas aplicaciones se encuentran pautadas desde una visión medicalizada y técnica de la salud, según la cual salud es lo contrario de enfermedad o anormalidad funcional y los servicios son predominantemente de tipo vertical y asistencial. De lo que se trata, entonces, es de prevenir y tratar la disfunción y/o recuperar la integralidad funcional física y mental. La vida se impone como vida biológica y esta concepción del cuerpo y de lo humano se encuentra más cercana a lo mecánico que a lo viviente.

En este nivel de complejidad la bioética encuentra lenguajes y referentes en el campo de los derechos constitucionales (derecho a la vida, a la integridad personal) y más precisamente en el derecho laboral.

---

<sup>7</sup> Documento realizado para la celebración del Día Nacional de la Salud Ocupacional Universidad Nacional sede Palmira, 28 Julio de 2003. Daniel Meneses Carmona, Ingeborg Carvajal Freese. Profesores Universidad del Quindío. Facultad de medicina y programa de filosofía.

Sin embargo, es pertinente aclarar que tanto el derecho como la atención en salud se fundamentan en la ética, como ese reconocimiento de lo diferencialmente humano y no al revés.

En un segundo nivel de complejidad, la nueva economía mundial con sus principios de productividad y competitividad adquiere un papel de reconfiguración de la salud ocupacional. Esta ya no tiene el carácter de derechos logrados en una lucha sindical, política, social en la que empleadores y trabajadores se encuentran en bandos confrontados y jugando un juego en el que las ganancias del uno significan pérdidas del otro, sino que unos actores y otros se ven enfrentados a la viabilidad de las empresas o instituciones y por ende al empleo y a la supervivencia, en medio de nuevas reglas de inserción global.

Llevar a cabo programas de salud ocupacional, la calidad de vida de los trabajadores y la introducción de tecnología de apoyo, ya no significan un gasto, sino una inversión, al reconocer que la productividad está relacionada con el grado de capacitación, funcionabilidad, capacidad e incluso la creatividad e inventiva de cada uno y del colectivo en la empresa. Cuidar del trabajador es cuidar la rentabilidad y la posibilidad de alcanzar niveles de competitividad necesarios para hacer parte de la economía global con sus estándares de cantidad y calidad de producción.

En este contexto los servicios de salud dejan de tener esa tonalidad asistencialista y beneficiante como derecho adquirido por los sujetos, para convertirse en garantía del mantenimiento de la capacidad productiva tanto en las personas, como en los ambientes de trabajo.

La medición de riesgos en cada punto de los procesos productivos, las estrategias de prevención y protección específica, la educación al trabajador, las pólizas de seguro buscan, además de brindar una seguridad social a los empleados, la disminución de los altos costos económicos y en competitividad, que implican los accidentes de trabajo, las ausencias, las incapacidades, etc. La medicina amenaza con reducirse al mantenimiento y a la reparación de los organismos y el economicismo a la interconversión de vida por dinero.

Es aquí donde surgen nuevos asuntos para la bioética. La pauta de rentabilidad económica, si bien le abrió espacios a la salud ocupacional, en sí misma no garantiza la horizontalización de las relaciones, la redistribución de las ganancias obtenidas con una mayor productividad, el reconocimiento de los derechos como capacidades, la asunción de compromisos más allá del simple cumplimiento de normas, el desarrollo de una sociedad civil, la descentralización de la toma de decisiones, el paso de la representación a la participación. Por el contrario, como parámetro decisorio y limitada al cálculo contable, la rentabilidad llega a funcionar como un criterio de exclusión a todo nivel.

Personas, regiones y países enteros son desechados de los circuitos de un globalismo reductor al no poder moverse con la velocidad y el ritmo de los estándares de producción. Resultará más barato invertir en tecnología diagnóstica (incluyendo biotecnología de punta como el diagnóstico genético) para controlar la contratación de personas con ciertos riesgos y susceptibilidades en vez de crear innovaciones en los ambientes de trabajo y en los servicios de atención.

Riesgos de enfermedad ocupacional se traslapan con riesgos genéticos y ya no solamente con estilos laborales y ambientes de trabajo. El determinismo genético instaure nuevas clases sociales y justifica técnica-, científica- y económicamente la exclusión de grupos poblacionales que no tienen injerencia en la modificación de estas condiciones.

En esta escala la bioética ya no tiene el carácter de aplicación de principios y el cuidado de la vida pasa ahora por el cuidado de la lógica que orienta los procesos cotidianos de producción, interacción, de ocupación, en fin, de existencia. Introduciendo nuevas dimensiones y universos en aquello que tiende a volverse mecánico, prefijado, calculable y un fin en sí mismo. La productividad tiene sentido si apoya la vida, pero no si se convierte en el valor absoluto.

Esta gravitación en los procesos, más que en los productos es propia de una nueva sensibilidad a lo cualitativo que resulta decisiva de cara a los aportes recientes de las ciencias de la vida, según

las cuales lo viviente no es una propiedad dada, sino algo emergente e imprevisible en cierto tipo de relaciones y organizaciones. (Patrones).

Esto quiere decir que la vida no ocurre en cualquier tipo de ambientes, circunstancias y condiciones y exige una creación continua. La vida, entonces, no es panificable, calculable, localizable; se auto organiza de distintas maneras en los intersticios de posibilidades y en ciertas combinatorias de recursos, actores, ambientes, procesos y materiales.

Con este nuevo concepto de vida nace un asunto que antes no era visible: el asunto de hacernos vivientes en la interacción con entornos vivientes. La participación que habíamos mencionado como un derecho adquiere una fuerza insospechada: el paso de la vida como zoe, como algo que se tiene y que el tiempo consume, como vida vegetativa o mera subsistencia a la vida como bios, exclusivamente de aquellos que toman su propia vida en sus manos. (Maldonado, 1998).

La posibilidad de acción y la apertura de espacios de acción se convierten en condición inicial para lo diferencialmente humano, ya no como sujetos de derecho, sino como sujetos vivientes. Entendida así, la participación de estos agentes trasciende la representación y la distribución de poder y ganancias para constituirse como la oportunidad de hacer y hacerse en la ocupación, que ya no se limita ni a una labor ni a un eslabón o herramienta de trabajo.

En cada una de las escalas planteadas se sucede un cambio en el teatro de interacciones. Pasamos de un escenario constituido por la fábrica, la industria, la institución, el obrero, el patrón y las máquinas a otro impregnado por el nuevo paradigma tecnológico de una sociedad global y del conocimiento en las que la información es a la vez la materia prima y el producto. (Castells, 1995)

En esta nueva sociedad la cultura, el conocimiento científico y las fuerzas productivas confluyen en vez de estar aisladas en sectores y campos distintos. Nos vemos abocados a una nueva relación entre el hombre y la máquina.

Estas ya no tienen el carácter de objeto; las nuevas tecnologías tendrán cada vez más un fuerte impacto en el empleo y en el papel del hombre en la producción, atendiendo a la organización en que se instalen. Si ésta es del tipo tradicional, jerarquizada, centralizada, entonces la tecnología adquiere el papel que jugaron las máquinas en la época industrial, esto es el desplazamiento del trabajo humano, lo que nos lleva a plantear que la tecnología apoyaría el bienestar social solo si está en un ambiente y organización que aprende. Es en este contexto que la capacitación y el reentrenamiento se hacen decisivos en tanto que se faciliten las competencias de crear, procesar, movilizar información. Se trata de empresas que gestionan el conocimiento y en las que todos los participantes tienen algo que entregar. Se configuran así nichos de inclusión.

Es en la sociedad de la información donde emerge un mundo globalizado. En este punto es necesario diferenciar el globalismo que consistiría en una homogenización y exclusión de todo aquello que es distinto y la globalización como un fenómeno de interdependencia creciente, conservando la pluralidad y la diversidad. Esta globalización descarta los juegos mencionados arriba, en los cuales unos ganan todo a expensas de otros que lo pierden todo. Para la salud ocupacional es decisivo comprender que hemos ido pasando de una sociedad de clases y de capas a una sociedad del riesgo. Con este nuevo problema entramos en una tercera escala de gran interés para la bioética.

Los riesgos ya no se pueden prevenir ni son del tipo ocupacional conocido, sino que se crean con el propio proceso productivo con lo cual entra en juego la viabilidad de esta sociedad al poner en riesgo no solo la vida particular, sino la vida en el planeta, ya no se trata solo de nuestra competitividad (como viabilidad) en esta sociedad. Estos riesgos no son localizables, permanecen invisibles, causan daño también a los que lo producen y a los que se benefician de la producción (efecto bumerang), se convierten en un "bigbusiness" y trasladan lo empresarial al campo de la política pública como decisiones que reorganizan el poder y la competencia. (Ulrich Beck) Tratar de erradicar estos riesgos equivale a hacer desaparecer la misma producción. Por otro lado son riesgos imprevisibles que no se dejan reducir al conocimiento y al fuero del saber técnico, sino que obligan la inclusión de los seres humanos con sus cuestiones sociales y culturales.

La garantía de progreso y bienestar prometidos por la articulación lineal entre ciencia, tecnología, mercado ya no se cumple y requiere la participación de la sociedad. Lo que siempre se había considerado neutral y objetivo se hace asunto de toma de decisiones y gestión colectivas y global y con ello, asunto bioético, en tanto cuidado de la vida en general sobre el planeta y más allá de las condiciones inmediatas de la vida en su forma terrestre. (Maldonado C.E. 1998).

Nos asomamos así al reconocimiento de que por primera vez en la historia de la especie humana, nos vemos enfrentados a la criticalidad de la supervivencia de la vida y al peso de nuestras acciones en el futuro. Es este el campo específico de aporte de la bioética como una ética que va más allá de cualquier visión antropocéntrica o humanista. Lo humano y lo diferencialmente humano es en y con la vida en general, pero no fuera de o por encima de la misma.

Nuestro porvenir y con ello el del mundo se encuentran atravesados por el tipo de relación naturaleza - hombre - máquina que podamos ir creando. Cada vez más las máquinas, en su inicio mecánicas, se han ido convirtiendo en sistemas artificiales de complejidad creciente. Con ello nuestra relación técnica se va haciendo tecnológica, entendiéndose por ésta una nueva forma de interactuar entre el hombre y lo artificial según la cual ambos se transforman. Lo nuevo de la relación tecnológica es que ya no se trata de una relación instrumental en la que el artefacto se puede sustituir por otro, o incluso se puede prescindir de él, sino que lo que hasta ahora habíamos entendido por vida, humano, conciencia, evolución se ha transformado dramáticamente desde el advenimiento de los computadores y la tecnología de la información. Las máquinas han evolucionado y su grado de inteligencia se ha ido incrementando al punto de que aprenden, se autoprograman, se autocorrigen, se auto organizan y reproducen. Con ello han adquirido las características de lo viviente y de lo que creíamos exclusivamente humano. Es con esa capacidad de procesamiento de información, en cuanto a velocidad, complejidad de datos y escalas que hemos podido visualizar y comprender el momento tan particular que vivimos y simular mundos nuevos.

Nuestro campo habitual de percepción dimensiona procesos lineales, fijos, estables, ligados a lo inmediato, al equilibrio y a lo controlable por nuestras acciones. Con ayuda de la tecnología nos hemos asomado al conocimiento de que un mundo globalizado, tan intensamente interconectado e interdependiente, es un mundo frágil y sensible a las intervenciones y decisiones a pequeña escala, ya que éstas se magnifican de manera espectacular e incontrolable.

Por otro lado hemos descubierto que el patrón que generamos en nuestras interacciones y ocupaciones cotidianas se reproduce en distintos niveles y escalas y que por lo tanto el cuidado de lo diario, de lo que parece sin mayor importancia, es decisivo para el cuidado de la vida en general. Esto es que solamente si en nuestras experiencias reproducimos las formas de organización de lo viviente, creamos el nicho para que a través de nosotros fluya la vida. En este contexto lo que llamemos salud ocupacional adquiere una nueva figura y comienza a entretener simultáneamente cuatro dimensiones que se corresponden con los derechos humanos de primera, segunda, tercera y cuarta generación:

- a. El nivel de la vida individual: la ocupación y la posibilidad de acción a través de la ocupación se configuran como una oportunidad para que cada uno se haga creativo, diferencial, único, crecientemente complejo (cada vez mejor) y con ello, viviente. Esto significa que de ninguna manera estamos "vivos" (en el sentido de bios) de antemano, sino que hacernos vivientes configura una de las más importantes tareas a la que nos vemos abocados momento a momento.
- b. La creación propia se convierte en el aporte singular de lo individual a lo colectivo y a su vez lo colectivo es el ambiente en el que la creación particular se hace posible. Esto es que entre individual y colectivo se teje una relación de co-construcción. Las acciones individuales son a la vez. El ambiente y las posibilidades del cual cada uno se alimenta. Se supera así el dualismo y las luchas entre lo individual y lo social. Solamente un colectivo que admita y abra espacios a la creación individual se hace un universo diverso y enriquecido, abierto y autoorganizativo. A la vez el individuo no constituye una parte aislable, sino que lo es en tanto se vaya entramando con lo global.

- c. Estas formas de tratar al otro como el ambiente en el que se vive y de insertarse y a la vez retroalimentarse en lo colectivo crean condiciones de posibilidad de la vida como especie humana. Esto es que lo específicamente humano: nuestras emociones, expectativas, fluctuaciones, imprevisibilidades caben y queda incluidas en nuestras formas de ocupación y producción. Mientras que en un tipo de organización como el de la industria clásica, todas estas cualidades se deben desechar. Entre más automática, entre menos humano sea el trabajador, mejor.
- d. Los tres niveles se convierten así en un canal y en un nicho de ocurrencia y continuidad de la vida. En la medida en que cada uno y las organizaciones se hagan "vivientes", se alimentan de y a su vez contribuyen a ese flujo universal.
- e. La bioética le aporta a la salud ocupacional esta envergadura, señala sus nuevas potencialidades, al encararla a la criticalidad de la vida humana y de la vida en general. La salud se desmedicaliza y no se alcanza únicamente mediante una actividad técnica y reparadora. Tampoco se refiere a un estado de normalidad o de no enfermedad, sino que en sí misma es un proceso y en tanto tal, como forma de existencia con apertura y pluralidad, haciéndose en la apuesta diaria de la toma de decisiones, en el medir con gratuidad y bajo perfil, con el cuidado de los ambientes y de los otros como autocuidado, en la participación como un juego cooperativo y de simbiosis planetaria.
- f. En cuanto a la salud ocupacional ésta se transforma en una relación particular en la que la ocupación se hace una acción de creación continua del proceso de salud.<sup>8</sup>

## ¿DE QUÉ ESTAMOS HABLANDO CUANDO HABLAMOS DE BIOÉTICA?<sup>9</sup>

( Daniel Meneses e Ingerborg Carvajal)

Imaginemos un mundo habitado por inteligencias diferentes a las nuestras. Surgieron en un largo proceso co - evolutivo y representan una de sus muchas rutas posibles. No es que sean la expresión acumulativa y necesaria de una línea de progreso prevista de antemano, sino que se fueron haciendo en la iteración con todo lo demás y en su capacidad de participar en esta organización.

Su aparición entonces, es contingente y saben por ello, que igualmente pueden desaparecer. No tienen una vida asegurada ni la creencia de que fueron creados "de golpe" por un ser superior. Su inteligencia consiste en poder adaptarse de una manera creativa, pensando en formas de vida posibles, sin limitarse a lo que a primera vista parece ser lo real. De esta manera en ese mundo la vida se ha ido abriendo camino a través de todos y de muy diversas maneras.<sup>10</sup>

Como no hay respuestas fijas, la vida misma constituye un gran problema a explorar colectivamente y en paralelo. Cada organismo individual es entonces una especie de ensayo de una posible forma de vida, un registro viviente delo ensayado con posibilidades de reproducción y en interacciones con los demás y las circunstancias. Todos cuidan la pluralidad y las diferencias entre unos y otros son decisivas, se requiere una diversidad mínima para que cada proceso pueda catalizar a otro y a su vez, ser catalizado. Como no existen modelos predeterminados, lo único que

<sup>8</sup> ARENDT, Hannah, 1998, La condición humana, Barcelona: Paidós

BECK, Ulrich, 1998, Qué es la globalización, La sociedad del riesgo, Barcelona: Paidós

CASTELLS, Manuel, 1989, La ciudad informacional, Madrid: Alianza Editorial

MALDONADO, Carlos Eduardo, 1998, Bioética y Derechos Humanos, Bogotá: Editorial Kimpres.

GOMEZ, Gabriel Ignacio, 2003, Módulos, guías y recopilación de lecturas en el Mundo del trabajo, Impreso de la Universidad del Valle

<sup>9</sup> Documento realizado para la celebración del Día Nacional de la Salud Ocupacional Universidad Nacional sede Palmira, 28 Julio de 2003. Daniel Meneses Carmona, Ingerborg Carvajal Freese. Profesores Universidad del Quindío. Facultad de medicina y programa de filosofía.

<sup>10</sup> Ralf Van Potter

queda es realizar cada programa, lo cual ocurre espontáneamente combinando la aleatoriedad, la creatividad y la intencionalidad en un juego de acoplamiento y sobrevivencia, haciéndose al mismo tiempo cada vez mejor.

Es la información construida constantemente y de manera colectiva, la que permite aprender e ir sobrepasando sus propios límites, aunque ello implique reconfigurarse. Este "surplus" de información es el aporte global hacia la novedad y el paso a mundos posibles y abiertos. Son viajeros sin metas y sin historia, que en medio de la incertidumbre logran visualizar lo que llaman patrones o pautas de organización, que para ellos constituyen la vida misma y que solamente aparecen en la medida en que se dan complejas interacciones. Se ocupan exhaustivamente de estos patrones puesto que al parecer son ellos los únicos con la capacidad de vivenciarlos.

Tomar en serio la vida es una misión interminable, ya que ésta es variable, dinámica e inagotable. Cada nuevo acercamiento produce nuevos visos, que rompen y reconfiguran lo conocido. Los conflictos, los problemas, la muerte son estallidos de vida, en los cuales se hacen de nuevo.

Los patrones que llaman "vida" no se definen a partir de sus componentes ni de los materiales de los cuales están tejidos; han logrado simular comportamientos y formas vivientes a partir de elementos completamente diferentes a los familiares.

Desde esta perspectiva la vida se evidencia como altamente probable. Aprendieron que ésta se auto-organiza de distintas maneras, sin necesidad de intervenciones externas cuando se dan unas condiciones iniciales y una dinámica particular. Al desaparecer éstas, la vida ya no se da.

Esto los llevó a pensar y a construir algo que llaman "bioética", como una preocupación por las posibilidades de vida en el futuro y por su propio papel en esa macro-organización. Es como si la vida hubiese construido una forma de pensarse y que fuese importante que desde esta inteligencia emergiese una nueva capacidad de adaptación, de aporte a ese todo global en el que a la vez todos se hacen viables.

La bioética hace visible la lógica de lo viviente. Cada decisión es un proceso de abarcar nuevos niveles de complejidad y lo útil es movilizar nuevas formas de conectividad y de acoplamiento, de tal manera que la diversidad pueda ser aprovechada como una oportunidad de aprendizaje y organización. Se hace visible lo invisible detrás de las estructuras físicas.

Lo que se percibe directamente solo son momentos o estados de la vida; algo así como si se tomase una foto instantánea del movimiento. En lo que aparece como uno, está presente lo otro; se trata de una co-construcción. Las fronteras son aparentes y transitorias; los flujos y circuitos lo atraviesan y unen todo. No hay diferencia entre organismos y entorno. Cada uno es tan solo un paso en el flujo de la vida, una expresión, una realización física de su pauta o patrón. Cada cosa, acto, decisión, movimiento adquiere significado en lo global; se trata de un universo creativo y viviente. A este mundo llegó un ser humano proveniente de un planeta al que llaman "tierra".

Aunque a su arribo le hablaron en español, el visitante se sintió en un mundo completamente extraño porque no veía lo que los otros decían ver. Para él estaba claro que él es él y los demás y que lo más importante es mantener la independencia. Es vital establecer lo más rápidamente posible las reglas de juego con las que se protegen la libertad, el territorio, la propiedad, la intimidad.

A veces le daba risa de que la gente anduviera tan ocupada preguntándose por la vida. Cómo es que no se daban cuenta que eso estaba dado de antemano y que los seres vivientes eran ellos: las personas, los animales y las plantas, al fin y al cabo respiran, se mueren, comen y se reproducen sexualmente.

Les contó que recientemente en la tierra habían descifrado el libro de la vida, llamado "genoma". En sus componentes nitrogenados: adenina, citosina, guanina, timina, está localizada toda la información acerca de la vida. Con este hallazgo cinético, les comentaba, con seguridad el futuro está en las manos del hombre. Además, este descubrimiento es una prueba suficiente de que la

ciencia con la que se cuenta en la tierra y que se basa en el estudio detallado de cada objeto, significa progreso, pues posibilita a los hombres dominar la naturaleza, evitar las angustias, resolver el dolor y satisfacer todas las necesidades de la humanidad.

No obstante, planteó que se podrían llegar a presentar algunos conflictos entre los nuevos adelantos de la ciencia y los valores que se habían construido durante mucho tiempo en la sociedad después de largas luchas y del establecimiento de la racionalidad. Frente a esos dilemas curiosamente, se había originado una disciplina con el mismo nombre de "bioética" y con base en la cual tratan de estudiar cada caso particular.

En mi mundo les contaba- se obedecen las leyes rígidas de la naturaleza: la acción y reacción de fuerzas. El mundo se mueve como un gran mecanismo en el que cada uno es una parte y cumple una función específica. Todo está clasificado cuidadosamente y jerarquizado de tal manera que podemos distinguir cuáles son las partes más valiosas y cuáles las desechables. Tenemos muy claro que progresar significa adquirir más valor en el grupo. Esto es que seamos jóvenes, que estemos sanos, que poseamos muchas cosas, mucho conocimiento, mucho poder, mucha autoridad, que seamos bellos.

La sociedad se encarga de seleccionar y premiar a los que cumplen las características valoradas y de desechar, castigar, tolerar o intervenir a los que no. A esto se le llama competitividad y se asimila a la selección natural que se reconoce en la naturaleza. "Evolucionar" es ser exitoso en esta vida cotidiana que además constituye la única realidad posible. Cualquier otra cosa suena a fantasías, sueños, locura, a ausencia de rigurosidad científica. Lo útil es aprovechar todo para el bienestar del hombre, quien al fin y al cabo constituye la cima de la evolución.

Los humanos, entonces, se preocupan por satisfacer sus necesidades inmediatas, por enriquecerse, otros por saber, por embellecerse, por dominar y prevenir todos los riesgos. Luchan por la libertad individual como medio para lograr esas metas. Se hacen todos los esfuerzos posibles para demostrar que el hombre es racional y que con base en esto, toma decisiones, resuelve conflictos, es justo, distribuye con equidad; más aún, se diferencia de los animales.

La razón también sirve para determinar cómo debe ser la sociedad ideal del futuro, cómo mejorar el presente y proyectarse en el tiempo. Se traduce en sistemas reguladores como la religión, que enfatizan el hecho de que el hombre es una criatura especial de la voluntad divina, el derecho y la ética. Con ésta se busca que "ser bueno" constituya también un valor, que los actos tengan en cuenta las consecuencias, que con las normas interiorizadas en cada individuo sea posible mitigar la violencia que se da entre los seres humanos a pesar de la razón.

*Se ven obligados a hacerse preguntas tales como: "¿qué debo hacer?, ¿Qué es lo útil?, ¿Cuáles actos, personas y resultados son aceptables y cuáles no? ¿Cómo debo vivir?".*

## 2. VIOLENCIA INVISIBLE<sup>11</sup>

Cada uno de nosotros tiene unas creencias básicas con las que, sin darse cuenta, organiza su vida. Con ellas las personas:

- Van creando una forma de verse a sí mismas.
- Van creando una forma de ver a los demás.
- Van creando una forma de ver las cosas.
- Ven las dificultades y problemas.
- Resaltan ciertos aspectos y dejan de ver otros.
- Se relacionan con los demás.

---

<sup>11</sup>Daniel Meneses Carmona, Ingeborg Carvajal Freese. Profesores Universidad del Quindío. Facultad de medicina y programa de filosofía (2000)

- Eligen lugares, trabajos, ocupaciones, diversiones, amigos, parejas, objetos, etc.
- Sustentan opiniones
- Analizan experiencias.
- Crean expectativas
- Sienten temores.
- Toman decisiones.
- Orientan sus acciones.
- Se comunican.

Algunas de estas creencias se traducen en un apoyo a la vida y otras se convierten en formas de ver, sentir y actuar que se retrasan, limitan, lesionan o impiden de alguna manera los procesos vitales, produciéndose así la **VIOLENCIA INVISIBLE**.

### **COMPRENDAMOS COMO FUNCIONA LA VIOLENCIA INVISIBLE**

Mis creencias o equipajes básicos funcionan como sistema inmunológico...

Elaboran la imagen que tengo de mí mismo y de los demás, contienen receptores llamados "criterios" con los cuales dejo entrar, rechazo, acepto y transforma opiniones, sentimientos, deseos, modelos, decisiones, expresiones, relaciones.

Mi equipaje lo he ido construyendo a lo largo de mi vida en las distintas escuelas; son las creencias que he escuchado, leído y seleccionado como propias: en mi familia, en la escuela o colegio, en la calle, con mis amigos, en la televisión, en la radio, en el periódico, en el trabajo... Las creencias se han convertido en el equipaje invisible lo que significa que sin darme cuenta, ha escogido unas desechando otras, no he advertido cómo se van traduciendo en formas de pensar, de ver, de decidir y de actuar, ni menos aún cuáles se transforman en autocuidado y apoyo, cuales en obstáculos para la vida.

**ESTA SITUACIÓN ME EXPONE A UNA  
VIOLENCIA INVISIBLE  
CONMIGO MISMO Y CON LOS DEMÁS  
RECONOZCAMOS LAS CREENCIAS VIOLENTAS E INVISIBLES Y  
VISUALICEMOS ALGUNAS ALTERNATIVAS**

**VIOLENCIA INVISIBLE ES...**

**...NO APOYAR MI CRECIMIENTO Y MI DESARROLLO**

Cuando alguien piensa que yo crezco y genero capacidades para hablar con los demás, para pensar, correr, soñar, relacionarme, en fin, para vivir por mí mismo sin necesidades de apoyo, puede llegar a suponer que todo esto lo hago naturalmente...

Lo cierto es que yo convierto en tamaño y peso los alimentos que me ponen al alcance, el afecto que se transmiten con las caricias, en fin, todo aquello que la familia y el mundo pueden brindarme. Veo el mundo a través de los ojos de quienes me cuidan y o convierto en risas, balbuceos, palabras, sueños y juguetes... Progresivamente puedo distinguir y seleccionar: cosas, personas, objetos, palabras e integrarlos a mi vida con la finalidad de crear el futuro... La violencia invisible consiste en cualquier forma de obstaculizar el acceso a los distintos tipos de alimentos: nutrientes, caricias, afecto, información, ideas, aire, movimiento, juego. Limitar la capacidad que está creando el niño para convertir estos alimentos en algo nuevo: crecimiento, habilidades, relaciones, ideas, sentimientos, expectativas, lenguajes... La sustitución o sobreprotección son formas de limitar esta capacidad.



### **TENERME QUE PARECER A LA IMAGEN QUE OTRO TIENE EN MI<sup>12</sup>**

Cuando mi vida se convierte en una lucha por parecerme a la imagen que los demás tiene de mí, por ser aceptado, pierdo poco a poco la capacidad de crear mi propia imagen...

¡No tengo una vida para vivir, sino para adaptarme!

La violencia invisible consiste en adaptarme a normas, creencias, exigencias, modas, imágenes con ello pierdo la capacidad de diferenciar y seleccionar cuáles de éstas pueden convertirse en apoyo para mí y para los demás; Dejo que el patrón que la mayoría ha escogido como el mejor, se convierta en mi propia guía, sin poder determinar su significado, su sentido y sus implicaciones.

Pierdo así la capacidad de definir qué es alimento y que es contaminación; me "invaden" todo tipo de ideas, juicios, deseos, expectativas, responsabilidades...

Se partió de la creencia de que "la mayoría tiene la razón", puedo llegar a pensar que "soy un desadaptado", o me estoy volviendo "anormal o antisocial", cuando no comparto las ideas de los demás, cuando trato de "ser yo mismo" y busco construir mi propia imagen.

### **VERME Y SENTIRME POBRECITO E INCAPAZ, DEJARME TRATAR COMO "GENTE DE SEGUNDA"<sup>13</sup>**

Hay un momento en el cual uno siente que es cierta la frase cotidiana según la cual alguien me dice: "usted es incapaz, usted es torpe, usted es pobre y bruto"...

Entonces el cuerpo se encorva, los pies se vuelven pesado...

Se pierde la ilusión...

Me vuelvo dependiente y dejo que mi vida la manejen los demás.

La violencia invisible consiste en que quien es calificado recibe el juicio de valor, como pauta de su vida, es decir lo convierte en guía de toda su producción.

Su autorreconocimiento poco a poco se va rigiendo por el patrón impuesto.

Pero, si el que es calificado, no convierte el juicio en pauta, es capaz de diferenciar lo que dicen los demás de lo que es su vida, toma el juicio como un signo de la capacidad que tiene quien lo emite.

### **REDUCIR AL OTRO A UN JUICIO DE VALOR<sup>14</sup>**

Si vivo encerrado, creo que los demás son tal como los veo a través de pequeños agujeros que he abierto en el muro...

Veo a los demás como: "buenos malos", "educados no educado", "normales anormales", "ágiles torpes", "bonitos feos"... en fin, los juzgo de acuerdo con un patrón establecido de cualidades y defectos. Veo a las personas a través de mis juicios de valor...

La violencia invisible consiste en que quien califica a otro, le impone una imagen como la única real y posible. Quien califica absolutista el juicio de valor, de tal manera que haga lo que hiciere el otro, lo verá siempre igual.

Quien califica a otro se auto agrede, ya que pierde la oportunidad de comprender a la persona, sus problemas, sus fenómenos, sus procesos. El que juzga no se desarrolla...

Si en vez de juzgar, nos preguntamos, ¿por qué una persona actúa en un momento dado de cierta manera?, ampliamos nuestro conocimiento del otro y tenderemos capacidad de apoyarlo y apoyarnos.

### **NO RECONOCER LAS DIFERENCIAS, NO RECONOCER QUE CADA UNO ES ÚNICO**

Cuando algún día la persona se despierta y se da cuenta que su vida es única e irrepetible, advierte que su aporte al mundo, a la civilización, a su familia, es indispensable...

---

<sup>12</sup>Ibidem

<sup>13</sup>Ibidem

<sup>14</sup>Ibidem

Entonces deja de mirar desde el pasado, para sentirse un habitante del futuro.  
La violencia consiste en el afán de generalizar, de homogeneizar.  
No se reconoce que la diversidad de personas, especies, formas de pensar, tecnologías, etc., es constitutiva de la vida.

### **DIVIDIR MI VIDA EN ÉXITO O FRACASO**

Cuando "gano", me siento superior e invencible...  
Cuando "pierdo", me siento fracasado e inútil y culpo al mundo por ello.  
Poco a poco el "éxito" se convierte en una obsesión, a tal punto que para lograrlo, paso por encima de todos los demás y de mí mismo. He creado así la adición al poder y a todo aquello que brinde triunfos.  
La violencia invisible consiste en que lo más importante es aparecer como "exitoso frente a los demás", en términos de "tener más y conseguir más de ser aceptado y admirado".  
Mi propia imagen se hace pequeña o grande, cuando me defino como "fracasado" o "exitoso" en relación con que he vivido, las metas que me he fijado, la opinión de los demás, los resultados obtenidos, etc...  
Cuando las cosas cambian, no resultan como se esperaban, siento que no he hecho lo que debería o como debería, que soy incapaz, que me equivoqué y finalmente que no valgo...  
¿No podría ser todo esto el signo de que hay un nuevo mundo por descubrir?  
¿De qué estoy creando una forma de ver las cosas y que es posible generar una nueva capacidad?  
¿Qué pasaría si el científico creyera que el error es un fracaso y no una fuente de conocimiento?

### **CONVERTIR LOS OBSTÁCULOS EN PALANCAS PARA NUESTRAS OPORTUNIDADES**

Los problemas, los obstáculos, las dificultades, son para algunas personas signos de que es imposible seguir adelante; para otros son signos de que es muy importante lo que está haciendo.  
Los primeros cancelan su actividad y esperan que el problema se resuelva.  
Los segundos convierten al obstáculo en una palanca para avanzar y superar dificultades.  
La violencia invisible consiste en creer que la solución de un problema se alcanza cuando las cosas se dan "como yo quiero"...  
No se advierte que cualquier problema es una oportunidad para conocer y comprender la realidad y poner a prueba lo que se cree, se espera, se desea, se siente, etc.

### **NO PREGUNTARSE POR EL SENTIDO DE VIDA**

Si no revisamos día a día lo que hacemos mediante la pregunta "¿para qué?", nos convertiremos en máquinas o robots y de manera sólo obedecemos órdenes dadas desde afuera...  
Construir nuestro propio sentido de vida es la máxima creación del ser humano. El sentido es la guía con la cual vamos elaborando el tejido de nuestra vida.

La violencia invisible consiste en que al desconocer el equipaje básico que está orientando mi vida, quedé expuesto al control de cualquier creencia.  
Como lo expresa Rainer María Rilke, figurándose que somos cuerdas insertadas en algún instrumento musical: "¿En qué instrumentos estamos tensionados y qué violinista nos tiene en sus manos?"

### **SENTIRSE MÁS CUANDO GOLPEA A OTRO**

Cuando alguien "golpea" a otro en cualquier sentido, lo hace porque no tiene otra forma de expresar sus sentimientos. Su capacidad para comprender y para crear formas de comunicación con el otro, en ese momento ha desaparecido...  
Lentamente se va perdiendo el cuidado de sí mismo y la persona se expone a la destrucción.

La violencia invisible consiste en creer que cuando domino a los demás soy más que ellos. No me doy cuenta de que esto evidencia mi incapacidad para relacionarme de otra manera, mi incapacidad para conocer la realidad propia y la del otro.

Me parece que al agredir al otro "no me involucra, ni me toca"; pero lo cierto es que cuando pienso, decido, hago, me entreteje y me vincula a una red de agresión y violencia.

### **SENTIRME O VERME MAS GRANDE O MAS PEQUEÑOS QUE LOS DEMÁS...**

Si creo que soy más...atropello

Si creo que soy menos...me resiento y en cada momento que se ocurre, estoy solo. Confundo la capacidad con el "tener más o menos" y de esta manera me expongo al sufrimiento. Mi vida se convierte en una lucha por "subir" o "no dejarme bajar".

La violencia invisible consiste en creer que debo definir mi relación con los demás de acuerdo a si son "más o menos" que yo. Para ello utilizo la escala de tener "más o menos": planta, técnica, prestigio, poder, título, apellidos, rangos, color, sexo... Puedo llegar a creer entonces, que es válido dejarme golpear al que es menos...

Podríamos preguntarnos ¿por qué reducir la capacidad vital a la cuantificación de algo que es circunstancial? ¿Por qué aceptar el más y el menos como criterios de vida, cuando no son pautas en ningún proceso vital?

### **FORZAR MI CAPACIDAD EN UN MOMENTO DADO, EN VEZ DE APOYARLA...**

Cada vez que no recurre a la fuerza, lo hace porque se siente incapaz de entender, imaginar, y actuar de una manera distinta. El resultado de "forzar", es el deterioro rápido o lento de nuestra capacidad de comprender y apoyar la vida.

La violencia invisible consiste en exigir más allá de la capacidad que tenemos o tiene los demás, en un momento y circunstancias determinados. Esto señala la Incomprensión de que cada persona tiene una forma y un ritmo propio de pensar, vestir, sentir, seleccionar, procesar: experiencias y alimentos de índole.

Se llega a creer entonces que la pauta que orienta la vida de la persona es "el deber ser", traducido a metas, objetivos, normas, modelos. Cuando se sobrepasa la capacidad, en las que las personas se advierten signos de que se están defendiendo, se están incapacitando, se están evadiendo, se están agrediendo.

Preguntémonos ¿por qué no podemos reconocer y apoyar la capacidad de producción de cada una de nosotros?

### **NO COMPROMETERME CON LO QUE HAGO**

Parecería cierto que cuando yo encuentro la forma de delegar en otros el trabajo que me corresponde, "he sido inteligente"...

"he ganado mucho" y los otros "¡se han dejado manejar por mí!".

No me doy cuenta de que he perdido la oportunidad de crear nuevas capacidades.

Poco a poco, me inutilizo... y termino dependiendo de lo que los demás puedan hacer...

La violencia invisible consiste en que cada vez que elijo "evitar": pensar, aprender, poner a prueba mis creencias, comprometerme, crear... ¡mi capacidad se atrofia!

Finalmente si lo único que hago es buscar la forma de evadir, cancelar, reducir las responsabilidades, etc., limito todos mis procesos vitales.

### **CARGARME CON TODAS LAS CULPAS**

A veces creemos que todo lo que sucede tiene una causa y que aquello que reconocemos como malo, tiene "un culpable"...

Esto ocurre siempre que no comprendemos lo acontecido.

Vemos a otro y a nosotros mismos como los "causantes" y nos cargamos de culpas.

La búsqueda del "chivo expiatorio" no aleja de la capacidad de comprender y apoyar.

La violencia invisible consiste en creer que encontrando la causa o el culpable, explicaremos y resolveremos los problemas, en este caso se está reduciendo la complejidad del mundo a uno o a unos aspectos que consideramos importantes.

Cuando culpamos se afianza la creencia de que el cambio de los acontecimientos depende de la voluntad de los individuos. No se advierte que cada persona hace en cada momento lo que puede y no lo que desea.

No se comprende que "la voluntad" es signo de una capacidad particular; es decir, expresa el hecho de que cada uno tiene unos criterios, unas formas de pensar, ver e intervenir con los cuales define su producción.

### **VIVIR PARA CUMPLIR OBJETIVOS Y TAREAS**

El viajero cuando se fija una meta, no crea el camino y borra a su paso el paisaje...

Las personas cuando viven para cumplir tareas, borran sus vidas porque finalmente se les hace más importante llegar que viajar, alcanzar objetivos que vivir.

La libertad entonces no se ha creado.

La violencia invisible consiste en que lo único que se ve es la meta y lo único que importa es conseguirla. Desaparece cualquiera otra consideración o pregunta, aún aquella que se refiere al sentido que guía el objetivo.

No se comprende que el objetivo o la meta son expresiones de una determinada forma de pensar y ver las cosas, y que es necesario por lo tanto preguntarse si éstas apoyan los procesos vitales.

### **VENDERLE A LOS DEMÁS LA IMAGEN QUE NOS CONVIENE...**

A veces las personas creen que "ser vivo" es lo más importante...

"Siendo vivo", dicen, "se obtiene poder y ganancias". Se trata simplemente de hacerle creer a los demás que la realidad es tal como se la pinto. Pero se necesita ser inteligente para ser vivo, pues de tanto mentir, el vivo termina convirtiéndose en verdad para sí, lo que ha inventado para manipular a los demás.

La violencia invisible consiste en que la manipulación define mi capacidad de relacionarse con los demás. Me he especializado en detectar cuál es la forma que tienen los otros de ser sensibles a mis intereses.

Sin embargo, el "manipulador", el "adulador", el "vivo", omite la pregunta acerca de si sus intereses apoyan el desarrollo de la vida y así con gran efectividad y éxito, sin darse cuenta, va tejiendo su propio deterioro.

"El vivo" cree que utiliza a los demás, cuando en realidad es él quien requiere siempre de alguien a quien manipular, para poder sentirse capaz e importante...

La manipulación, incluso puede tener el carácter de "beneficencia" cuando la ayuda es una expresión de la necesidad de "ser necesitado".

### **NO SOÑAR**

Cuando las personas dejan de creer que hay un futuro o simplemente toman la decisión de no convertir sus ideas en realidad, pierdan la capacidad de desarrollarse.

Una de las manifestaciones de que esto ha sucedido, es que le impiden a los niños, al adolescente, a los demás, "soñar". Se encierran en el pasado o en el presente, no existe lo posible, ni lo inédito...

La violencia invisible consiste en creer que ya todo está dado, que las condiciones son inmodificables y la única vía posible es la repetición del pasado, las experiencias, las costumbres, etc. No es necesario entonces pensar, soñar, imaginar...

De esta manera no se ve que los seres humanos se alimentan de sueños, de ideas y de visiones de futuro. Por ello no soñar o no crear, es un signo de que se está perdiendo la capacidad de vivir y aún de subsistir...

Los seres humanos somos capaces de transformar las ideas en decisiones y acciones, y de esta manera podemos crear nuestras condiciones de vida, los recursos necesarios para vivir y desarrollarnos.

## **NO RECONOCER LOS MOVIMIENTOS QUE SE GENERAN EN MI Y EN LOS OTROS, CUANDO PIENSO, SIENTO, ACTÚO...**

Cada una de mis ideas, sentimientos, decisiones y acciones continúen un movimiento imprevisible que me atrapa, me involucra me comprende. Nada de lo que hago o dejo de hacer es inicuo para mí o los demás.

La violencia invisible consiste en creer que las personas, las cosas, los hechos existen de manera aislada y por ello se llega a pensar que uno no está interconectado en una red universal y cósmica, en la que se dan "infinitas relaciones"; pero cuando alcanzo a darme cuenta de que lo que hacen otros en otras partes, también me toca, comienzo a reconocer que existimos en una red unida por hilos invisibles...

Una vez que he podido llegar a visualizar esto, entiendo que lo hago o dejo de hacer, involucra tanto a los demás como a mí mismo.

## **MIRARME Y MIRAR AL MUNDO COMO UN CONJUNTO DE CUALIDADES Y DEFECTOS**

Cuando me preocupo por definir la vida en cualidades y defectos, condeno la existencia a un juego del "rechazo y la aceptación"... A veces me veo como un océano de defectos, entonces culpo, me escondo y dejo que aquellos "que tiene cualidades", tomen decisiones sobre mí...

A veces me veo como un ser perfecto, entonces me siento superior, juzgo y reduzco el universo a mi persona.

Con ambos movimientos mutilo mi vida, me incapacito para comprender que aquello que denominó como "defectos y cualidades", no son más que signos de complejos movimientos creados en nuestras ideas, sentimientos, relaciones, Deseos, expectativas... La violencia invisible consiste en creer que al ver a las personas como cualidades y defectos, se divide en partes que se aceptan y partes que se rechazan.

Lo que se define como "cualidades y defectos" son juicios de valor que impiden comprender si lo que pienso, lo que espero, lo que veo, lo que hago, en fin lo que produzco o dejo de producir, apoya el desarrollo de los procesos vitales.

No se puede advertir que las equivocaciones, los errores, son otras tantas posibilidades para crear nuevas capacidades.

Cuando la clasificación de "cualidades y defectos" se convierte en un criterio, se jerarquizan las personas como de "mayor o menor" valor, reconociéndolas como "virtuosas o defectuosas" y se impone un modelo de vida en el que la existencia se reduce a "neutralizar, enmascarar, compensar, equilibrar" los defectos con cualidades.

## **ATRAPAR Y DEJARME ATRAPAR EN EL DOBLE MENSAJE**

Cuando las personas se relacionan entre sí, a veces lo hacen mediante mensajes que ocultan otros que no son aceptables. ¿Acaso no hemos sentido que rechazamos con una sonrisa? Y cuando lo hacemos, hemos detectado resentimiento en nosotros...

Si en algún momento hemos percibido que las personas no reconocen ni pueden recibir una expresión afectiva, es posible que estén atrapadas tratando de descifrar un doble mensaje...

La violencia invisible consiste en creer que al estar involucrado en el doble mensaje, la persona es incapaz de saber lo que el otro le quiere decir y por lo tanto no puede tomar decisiones y relacionarse abierta y claramente... De alguna manera el doble mensaje consiste en decir: "sí, pero..."

Así cuando las personas se sienten frágiles, optan por relacionarse con aquellas que ven como más débiles, con la finalidad de ayudarlos, pero, bajo sus condiciones... y de esta manera, a la vez que lo aceptan, los rechazan. Como dice el refrán "amor con uñas"...

## **NO RECONOCER QUE CADA UNO CREA SUS PROPIOS SIGNIFICADOS**

Si creo que el significado que le doy a mis palabras, a mis expresiones, es lo mismo para los demás, puedo llegar a desconocer que ellos también elaboran sus propios significados...

El afán de que el otro entienda, se convierte en una presión tal que puede llegar a abortar sus procesos de producción de significado; si esto sucede, se ha programado su incapacidad.

¿Qué sucede entonces?

¡La repartición... y la negación del conocimiento como un proceso vital!

La violencia invisible consiste en creer que si por alguna razón las personas no pueden producir significados, quedan expuestas a la contaminación, a tal punto que se incapacitan para diferenciar aquello que las alimenta de lo que les hace daño.

Las personas crean significados y con ellos: Seleccionan información, crean relaciones, crean recursos, se comunican...

Por eso "crear significado" es un proceso vital de los sistemas humanos.

### **DAR PARA RECIBIR...**

Cuando creemos que lo "ideal" y "lo justo" es que exista un equilibrio entre lo que damos y recibimos, nos transformamos en hombres que "calculan" con precisión cada movimiento, cada expresión, cada relación...

El afecto se dosifica, se contabiliza; sentimos que "damos", perdemos y que cuando "recibimos", ganamos.

El dar se transforma en estrategia para acumular, puesto que con todo lo que se entrega, se busca una ganancia, o al menos una compensación. Lentamente perdemos la capacidad de dar y de recibir.

La violencia invisible consiste en la obstrucción de aquellos mediante el cálculo del dar y el recibir. Solamente cuando "damos" nos podemos desarrollar.

Cuando entregamos afecto, servicios, recursos, creamos nuevas capacidades en nosotros. De lo contrario acumulamos y de esta manera bloqueamos todas nuestras posibilidades de expresión, relación, creación de recursos, etc.

Cuando tenemos como criterio el "dar para recibir", nos incapacitamos para recibir, ya que siempre estaremos pensando en la retribución que el otro exigirá a cambio.

### **3. PROYECTO INTELIGENTE<sup>15</sup>**

Cada vez más los proyectos inteligentes se han convertido en un lenguaje universal para las interacciones comerciales, institucionales, académicas y científicas entre los individuos y grupos de la sociedad. Incluso se insta a las personas a aclarar su proyecto de vida como condición indispensable para que alcancen el éxito. Parecería entonces que los seres humanos, por lo menos en nuestra cultura, reconocen en la formulación y ejecución de proyectos una ventaja adaptativa.

Pero para que un proyecto adquiera tal carácter es preciso que contenga una lógica de lo viviente, o dicho en término de Stuart Kauffman. Que se convierta en un "agente autónomo". Si el proyecto obedece a lógicas tradicionales y rígidas de la planificación y el quehacer institucional, no sirve para enfrentar problemas y retos vitales.

El terremoto del 25 de enero de 1999 sucedido en la Zona Cafetera de Colombia, dejó expuesta a una población a lo desconocido, a algo que excedió súbitamente los límites de su capacidad histórica. En este escrito examinaremos, en el contexto de tal evento, los signos de la lógica de lo viviente en tres de las alternativas que se dieron en medio de una gran diversidad de propuestas y proyectos de intervención presentados por actores locales, nacionales e internacionales.

El esquema político-administrativo que se implementó fue el de un ente oficial - privado con las funciones de coordinar el proceso de reconstrucción. El territorio afectado fue repartido en zonas

---

<sup>15</sup> Daniel Meneses Carmona, Ingeborg Carvajal Freese. Profesores Universidad del Quindío. Facultad de medicina y programa de filosofía (2000)

asignadas a Organizaciones No Gubernamentales para que estas llevaran a cabo la denominada "reconstrucción física y social". Cada ONG, siguiendo unos marcos generales, debía administrar e implementar proyectos de tipo social, de infraestructura, recuperación psicoafectiva y en algunos casos, de tipo económico y productivo. Con la división territorial se hizo un reparto poblacional de procesos y responsabilidades, así los límites se convirtieron en fronteras y en la práctica, ni los recursos ni las acciones se podían extender más allá de estos. La idea de "reconstruir" un región, entonces, se traducía en reconstrucción física sumada a una reconstrucción del tejido social, sumada a una recuperación psicoafectiva.

La lógica implícita era la de descomponer el gran reto en retos menores, distribuyéndolo según disciplinas, saberes y ONG dedicadas a temáticas definidas, para adicionar los resultados y restablecer un supuesto estado inicial. A lo sumo se contemplaba la posibilidad de introducir mejoras, especialmente en los aspectos de infraestructura. Se trataba de resolver las necesidades de la población, superar rápidamente un desastre, tapando "todo tipo de grietas" y restaurar un supuesto equilibrio perdido.

En un primer tipo de proyecto lo que se reconoce como problema es precisamente todo aquello que se desvió de la norma, de lo habitual. En esta lectura la sensación general es de pérdida y de que sería necesario un cuantioso gasto económico, humano, en fin, energético, para recuperar lo que se tenía. La desviación del supuesto ideal se traduce a necesidades de la población que exigen intervención. Esta se formula de alguna manera como un satisfactor de la necesidad detectada o como un correctivo de la desviación diagnosticada. Así para cada signo, se supone un antídoto. El saber propio de cada disciplina define el problema y su solución.

El proyecto formaliza el diagnóstico que se va auto validando en la justificación, los objetivos, las metas, las estrategias y los resultados. Se trata de que los acontecimientos que van dando durante la ejecución del proyecto, tengan la dimensión del mismo. Finalmente lo que se evalúa positivamente es que los resultados se adecuen a lo presupuestado.

Lo que no encaja en esta dimensión se deja de lado, no se reconoce o se deriva a otras instancias y momentos. El proyecto tiende a convertirse en un fin en sí mismo. Estas formas de trabajo están diseñadas como un pasar de A a B de la manera más directa posible, en el lapso estimado y sin contratiempos. Lo que parece funcional en procesos de construcción de infraestructura se utiliza en niveles de complejidad que no lo admiten.

Los proyectos se diseñan para ser aplicados a una población que de antemano se define como "minusválida" y que por lo tanto es convertida en "objeto de intervención". Las personas se someten a prácticas de beneficencia, cura, rehabilitación, resocialización, en fin, a todo tipo de terapias. En un lenguaje termodinámico, podría decirse que estos proyectos obedecen a la ley de la entropía sin posibilidad de generar trabajo. Los recursos disponibles se gastan y la población es un receptor final de acciones. Algunos beneficiarios se identificaron a tal punto con esta lógica que terminaron literalmente acostados en sus "cambuches", esperando los recursos y las soluciones provenientes de afuera. Esta es la lógica de un sistema físico que se va cerrando, se acerca al equilibrio y así a la muerte. No hay espacios para pensar y crear posibilidades de futuro y de vida'.

## **PROYECTO INTEGRAL**

Otra forma de afrontar el reto de la reconstrucción consistió en la formulación de proyectos integrales con los cuales se busca maximizar los recursos disponibles y prevenir los posibles daños. La lógica de este proyecto consiste en vincular las necesidades con las capacidades existentes previamente o desarrolladas mediante el proyecto mismo. La inversión se orienta hacia asistencia técnica, dotación de herramientas, apoyo con insumo, planeación de los procesos y generación de organización social. Se evita la entrega de productos terminados, ya que el trabajo de la población se aprovecha para la producción de los mismos. Un ejemplo de este tipo de proyectos se llevó a cabo en el municipio de Córdoba con una población campesina residente en la cabecera municipal.

La estrategia elegida consistió en la autoconstrucción de las viviendas combinando el trabajo de los expertos, las familias y el grupo. El material seleccionado fue la guadua, autóctona de la región, la que fue cosechada por las familias, respetando sus creencias y los aspectos técnicos tradicionales de la cultura de los pobladores respecto a la forma de hacerlo. El diseño de las viviendas incluyó los gustos estéticos propios de los paisas: los balcones y las chambranas. Estos se complementaron con tecnologías de punta en cuanto a sismoresistencia. Aprovechamiento de aguas lluvias, manejo de los materiales y de las áreas disponibles.

En el barrio se ubicó, durante la etapa de construcción, un taller en el cual los hombres elaboraron parte de sus viviendas. Las mujeres y los niños se dedicaron a los acabados. Se organizó una comida comunal con participación de la alcaldía y de la comunidad mientras duraba el proyecto. La integridad exige una lógica "catalítica". Cada proceso es potenciado en su articulación con los otros. Para ello se requiere sincronizar los tiempos, acompañar ritmos, acoplar insumos con productos.

En el caso descrito es necesaria una semiología de las particularidades sociales, culturales, ambientales. Tecnológicas, geológicas del problema para que la intervención se hiciera específica y sensible a los procesos que exigen un aporte de energía para llevarse a cabo y conectarse. Se creó además un excedente en capacitación, en organización y apropiación tecnológica. En el proceso de construcción de la vivienda seres alinearon las pérdidas, sin necesidad de una atención directa y generalizada dirigida a superar "traumas psicoafectivos".

En este tipo de proyectos el énfasis no gravita solamente en el producto final; la vivienda, sino que son decisivos los procesos elegidos para su construcción; en el ejemplo descrito las personas construyeron no solo una casa sino su hogar. Los resultados se leen como el fruto de una muy buena planificación y gestión. El trabajo colectivo es programado, los productos son previsibles y evaluables según los objetivos Iniciales. El máximo valor es la óptima utilización de recursos.

El trabajo se circunscribe a los límites del presupuesto adjudicado y el tiempo previsto; la organización se entiende como orden. Se ha amplificado la eficiencia y la capacidad adaptativa, pero todavía nos encontramos en los terrenos de una física mecánica; así se optimizan las piezas, se ensamblan unas con otras, se ajustan los tiempos, se disminuye la fricción, se controla el gasto, en fin, se privilegia un saber que se aplica a una situación particular.

Con los conceptos de "desastre telúrico" y "reconstrucción" no es posible reconocer por un lado que las pérdidas humanas, los daños en la infraestructura física y el colapso de las organizaciones no son "causados" por el terremoto, sino que señalan las formas en que estaban acoplados entre otros, una falla geológica, el uso de la tierra para construcción de viviendas, los diseños de las mismas, las prácticas de remodelación de las casas, el gusto por las fachadas y la poca atención a la calidad de los materiales y las técnicas de edificación, la ausencia de normatividad sísmica en viviendas de más de diez años, la búsqueda de rentabilidad, la distribución poblacional, la autoconstrucción, la imposibilidad de predecir el movimiento telúrico, la creencia de que la tierra es la inmutable y muerta, Por el otro, una vez que acontece el cambio, tratar de regresar a las condiciones anteriores es negarse la oportunidad de aprovechar la situación para lo nuevo. Así el concepto de 'reconstrucción' reproduce en cada proyecto, acción y tarea, la idea reversibilidad y la urgencia de eliminar los signos visibles de la tragedia.

Aún más "volver atrás" Implicaría Igualmente reconstruir las relaciones de oposición con el entorno que no garantizan la coevolución con éste. Lo que se reconoce como problema constituye la lógica operadora del proyecto. Cada problema implica tipos de medición y explicación como formas de movernos en el mundo, El problema entonces no se encuentra fuera de nosotros, localizado en la exterioridad de manera clara y distinta sino que expresa el entramado de "observador y observado", que más precisamente ya no existen como tales.

En nuestros conceptos se encuentran los registros que hemos hecho y que de alguna manera nos ha permitido crear una nueva forma de vida y a la vez la posibilidad de abrir o no, otras



perspectivas. Teniendo en cuenta lo anterior, en una de las zonas de trabajo enunciadas se introdujo el concepto de "región de aprendizaje" como un horizonte en que el desastre se significa oportunidad, fuente de información o novedad.

Ello implica convertir la relación entre damnificados y benefactores, entre zona afectada y un mundo exterior no afectado, para pensarse como un aporte al mundo.

No se asumió la alternativa de planificarlo todo sino de ensayar y ensamblar las propuesta a la manera de lo que se denominó "proyecto inteligente". En éste, lo que para otros tipos de proyecto constituye el objeto de intervención solo es una condición inicial para movilizar procesos en los que de manera multiordinal se van generando "valores agregados" de estructuras, organización información, conocimiento, aprendizaje, recursos, capacitación, tecnología...

Los así denominados 'valores agregados' constituyen receptores para todo tipo de producción y la posibilidad de conexión, comunicación y articulación con otros tantos proyectos inteligentes. Así por ejemplo, un proyecto que formalmente se inscribe para el apoyo microempresarial, se dimensiona a la vez como de organización social, de formación, de investigación, de apropiación y creación, de tal manera que espontáneamente se van vinculando e integrando capacidades, exigencias diversas y una acción colectiva.

La posibilidad de reconocer lo multiordinal en lo que aparece como unidimensional y lo colectivo en que aparece como individual constituye un aprendizaje necesario en la coevolución. Se supera la reducción de los trabajos y tareas, la intervención de un aspecto preciso en el campo de un saber delimitado como experticia, en fin, se va más allá de una única solución.

Las interacciones tendientes a formular y a explorar problemas, emergen espontáneamente si estos se encarán como un reto que excede el acervo histórico de todos los participantes del proceso. En este reto-problema global el que va señalando los ritmos, las formas, los momentos de cada decisión sin necesidad de adiestramiento previo; unas disciplinas y poblaciones se van moviendo con otras, especificando y singularizando cada vez más los papeles de cada uno, así como los flujos que los conectan.

Algunos autores como Lan Stewart y Stuart Kauffman hablan de "paisajes rugosos" o "montañosos" respectivamente, en lo que los organismos van explorando y poniendo a prueba distintas formas de superar obstáculos, de sobrepasar cuestas, de crear nichos. Cada organismo se va constituyendo en un registro viviente de esa búsqueda en paralelo y de sus probabilidades de sobrevivir en este viaje a través de una vida que se reconfigura como paisaje montañoso.

Esta exploración es colectiva y coevolutiva; nos vamos involucrando y armando mutuamente en el recorrido. En este sentido lo más difícil en la lógica del proyecto inteligente es mantener abierto el reto, no apresurarse a limitarlo, a responderlo, a reducirlo a la dimensión de las propias necesidades, expectativas, capacidades, experiencias o disciplinas.

Cada exigencia pone al límite a todos, incluyendo al que formalmente es el responsable de llevar a cabo el proyecto. Según Kauffman, la coevolución se da en un movimiento hacia adyacentes posibles. A medida que se analiza una propuesta van aflorando otras, imprevisibles inicialmente e imposibles de planificar de antemano y que exigen la máxima flexibilidad para movilizar presupuestos, redimensionar acciones, vincular nuevos actores y articular velocidades en medio de una racionalidad estatal, normativa, de Imagen y poder.

Si el proyecto adquiere el significado de proceso vital. Esto es, de estrategia adaptativa, se impone el cuidado de la lógica de lo viviente, lo cual se traduce en poder involucrar lo nuevo y lo diverso, en ir cambiando de formas a medida que se mueven los acontecimientos, retroalimentarse de sus resultados y señalar lo posible.

El proyecto de su acepción tradicional deja de ser tal en cuanto que se hace intemporal se confunde con la vida de los involucrados, se reconfigura constantemente y prolifera, La traducción de algunas actividades en un lenguaje formal se hace para garantizar la conectividad con

entidades, fuentes de financiación, pero sin convertirse en la dinámica del proceso. El proyecto Inteligente es un vehículo una interface. Creemos que el proyecto inteligente cumple con las características del "agente autónomo" planteado por Kauffmann, puesto que con su tipo de mediciones detecta múltiples fuentes de energía, acopla y moviliza distintos tipos de trabajo. En el lenguaje termodinámico estos sistemas abiertos superan la entropía que parecía propia de un desastre y generan organización.

Podríamos preguntarnos qué sucede con la ética en estos tipos de proyectos en los marcos teóricos y filosóficos de las entidades oficiales que coordinaron el proceso de "reconstrucción" se plantearon como valores y principios éticos la participación, la equidad, la corresponsabilidad y la Sostenibilidad. Tales valores justificaron propuestas, garantizaron el acceso a recursos y legitimaron acciones y resultados. Sin embargo, las decisiones definitivas se orientaron por criterios técnicos económicos, legales, políticos, de auto validación institucional y autoridad.

En aquellos proyectos que contienen lógicas lineales, lo ético aparece como un 'deber ser' y se confunde con la normatividad legal. En la lógica de los proyectos integrales lo ético es cuidar la integralidad, la responsabilidad en el uso de los recursos, la prevención del daño, el cumplimiento de lo ofrecido y el control de calidad, podría hablarse de una ética de tipo empresarial para el proyecto inteligente "lo ético es bioético", en cuanto que no se refiere a deberes y normas.

El proyecto mismo es la vida "corriendo un programa". El problema-reto configura la coevolución y nos interpela de tal modo que en lo que logremos hacer nos jugamos la vida. Emerge entonces la imposibilidad de tomar decisiones desde una gerencia, una disciplina, una idiosincrasia, de excluir los aportes de una biodiversidad urbana, diversidad y la pluralidad cultural local - mundial. Se da así una ruptura en la simetría saber-poder y la equidad, la participación y la justicia aparecen como dimensiones de la inteligencia coevolutiva en el proceso mismo. La bioética se evidencia en la lógica viviente del proyecto inteligente y no en los principios, deberes y obligaciones. Se hace asunto de todos moverse con la vida a un nivel macro, más allá de la emergencia, la urgencia y de la intervención puntual, más allá de la zona del desastre.



En clase de Bioética en la Universidad Piloto de Colombia.



La segunda cohorte de la Maestría en Bioética con el maestro Guillermo Hoyos (2010).

## DEFINICIONES

“Estudio sistemático de la conducta humana en el campo de las ciencias de la vida y de la salud, examinada a la luz de los valores y principios morales” (Encyclopedia of Bioethics)

“La Bioética es la ciencia normativa del comportamiento humano aceptable en el dominio de la vida y de la muerte” (Pierre Deschamps)

“Mecanismo de coordinación e instrumento de reflexión sistemática para orientar de forma interdisciplinaria el saber biomédico y tecnológico al servicio de una protección cada vez más responsable de la vida humana” (David Roy)

“Es el uso creativo del diálogo interdisciplinario para formular, articular y en lo posible resolver algunos de los problemas que plantea la investigación y la intervención sobre la vida, la salud y el medio ambiente” (OPS/OMS 2006)

Fuente: Definiciones de Bioética, Instituto de Bioética de la Pontificia Universidad Javeriana (2009).



Diligencia de Inspección, vigilancia y control a un centro de salud (2013).

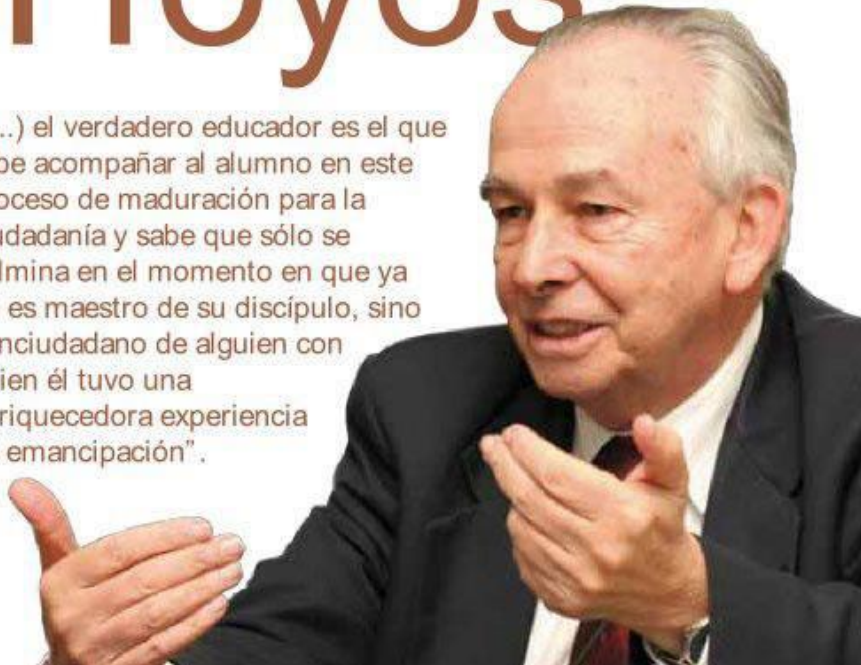


Inspección laboral, 2013.

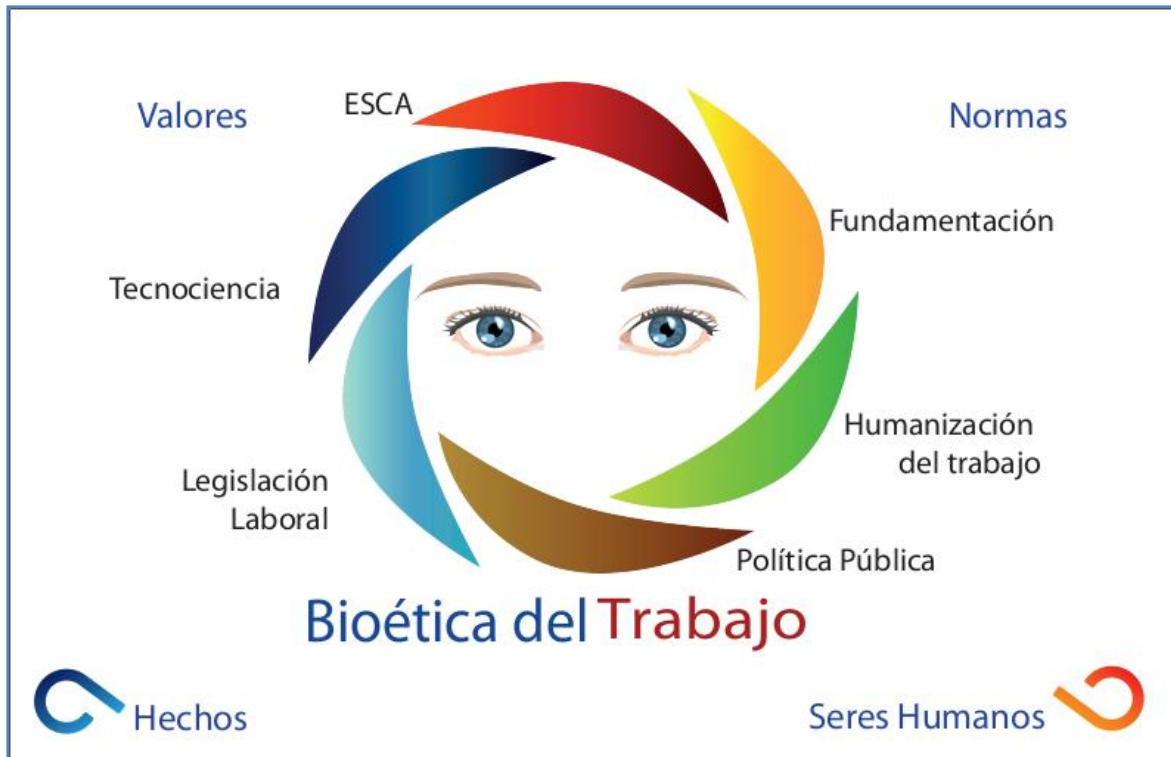
# PRÁCTICA PEDAGÓGICA

Guillermo  
**Hoyos**

"(...) el verdadero educador es el que sabe acompañar al alumno en este proceso de maduración para la ciudadanía y sabe que sólo se culmina en el momento en que ya no es maestro de su discípulo, sino conciudadano de alguien con quien él tuvo una enriquecedora experiencia de emancipación".



Fuente: Instituto de Bioética, Universidad Javeriana.



**Seminario Permanente Institucional “El Mundo del Trabajo”  
Facilitador: Gabriel Ignacio Gómez Marín  
Conferencia de Bioética y Taller de Legislación Laboral**

## **SEMINARIO**

“Un grupo reducido investiga o estudia intensivamente un tema en sesiones planificadas recurriendo a fuentes originales de información”

**-ACTUALIZACIÓN- TALLER-**  
Bogotá, 2007-2014

## **UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA**



### **SEMINARIO DE BIOÉTICA Y LEGISLACIÓN LABORAL.**

### **INDUCCIÓN A LA PRÁCTICA EMPRESARIAL.**

### **Preparación para la vida laboral**

### **Bienestar Institucional**

Directora: ELSA ALVARADO JIMÉNEZ

## SEMINARIO BIOÉTICA DEL TRABAJO

Se realizarán talleres de orientación e información sobre: El Trabajo y La BIOÉTICA - dentro de una alianza estratégica para una política pública a favor de los derechos de los jóvenes trabajadores profesionales que aspiran ingresar al mundo del trabajo.

### PRESENTACIÓN:

- Este seminario-taller tiene como finalidad prepararnos para identificar factores indispensables que deben estar presentes en todos los aspirantes a insertarse en el mundo del trabajo.
- Se propone orientar e informar a los estudiantes de séptimo semestre sobre el mundo del trabajo desde la perspectiva BIOÉTICA- ETHOS DEL BIOS- (ÉTICA DE LA VIDA).

### OBJETIVO GENERAL

- Ante la ausencia de una cátedra permanente así como por las responsabilidades humanas y laborales que enfrentarán los futuros profesionales se retomará el significado de los valores, para afianzar una ética que promueva la excelencia, haga innecesario recurrir a las leyes y sea una garantía para la sociedad. Estimular, desarrollar y potenciar dimensiones en el estudiante de manera integral que le aseguren un desempeño exitoso en su cotidianidad como ser humano activo y aportante a la comunidad con énfasis en las competencias laborales.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Informar a los estudiantes con un enfoque práctico; abordando la temática que debería conocer para su desempeño en el mundo del trabajo, en un cargo en el sector privado – público, o en el auto empleo.
- Interpretar la constitucionalización del Derecho Social en la carta política colombiana de 1991 y desde los nuevos paradigmas de la BIOÉTICA.
- Proporcionar las herramientas con las que debe contar un servidor público o privado en las áreas de Política Pública, en los ámbitos conceptuales, analíticos y de interpretación en los cuales se desempeñará.
- Generar una obra de política pública basada en las memorias escritas de lo que piensan, sienten y hacen los estudiantes; Orientando y Desarrollando la capacidad, la idoneidad y la potencialidad de los educandos para mejorar su desempeño en el mundo del trabajo CON UNA MIRADA BIOCÉNTRICA.





Conferencia de Bioética en el auditorio académico de la U.P.C

## METODOLOGÍA

Este seminario taller se hará de modo democrático, es decir, todos los que quieran expresar su posición tendrán la oportunidad de presentarla; Todas las ponencias serán publicadas en un libro. Así creemos que estamos cumpliendo con el desarrollo del estado Social de Derecho.

- Cátedra magistral
- Exposición de trabajos de investigación en grupo
- Talleres grupales
- Lecturas que se señalarán a los estudiantes



Conferencia de Bioética en el auditorio académico de la U.P.C

## OPERATIVIZACIÓN

- Apertura de la sesión
- Elecciones de roles
- Preguntas aclaratorias
- Exposición del tema
- La discusión
- Enriquecimiento integral
- La conclusión
- Síntesis y continuación del tema

## TEMAS SESIONES Y PLAN DE TRABAJO

**EL MUNDO DEL TRABAJO:** Duración dos (2) horas.

Inducción para la práctica empresarial, Responsabilidad social empresarial y la práctica laboral, el trabajo decente; El contrato de aprendizaje, Globalización y nuevas relaciones laborales. Modelos actuales aplicados en las relaciones laborales. Habilidades y aptitudes para el servicio público, la función pública y el servicio civil, intermediación del mercado laboral.

**BIOÉTICA:** Duración dos (2) horas.

Fundamentación de la Bioética, Ecología Humana, MACROBIOETICA - MICROBIOETICA; las diferentes Éticas, Las Ciencias Biológicas; investigación en bioética Comprensión de lectura: La dignidad humana. Estudio de caso: perspectiva de género, identidad cultural, mujeres, salud y trabajo. La economía solidaria. Lógica y actualidad. Responsabilidad ética del profesional. Razonamiento abstracto, Programación Neurolingüística, espíritu empresarial. Conocimientos gerenciales, elaboración de mapas conceptuales, Políticas públicas, ¿están las nuevas tecnologías cambiando nuestra realidad.

## 1. RESPONSABILIDAD SOCIAL Y ÉTICA

Es un seminario especialmente dirigido a estructurar en los estudiantes un marco teórico-práctico adecuado para el abordaje, análisis, manejo y resolución de los problemas éticos que se presentan en el ejercicio de las profesiones, en su íntima relación con lo político, jurídico y social, como un proceso de comprensión de máximos y valores, y de argumentación en búsqueda de las mejores razones y motivos en Pro de la vida: la vida es sagrada. Una comprensión discursiva de la ética nos permite relacionarla con la biopolítica en el ámbito de lo público.

Con este presupuesto, la ética, como un saber práctico de carácter dialógico, analítico, comprensivo, interpretativo y valorativo, despliega sus diversas capacidades, dadas por la comprensión holística, sistémica, compleja e interdisciplinaria de su quehacer, hacia la identificación y develación de los problemas éticos.

En este caso particular del seminario, se hará referencia a áreas de ÉTICA Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL. El análisis de casos empresariales permitirá articular y comprender la manera como los diversos elementos teóricos se verifican en la realidad.

Se espera que el estudiante logre delimitar el campo de la ética práctica, distinguiendo los elementos que la componen, conociendo los diversos modelos de análisis y las diversas fuentes y modos de fundamentación en la toma de decisiones morales en la gestión de proyectos en Colombia.



Fuente: Ruta electrónica: [http://wallpaper4free.org/walls/amazing\\_vector\\_artwork\\_6-other.jpg](http://wallpaper4free.org/walls/amazing_vector_artwork_6-other.jpg)



Fuente: Ruta electrónica: [http://images.businessweek.com/ss/08/06/0630\\_lunar\\_rover/image/toad.jpg](http://images.businessweek.com/ss/08/06/0630_lunar_rover/image/toad.jpg)



[http://www.ojocientifico.com/2011/05/10/metodos-de-manipulacion-Fuente: Ruta electrónica: genetica?utm\\_source=gimags&utm\\_medium=img2node&utm\\_campaign=hotlink](http://www.ojocientifico.com/2011/05/10/metodos-de-manipulacion-Fuente: Ruta electrónica: genetica?utm_source=gimags&utm_medium=img2node&utm_campaign=hotlink)



<http://img.xatakaciencia.com/2012/11/nanotecnologia.jpg>

## Objetivos

Aportar los elementos teóricos sobre los cuáles se sustenta la ética como disciplina involucrada en la práctica contemporánea y promover el desarrollo de habilidades para el análisis y discusión de casos empresariales desde la perspectiva ética.

## Estrategias pedagógicas

Se seguirá la metodología de seminario-taller, buscando combinar la fundamentación teórica con el análisis de casos y temas específicos. Los estudiantes recibirán con antelación las lecturas obligatorias, así como bibliografía adicional.

Así mismo, llevarán a cabo relatorías y protocolos que permitan ir acumulando un registro escrito de los tópicos estudiados y discutidos. Cada estudiante deberá presentar un ensayo final que podrá consistir, por ejemplo, en un análisis de caso.

## Metodología

- Para el desarrollo de la asignatura, se propone aplicar un formato básico de seminario-taller en el cual los estudiantes logren una mayor participación en la gestión del conocimiento.
- Esto implica la realización de clases magistrales por parte de los docentes participantes, exposiciones de los estudiantes, debates en conjunto y por pequeños grupos, video foros, evaluaciones de conocimiento y/o ensayos e informes temáticos.



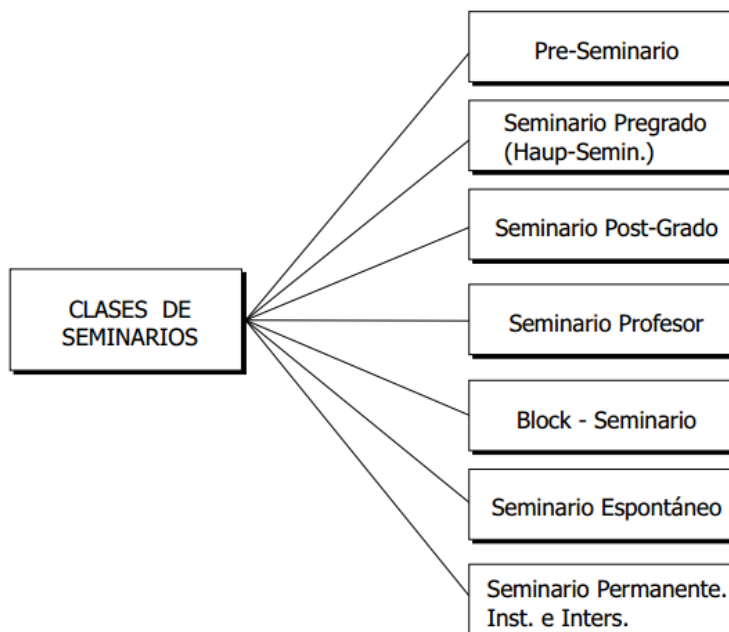
Estudiantes de la U.P.C haciendo su ponencia sobre temas laborales



## 2. TEMAS, SESIONES Y PLAN DE TRABAJO

**PRIMERA SESIÓN:** Presentación general discusión de la metodología del seminario, asignación de exposiciones y protocolos, entrevista personal a cada uno de los participantes.

### COMPONENTE PEDAGÓGICO DEL SEMINARIO<sup>16</sup> SEMINARIO INVESTIGATIVO COMO PARA LA PROYECCIÓN INTEGRAL EN LA EDUCACIÓN\*



### CLASES DE SEMINARIOS

En el presente mapa conceptual se hace mención de los proseminarios y que divide los seminarios según el grado o punto de avance de los estudios en: Seminarios para principiantes (Proseminare) o Proseminarios; para jóvenes que se hallen a mitad de sus estudios (seminar) o seminarios y para estudiantes bastante avanzados en sus estudios: (Oberseminare) o seminario Superior.

Todos ellos con grado de intensidad y condiciones diferentes.<sup>17</sup>

Los seminarios se dirigen a los que estudian una ciencia determinada (Tecnología, Jurisprudencia, Filosofía, Historia, Medicina, Economía, Física, etc).

Dado que el usufructuario es el estudiante entonces se tiene:

<sup>16</sup>ICFES, 1993

<sup>17</sup>Pbro. Navarro Barrera

*Diario El Tiempo, suplemento sobre educación superior año 2003, ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.*

*Apuntes sugeridos al momento de dictar los cursos desde el año 1998 hasta 2003 por el catedrático Gabriel Ignacio Gómez Marín*

### SEMINARIOS PARA DIPLOMADOS

Es lo que se llama (Diploman den seminar) = S. Fur Diplomanden).

### SEMINARIOS PARA DOCTORADOS

Son los que se denominan (oktoran den seminar = S. Ur Doktoranden).

### SEMINARIOS PARA ALUMNOS QUE VAN EN MITAD DECARRERA

Es lo que se llama el (Mittelseminar) o Seminario intermedio.

### SEMINARIO PARA ALUMNOS DE ÚLTIMOS SEMESTRES

Para disertantes y alumnos de últimos años (fur Dissertantenund Studenten der hoheren Semestern).

### SEMINARIOS PARA TODOS

Son seminarios sobre una determinada Clase (S.zurVorlesung) o tema.

Es lo más corriente como complemento de la clase magistral. Se trata de la elaboración, racionalización y visión pragmática de una asignatura. En otros términos es el aspecto pragmático de los principios de una asignatura.

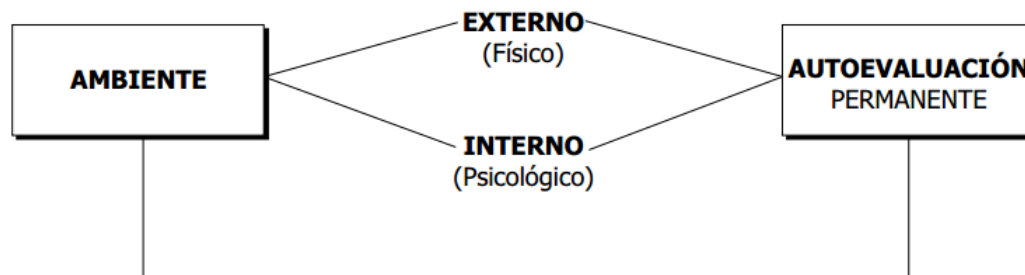
### LUGAR DEL SEMINARIO

El seminario tiene por lo general su recinto propio dentro de la misma universidad, es el seminarraum o salón para seminario. Hay universidades que poseen un edificio contiguo o cercano, designado a albergar a todos los seminarios.

Por lo general se tienen salas amplias, dotadas de mesas largas y anchas que sirven a la vez para el estudio y los ejercicios.

El estudiante no concurre al lugar del seminario solo para participar en los ejercicios dirigidos por el profesor, sino que ordinariamente también estudia allí. Allí pasa la mayor parte de su tiempo hábil. El verdadero estudiante, cuando no está en la sala escuchando una clase está en el Seminario, porque en este halla al alcance de su mano todo cuanto necesita para su estudio: mesa biblioteca, fotocopiadora, etc. Sobra hacer comentario alguno sobre el silencio y la seriedad que reina en tal recinto.

### SEMINARIO INVESTIGATIVO PARA LA FORMACIÓN INTEGRAL CONDICIONES PARA SU EJECUCIÓN<sup>18</sup>



<sup>18</sup>Pbro. Navarro Barrera. ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación

El seminario no tiene por lo general un empleado administrativo. Suelen ser los mismos estudiantes quienes lo abren, cierran y cuidan sus pertenencias.

En los países de habla alemana la honradez suele llevarse al extremo y entonces, no hay peligro de pérdida de los elementos de trabajo. Los seminarios suelen estar abiertas sin interrupción todas las horas laborales del día hasta las 22 horas.

El ambiente de silencio es tan especial que alguien puede entrar y salir sin ser notado y sin molestar a nadie en su estudio. Este sistema de clase privilegia la exactitud científica por sobre la eficacia didáctica.

En la actualidad se abre paso, es deseada por parte del estudiantado de la Universidad Alemana una forma, podría llamarse, de didáctica de la pregunta.

Los estudiantes desean se les permita preguntar más en relación con el tema desde luego, lo que lleva a conocer el punto de vista del profesor al presentar sus propios argumentos.

Sea cual fuere la forma externa de la clase su característica es esta: que en ella solo el profesor habla y los estudiantes se limitan a oír. Más aun, el alumno es designado con la palabra Oyente (OrdentlicherHorer) esto es, alumno extraordinario y el (Gasthorer) o alumno huésped o invitado. El profesor no es interrumpido, ni el alumno es interrogado. El profesor desde luego que ha estudiado, ha investigado y meditado muy bien y concienzudamente y entonces va a la cátedra a exponer ante sus alumnos sus resultados.

Para esto el profesor solo dicta (lee) un par de horas a la semana y es ayudado en su trabajo de preparación por un grupo calificado de asistentes y asesores. El estudiante en la clase es pues receptivo: recoge el pensamiento del profesor, lo comprende, lo asimila o también no lo capta o lo tergiversa. Lo acepta con o sin crítica pero todo corre por su cuenta y responsabilidad pues en la clase el profesor no le enseña ni a comprender, ni a analizar, ni a criticar, ni tiene ningún control sobre los conocimientos o capacidades.

Tampoco es posible un control propio o ajeno del proceso de aprendizaje, ni se da ninguna retroalimentación en la recepción de la información, ni se toma tampoco nota de asistencia.

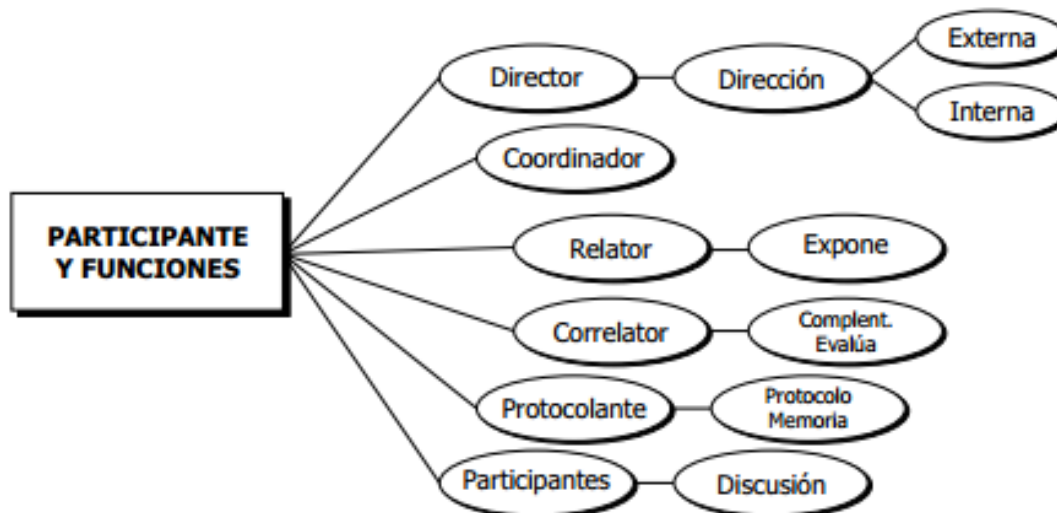
Como quiera que se trata de una comunicación de una sola vía (información) del profesor al alumno, la investigación en materia de comunicación ve como negativo lo siguiente; por lo general se recibe apenas un 30% nada más de la información enviada cuando no se emplea ni tablero, ni retroproyector, ni ningún otro medio: el profesor o conferencista no se forma ninguna idea de la manera como su información es codificada; los oyentes se ven condicionados a una forma selectiva de oír con su correspondiente reacción; no es posible una forma de "feed back" de modo que el profesor se entere y compruebe cómo y en que fue entendido a los alumnos si han captado correctamente las ideas centrales.

La crítica didáctica y comunicativa se sintetiza en que: los procesos de aprendizaje

Necesitan de la comunicación. Esto es claro para cada científico si él piensa, que su propia competencia se fomenta y se enriquece a través del dialogo con sus estudiantes, sus asistentes y sus colegas. Aprender en una situación de solo oír y grabar es simplemente, apenas posible. El hombre actual más que auditivo es audiovisual. De otra parte aparecen también aspectos positivos que no se pueden callar: la posibilidad que la clase le ofrece al investigador de someter a discusión lo logrado por él en su trabajo de investigación. La clase es también la única en la serie de actividades académicas, en la que ninguna prueba o control de rendimientos se pide directamente.

Este sistema de dictar clase obedece a la estructura piramidal en la organización de la Universidad Alemana: centrada en el individuo.

## DEMOCRÁTICO



ICFES  
1993  
Seminario  
Investigativo para la Proyección Integral de la educación

## ¿CÓMO FUNCIONA?

Por lo general los seminarios están tan bien organizados en cuanto a suficiente y oportuna información escrita con temas, resumen de lo que se pretende, literatura principal y secundaria, fechas, duración, lugar, requisitos de admisión, etc., así como a la seriedad y cumplimiento cabal de su ejecución, que revisten todo un carácter de seriedad que imprime su sello inconfundible a la Universidad Alemana.

### DIRECTOR DEL SEMINARIO:

El director del seminario es siempre, por derecho propio, todo profesor ordinario. Un seminario puede tener dos Directores, que serán desde luego profesores ordinarios. Esto no es extraño, pues la función de dirección no es burocrática sino docente en todo el sentido de la palabra: la dirección de los ejercicios en que toman parte sus estudiantes. El director de un seminario no es funcionario de mayor o menor categoría hombre de ciencia científico busca hacer progresar la suya. Como profesor debe no solo enseñar sino también iniciar a los estudiantes en las fuentes y los métodos de investigación. Por eso, el está siempre presente en el seminario para este contacto y ejercicio tan valioso, con los estudiantes. Un profesor de una Universidad alemana se identifica y se realiza en la investigación y el fomento de la ciencia, a la cual dedica su vida exclusivamente.

De ahí se explica la estabilidad de su cátedra y de su oficio. La actividad visible del profesor (Lección, Seminario, Publicaciones) no es entonces sino un reflejo externo, intermitente y breve de la actividad invisible, continua, larga de paciencia, de su estudio y su meditación. El hecho de que los profesores ordinarios sean los directores del seminario no quiere decir que ellos sean los únicos que dirigen tal actividad. También los profesores honorarios o invitados, los docentes privados y los asistentes dirigen ejercicios de seminario.

Un buen Director da comienzo a un seminario haciendo énfasis en la conveniencia de las intervenciones de los estudiantes como factor indispensable para el buen fruto del mismo. Luego



distribuye los temas y fija el cronograma de trabajo de manera conjunta y democráticamente. Misión también del profesor es ayudar a suprimir el sentimiento de timidez del estudiante y poseer el arte de saber lanzar a los participantes a intervenir.

El aumento de conocimiento y aprendizaje de un estudiante debe ser estimulado, dirigido y controlado, desde luego que a través del dialogo en grupo pero fundamentalmente por el contacto directo con el Director. El director no puede en ningún caso limitarse a oír o a hacer pequeños comentarios o correcciones. A él le corresponde la introducción del tema e iniciar el trabajo para que los estudiantes tengan si un modelo. También le incumbe la corrección y la profundización de las opiniones de los participantes y en todo el tiempo de duración la dirección que aviva el debate y lo eleva hasta un plano en el que prácticamente desaparece la diferencia entre profesor y discípulo, porque en él solo valen las razones y la claridad de las evidencias o la conciencia de lo insoluble.

El Director debe elegir aquellos métodos que sirvan preponderantemente para la profundización, la consolidación, el control y la puesta en práctica. Dos extremos de los cuales debe cuidarse el Director: que el solo desarrolle el Seminario que no active a los estudiantes, ni los estimule a encontrar ellos mismos nuevos conocimientos.

El otro extremo es que no dirija suficientemente y que abandone la discusión a su propia suerte. Una cosa importante es conducir bien el dialogo. Esto significa: ir sistemáticamente; formular preguntas que pidan y exijan operaciones de la mente como analizar, comparar, juzgar, valorar, abstraer, sacar conclusiones, refutar, fundamentar, probar, transmitir. Igualmente formular preguntas claras, inequívocas, sin ambigüedad; ninguna pregunta doble; formular preguntas que pidan respuestas concretas como: porque, para qué, quien, dónde, cuándo, etc. También es muy valioso utilizar material de enseñanza audiovisual o impreso. Al final de un ejercicio de Seminario, el Director o uno de los participantes debe recapitular los resultados de la discusión. El Director siempre debe evaluar; al final del Semestre con todos o con un grupo de estudiantes, con los responsables de la materia o en el consejo pedagógico o consejo de facultad.

**NÚMERO DE PARTICIPANTES:** El ideal para un trabajo de Seminario y habida cuenta de la duración del semestre, es que el número de participantes no exceda de quince. Como lo que caracteriza a un Seminario es la siembra por parte de todos y la intervención activa de sus miembros, es apenas obvio que tan solo con un número tal se puede dictar un trabajo de provecho. Parejo con el número, corre también otro factor que influye en la marcha del Seminario y es la situación de cada estudiante en la marcha de sus estudios. El ideal es tener un grupo de participantes con conocimientos más o menos iguales. De ahí las clasificaciones ya indicadas.

#### **OBLIGACIONES DE LOS PARTICIPANTES<sup>19</sup>:**

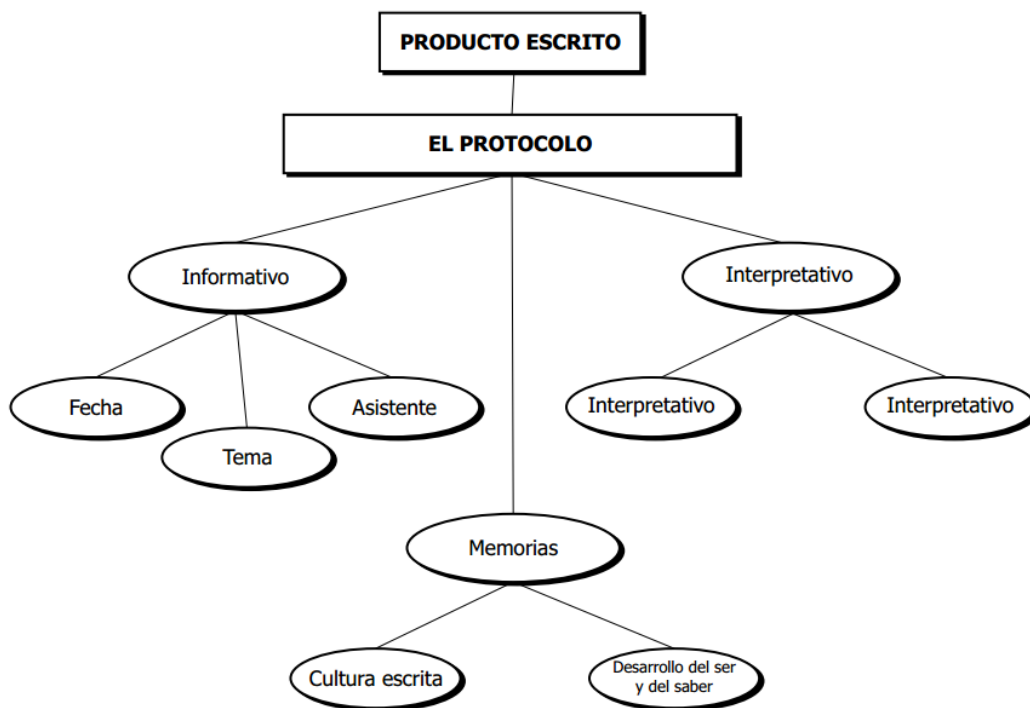
Sí dirigir Seminarios es función obligatoria y normal de los profesores, no es menos obligatoria y normal para los estudiantes su participación en ellos. En el libro de estudios del estudiante (Studiumbuch) se va llevando un control de la participación en Seminarios, como uno de los requisitos que debe llenar un candidato a título universitario. Una vez inscritos y admitidos a participar en un seminario los estudiantes aceptan la auto obligación de asistir regularmente. Si se falta hay que presentar una excusa suficiente, lo cual no debe repetirse por más de tres veces. La asistencia es controlada de diversas maneras, lo normal es llamando a lista o firmando una hoja de control.

Finalmente, cada uno de los participantes debe familiarizarse con el tema del seminario, por medio de la lectura de la bibliografía dada y de los trabajos escritos de todos los participantes; luego con la lectura de las fuentes y sobre todo con su propia reflexión sobre la problemática. Solo así, se asegura en interés y la productividad de cada sesión y del seminario todo. Solamente todos se han preparado para el seminario, estarán en condiciones adecuadas para poder discutir con cierto

---

<sup>19</sup> Pbro. Navarro Barrera. ICES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.

fundamento y entonces se generan una verdadera colaboración de todos con el trabajo de cada uno y al final se llegara a una comprensión del tema en forma cabal. El trabajo escrito es obligatorio para poder recibir el certificado de asistencia y la calificación respectiva. En alguna materia se hace además un examen (Klausurarbeit) respectiva. En alguna materia se hace además un examen (Klausurarbeit).



**EL TRABAJO ESCRITO (SCHRIFTLICHE ARBEIT)**<sup>20</sup> El trabajo escrito debe ser elaborado con todas las normas y técnicas de la metodología científica que se aprendió en el proseminario. No puede consistir en una serie de puntos de vista, de opiniones, de idea, etc., sino que debe investigar, cuestionar, fundamentar, contribuir realmente al avance de su propia ciencia. Como dice Heidegger: "Preguntar, averiguar, fundamentar". Ir de los datos conocidos a lo desconocido. Según las diversas metas que se proponga el seminario, deben emplearse procedimientos diferentes. Para eso hay diversos tipos de seminarios por ejemplo:

- a) Esclarecer el pensamiento de un texto. O sea la interpretación del contenido de un texto.
- b) Esclarecerle pensamiento de un autor: Su objetivo es la investigación formal o
- c) personal, la investigación sobre su metodología y estilo de pensamiento.
- d) Comparar dos autores en su contenido y metodología. Su objetivo es la interpretación comparativa de texto, contenidos, métodos, etc.
- e) Fundamentar una posición. El objetivo es hacer una presentación exacta y una fundamentación de la posición en cuestión.
- f) Sustentar un punto de vista frente a otros. El objetivo en este caso es polémico y supone conocer muy bien su propia posición y la de los demás.
- g) Desarrollar y analizar por medio de la reflexión y especulación un determinado problema. El objetivo es formular y estudiar los problemas que presentan las diversas ciencias con la ayuda a las grandes publicaciones científicas.
- h) Esto supone situar muy bien el problema, su naturaleza, importancia, consecuencia y soluciones.

<sup>20</sup> Pbro. Navarro Barrera. ICSES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.

- i) Estudiar un tema. El objetivo es tomar un tema y estudiarlo en profundidad, basándose para ello en el estudio que autores muy selectos han hecho ya del mismo.
- j) Estudiar y desarrollar proyectos de investigación. El objetivo es tomar un proyecto, formularlo, estudiarlo a fondo y desarrollarlo según los medios y posibilidades de la Universidad.

Este trabajo se escoge luego: se discute su esbozo con el director y después de su realización se busca su visto bueno. Una vez aprobado por el director del seminario se multiplica y se coloca a disposición de los participantes, en el recinto del seminario por lo menos con diez de anticipación a la sesión en que se discutirá.

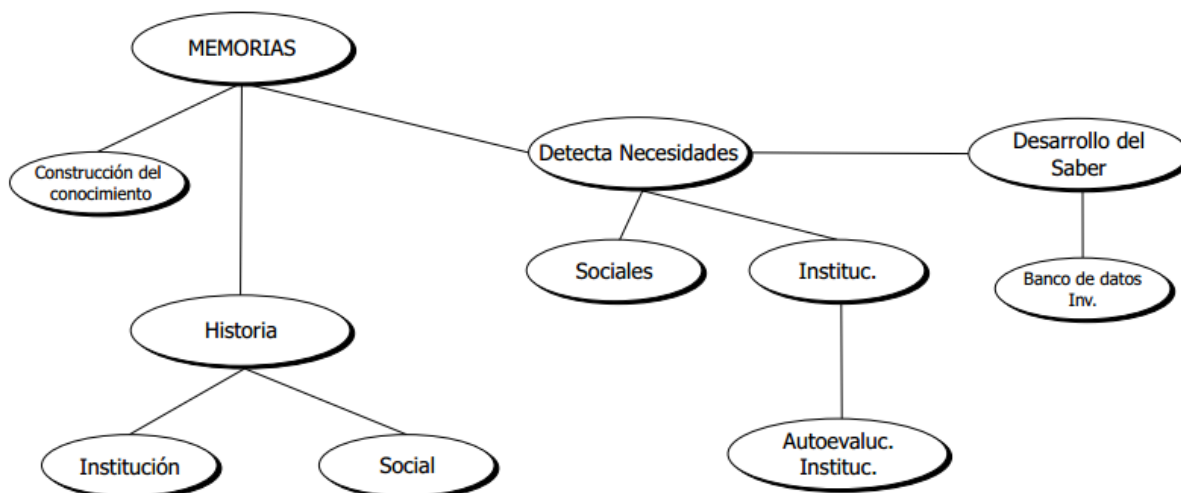
**LA RELACIÓN (REFERAT):** La relación o referencia es como una síntesis del "Trabajo Escrito" cuya lectura en la sesión del seminario sería muy larga y dispendiosa. Es una especie de conferencia que se dirige a todos los miembros del seminario y no únicamente al director. Por eso busca despertar el interés de los participantes, presentar el tema de manera sugerente pero científica, ofrecer algo nuevo, enriquecer a los demás con su propia investigación, buscar persuadirlo, etc. Para ello es conveniente dominar el tema, independizándose del papel a ser posible. Su duración es de quince o máximo veinte minutos.

El relato o referente es en cada sesión el alma de la reunión: no solo expone sino que estimula y activa la reflexión del grupo, pone de relieve los puntos clave, sugiere puntos concretos de discusión, etc. De la relación depende de ordinario el éxito de la reunión. Se espera en fin mucho del relatos que se supone ha casi agotado el tema. Los participantes una vez escuchado atentamente el relato recapitulan lo escuchado en la sesión y el que, por falta de tiempo, se presenta al profesor y se reparte a los demás participantes, pero que no es sustentado.

**EL ACTA (PROTOKOLL)<sup>21</sup>:** Consiste en una relación exacta y precisa del desarrollo de la reunión del seminario.

Contiene:

- ❖ Fecha, tema, nombre de los asistentes y de los ausentes, nombre del relator.
- ❖ El desarrollo temático de la discusión: los que tomaron parte de ella, sus anotaciones, cuestiones y respuestas.
- ❖ Las reglas metodológicas seguidas de la discusión.



## OTRAS FORMAS DE ESTRUCTURACIÓN

Hemos hablado del seminario "clásico" tal y como se ha venido practicando siempre. Existen sin embargo diversas formas o modelos de estructuración, entre los cuales de destacan los siguientes:

### SEMINARIO CON GRUPO DE PREPARACIÓN

Se forma un grupo de preparación de un nuevo seminario al final del seminario anterior o al comienzo del semestre siguiente. Conforman este grupo el Director del seminario, el asistente y los estudiantes. Este nuevo seminario se planea en relación directa con el tema anterior; con relación a nuevas exigencias propias de un estudio más completo. Se inicia con un diálogo exploratorio que arroja una idea clara sobre motivación, estado de aprendizaje e interés de aprendizaje de los miembros participantes. Hay todo un grupo en el medio, diferente del grupo dirigente, pero con buenas posibilidades de aprovechar cada vez más y progresar si le pone suficiente interés. La dificultad de este modelo está en que deja un tercer grupo casi pasar desapercibido y con poco aprovechamiento.

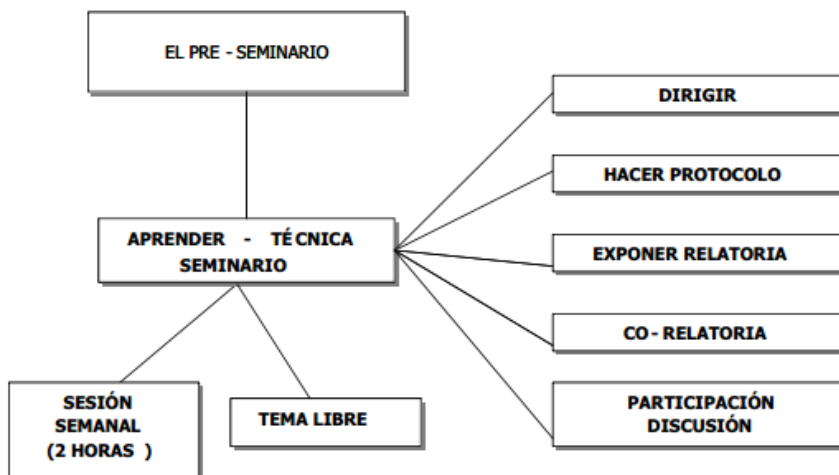
### SEMINARIO ORIENTADO POR LOS PARTICIPANTES<sup>22</sup>

Es todo el grupo completo el que se responsabiliza de la marcha y no solo el director o unos pocos estudiantes. Ellos mismos fijan tema, plan, definición de metas y operacionalización.

Característica de esta muestra es la referencia a un proyecto en el cual todos están interesados. Se trata de un grupo de aprendizaje que responde con la acción y la reflexión a unas necesidades por su estudio ya se trate de un campo de acción político o profesional: ya se refiere al estudio de problemas especulativos o empíricos o tenga en cuenta intereses analíticos o históricos

## EL SEMINARIO INVESTIGATIVO ¿QUÉ ES?

Es una actividad o institución académica que tuvo su origen en la Universidad de Gottingen a fines del siglo XVIII. Lo inventaron los universitarios alemanes para sustituir la palabra cátedra y para demostrar que es posible unir la investigación y la docencia, a fin de que mutuamente se fecunden y complementen.



<sup>22</sup>Pbro. Navarro Barrera. Diario El Tiempo, suplemento sobre educación superior año 2003, ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación. Apuntes sugeridos al momento de dictar los cursos desde el año 1998 hasta 2003 por el catedrático Gabriel Ignacio Gómez Marín

El Seminario es un grupo de aprendizaje activo pues los participantes no reciben la información ya elaborada por otro como en la clase, sino que la buscan, la indagan por sus propios medios en un clima de recíproca colaboración.

El Seminario tiene pues, su propia función que cumplir en el proceso de formación de un estudiante y en esa función específica de ninguna manera o muy difícilmente podría ser reemplazado por otra forma de enseñanza y estudio.

Como ya quedó dicho el Seminario es una forma de docencia y de investigación al mismo tiempo. Se diferencia claramente de la clase magistral en la cual la actividad se centra en la docencia-aprendizaje. En el Seminario, el alumno sigue siendo discípulo pero empieza a ser él mismo maestro. El Seminario enseña Maestra.

También en la clase magistral alemana la actitud del estudiante es prácticamente pasiva, meramente receptiva; en cambio en el Seminario una gran característica es la intervención activa del estudiante.

El trabajo de un Seminario ejercita a los estudiantes en el estudio personal y de equipo, los familiariza con los medios de investigación y reflexión y los ejercita en el método filosófico. Seminario y Clase plasman muy bien lo típico de la Universidad Alemana: investigación sin intención de aprender no encaja en una Facultad.

Enseñanza sin participación en el proceso investigativo no tienen ningún poder motivador; el aprender necesita información acerca de los procesos y resultado de la moderna investigación.

En Alemania se distingue muy marcadamente entre Lejrer = maestro de primaria y bachillerato con su correlativo Schuller = alumno de esos niveles Profesor con su correlativo Student = estudiante, para el nivel estrictamente universitario.

" Como seminario queremos designar aquí una caracterizada forma de estudio y enseñanza preponderante a través del dialogo, disputa o sea divergencia de opiniones, a través de la cual los estudiantes bajo la dirección de profesores adquieren conocimientos, los afirman y emplean así como también desarrollan capacidades y destrezas, convicciones socialistas y maneras de comportamiento".

### **NOMBRE<sup>23</sup>**

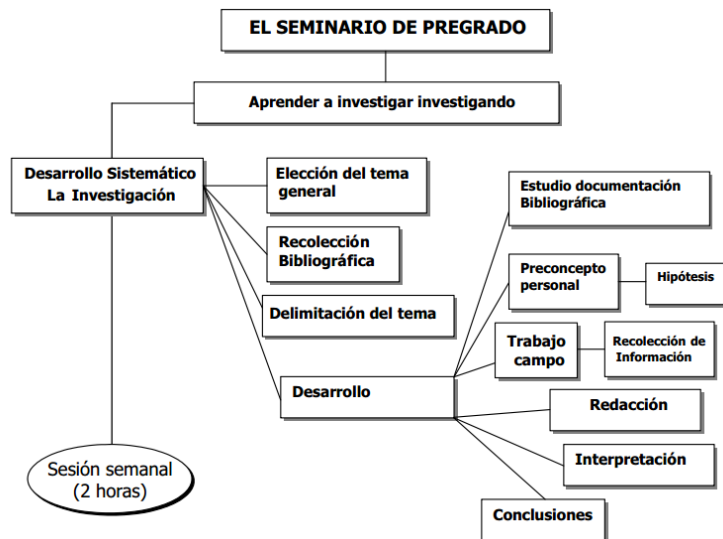
Como el seminario pretende preparar a los estudiantes para que un día puedan por si solos hacer verdaderas investigaciones, por eso su nombre Semillero. Lo que en él se siembra requiere su tiempo de desarrollo.

El futuro investigador se forma poco apoco con la frecuencia de los ejercicios. El Seminario fundamentalmente es una práctica.

Su nombre indica sembradío, en el que todos participantes siembran y todos recogen frutos. Por eso quiso superar a la cátedra en la que solo el profesor siembra y los estudiantes pueden recoger solamente lo sembrado por aquel. En el seminario en definitiva se busca no tanto enseñar cosas cuanto enseñar a aprender.

---

<sup>23</sup>Pbro. Navarro Barrera. ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación..



### BIBLIOTECA DEL SEMINARIO<sup>24</sup>

Característica propia del seminario es contar con una biblioteca. En las Universidades Alemana es muy típico tener biblioteca de la universidad (Universita bibliothek) o biblioteca general, bibliotecas en salones de clase, como si los libros persiguieran a los estudiantes hasta en las mismas aulas y las sendas bibliotecas de los seminarios. Estas últimas contiene por lo general una buena colección de las fuentes más importantes en las diversas ciencias, y las monografías más útiles y completas, algunas colecciones de revistas y algunas obras auxiliares.

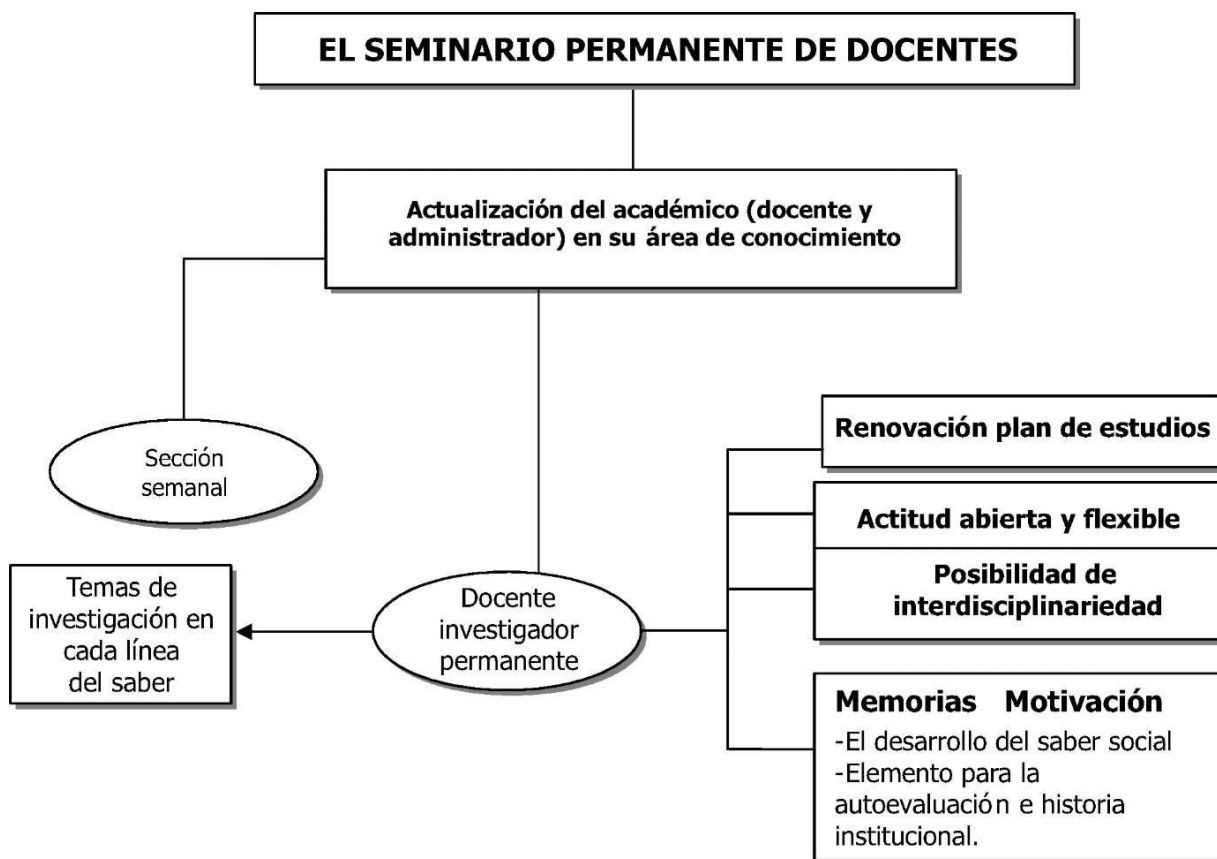
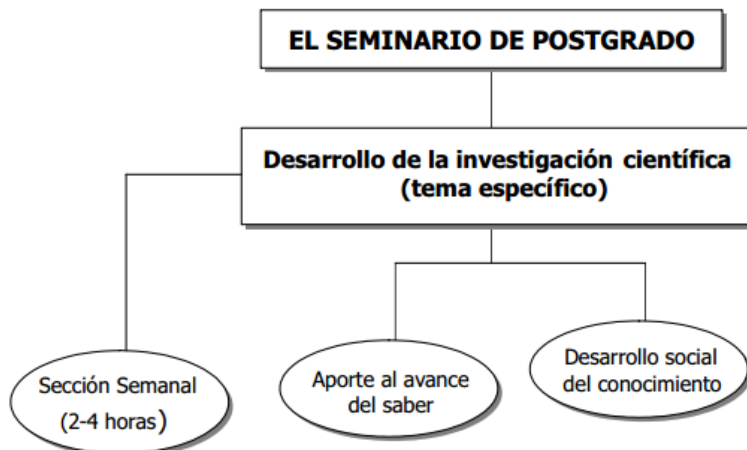
Es una biblioteca de presencia (Prasenzbibliothek), o sea que sus volúmenes pueden ser tomados directamente de sus anaqueles y utilizados por los lectores mientras se encuentran en su recinto. Presencia, quiere significar también que los libros estén presentes allí, todos, sin que se puedan prestar para sacarlos fuera. En caso de que se permita sacarlos fuera, la sede del seminario expide un carnet de control. Desde luego, que solo los miembros participantes en un ejercicio de seminario tienen acceso al lugar y a la biblioteca del mismo.

### FECHA DE ORGANIZACIÓN

Como quedo ya dicho, antes de iniciarse el periodo de matrículas cada estudiante ha conseguido y estudiando el Índice de la lecciones en donde aparecen todas las actividades académicas del semestre. La admisión de los estudiantes a los seminarios no suela estar condicionada por ningún requisito especial salvo el de haber hecho y aprobado antes el Pro-seminario.

Solamente en los Privatisima el profesor tiene derecho a admitir o rechazar individualmente a los estudiantes. Todo es cuestión de estar atentos al inicio del semestre, al periodo de inscripciones pues su cupo es limitado. La inscripción es desde luego indispensable (Pflichts scheinewerb), como también suele serlo la calificación final. En algunos casos si se requiere una entrevista personal con el director o asistente, conocimiento de las lenguas originales y hasta currículo y examen.

<sup>24</sup>Ibidem.



## DURACIÓN

Un seminario sobre un mismo tema tiene lugar una vez por semana o cada quince días. De ordinario dura dos horas académicas seguidas, también los hay de cuatro horas. Como un semestre dura por lo general cuatro meses, entonces un tema de seminario se desarrolla en unas quince u ocho sesiones. En todo caso en la primera sesión se elabora un cronograma muy preciso y completo.

Se debe calcular muy bien el tiempo, pues se corre el peligro de que muchas relaciones se queden sin exponer o que las últimas sesiones se constituyan en una lectura seguida de trabajos. El seminario debe alcanzar su meta global y no quedarse anclado en los detalles.

## FINANCIACIÓN

Por el hecho de estar matriculado, un estudiante tiene derecho a tomar parte de un seminario. Ni el estudiante paga extra ni el profesor recibe una remuneración especial como director del seminario. Esta actividad didáctica es inherente a la función profesoral.

Un profesor tiene la obligación de dedicar de seis a ocho horas semanales a la enseñanza entre lecciones, Ejercicios, seminarios, etc. Pero queda totalmente a su criterio la distribución de ese tiempo.

## ¿QUÉ OBJETIVOS TIENE?<sup>25</sup>

El objetivo principal del seminario no es tanto la extensión y profundización de los conocimientos en una rama del saber, sino introducir en los métodos del trabajo y la investigación científicos y familiarizar con ellos, no exponiendo su teoría, sino por la práctica de los ejercicios que incitan a la colaboración y al trabajo en equipo.

El fin del seminario no es la realización inmediata de investigaciones científicas. No está aún el estudiante en condiciones de hacerlo y sería prematuro. El fin es prepara a los estudiantes para que un día puedan hacer tales investigaciones por si solos o en equipo, pues el seminario dijimos es una práctica. El investigador no se forma con el solo conocimiento teórico de la metodología, que puede aprenderse en un día, sino con el contacto continuo con las fuentes, en el que, bajo la conducción del profesor, aplica el mismo los métodos de comprensión y repite mentalmente el proceso del pensar filosófico. Solo este contacto repetido, frecuente, lento, en el que al mismo tiempo se van señalando los errores y falsos caminos permite que el método no sea solo conocido sino también asimilado, convertido en habito.

Cuando esto sucede, el estudiante ha adquirido la capacidad para investigar por si mismo sin necesidad de guía. En síntesis: el seminario no busca inmediatamente la formación de la ciencia, sino la del científico; no le interesa llegar a soluciones verdaderas y originales sino que allí se enseñen y ejerciten los métodos para llegar a obtenerlas; no supone investigadores ya hechos sino precisamente lo que quiere es formarlos.



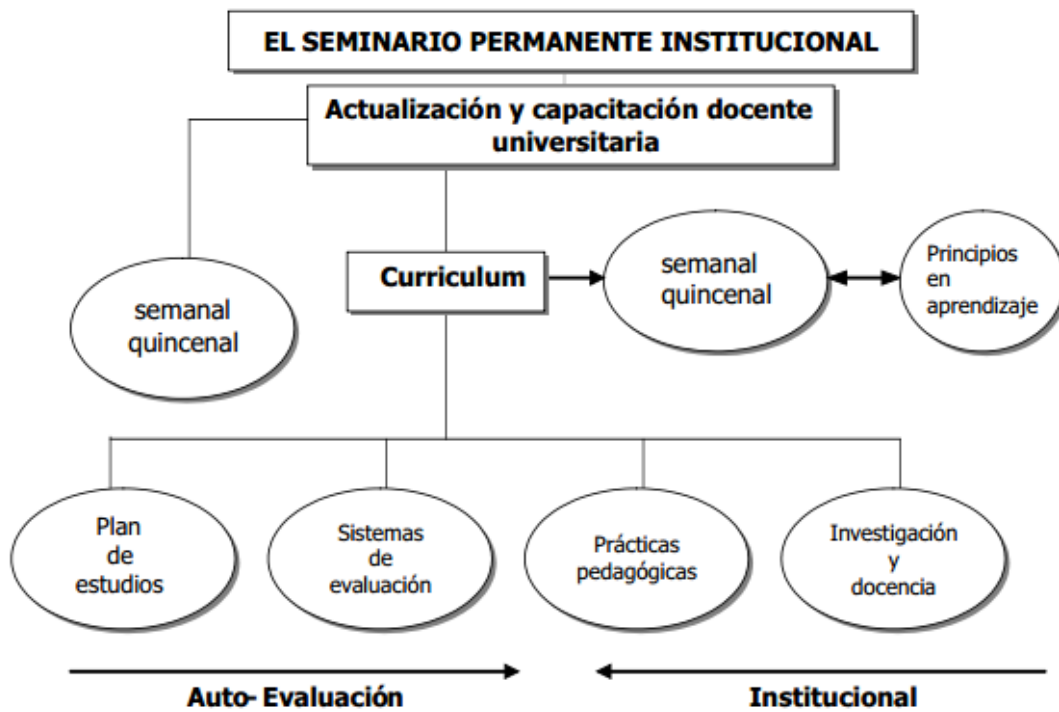
---

<sup>25</sup>Pbro. Navarro Barrera. ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación





Conferencias de Bioética a estudiantes de octavo, noveno y décimo semestre de la U.P.C.



## VENTAJAS DEL SEMINARIO

Las ventajas del seminario son muchas, comenzando por la reflexión didáctica que el profesor hace al comienzo y abre muchos horizontes de comprensión, relación, etc. Ante todo, es el único medio de asegurarse de que los estudiantes van directamente a leer las fuentes. Si se presentara el déficit de información por parte de algunos estudiantes, este puede ser fácilmente descubierto y equilibrado a través del diálogo con los compañeros.<sup>26</sup>

En segundo lugar se aprende prácticamente a comprender el texto, a comentar para ellos sus diferentes partes, a veces lejanas entre si, a conceder el valor que posee una frase, una sola palabra siempre que se quiere ser serio, sobre todo en las obras antigua, generalmente muy concisas y por eso tan extrañas a los hábitos adquiridos en la lectura de las modernas. Tercero, la repetición del pensamiento de los grandes autores permite no solo apropiárselo, sino también, lo que interesa más, aprender el método que de hecho emplearon, lo que es un modo de ejercitarse en el filosofar. La repetición de la que aquí se trata se da de muchas maneras: escrita, por ejercicios, uso y búsqueda del proceso seguido por los autores, un como estrujamiento de sus conceptos, hipótesis de trabajo, teorías, soluciones, etc.

En cuarto lugar, el texto puede ser comentado en las más variadas direcciones: históricamente, indagando el sentido exacto que tuvo para su autor, lo que conlleva la especulación acerca de los sentidos posibles y conectándolo a otras soluciones; sistemáticamente, filosofando al hijo del pensamiento del autor y desarrollando sus posibilidades implícitas o haciendo la interpretación de lo dicho (das Ungesagte) es decir tratando el tema en sí, objetivamente, y finalmente, discutiendo, criticándolo y apreciándolo desde el punto de vista de la verdad de su solución. Como vemos el texto se vuelve pretexto para los más variados desarrollos.

Por eso muchos profesores prefieren esta clase de ejercicios y es que se vuelve necesario cuando se trata de la comprensión de un manuscrito.

En quinto lugar el seminario tiene la gran ventaja de que es un instrumento aplicable a todas las áreas del conocimiento humano y no solo a algunas como equivocadamente pudiera pensarse. Así se impide por ejemplo que la facultad de derecho se convierta en simple estudio de procedimientos y se tendrán no abogados sino jurista y que la medicina se reduzca a la clínica hospitalaria y se tendrán no solo médicos sino científicos de la medicina.

En sexto lugar proporciona el seminario una experiencia de aprendizaje en grupo a través de la comunicación, la cual posibilita un mayor aprendizaje de cada estudiante en particular y una retroalimentación durante el ejercicio. Finalmente ofrece el seminario un control abierto de la realización del mismo en base a lo planificado y del rendimiento y capacidades de los estudiantes; así como una amplitud de exigencias y posibilidades con respecto a gráficos, retro-proyector, uso de dispositivas, materiales y diversas clases de medios.

Lo más importante en los ejercicios del seminario es la intervención y participación activa de los estudiantes. Características del trabajo de seminario es el dialogo interpelante y aprendiz. Y con respecto a la clase, los seminarios tiene una importante cualidad didáctica: que el mismo proceso de estudio de los problemas o proyectos no solo expuesto y presentado sino que el mismo es un elemento constitutivo del trabajo del seminario y que él es co-ejecutado activamente por los participantes.

"En el seminario es mejor el que sabiendo poco, habla, que el que calla, lleno de sabiduría" (Fink). Un día que Scheler hacia una munición semejante un estudiante respondió: "El silencio es oro" a lo cual aquel respondió: "En el seminario es oropel". Como atrás quedo dicho, en el seminario el estudiante aprende también a ser maestro. "Para el desarrollo de personalidades con conciencia de clase, formados en todos los aspectos, científicos, con una imaginación y acción creadora, se le asigna al seminario en la formación universitaria socialista una gran importancia. El contribuye,

---

<sup>26</sup>Pbro. Navarro Barrera. ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.

supuesta una buena preparación y ejecución, al desarrollo de importantes cualidades de la personalidad, como por ejemplo un pensamiento creador".

De ahí que el número de horas del seminario ha crecido con respecto a las de clase, en los países socialistas. Las facultades pueden contribuir al conocimiento del país, no con la idea de resolver el gran problema pero sí de aportar valiosos granitos. Es posible que usted sienta un poco de ansiedad porque, supuestamente, se enfrenta a algo desconocido. Lo primero que debe tener en cuenta es que la intención de no es resolver la gran pregunta intelectual o científica, sino que es un instrumento para demostrar que ha asimilado unos conceptos y que tiene la estructura para abordar un problema.

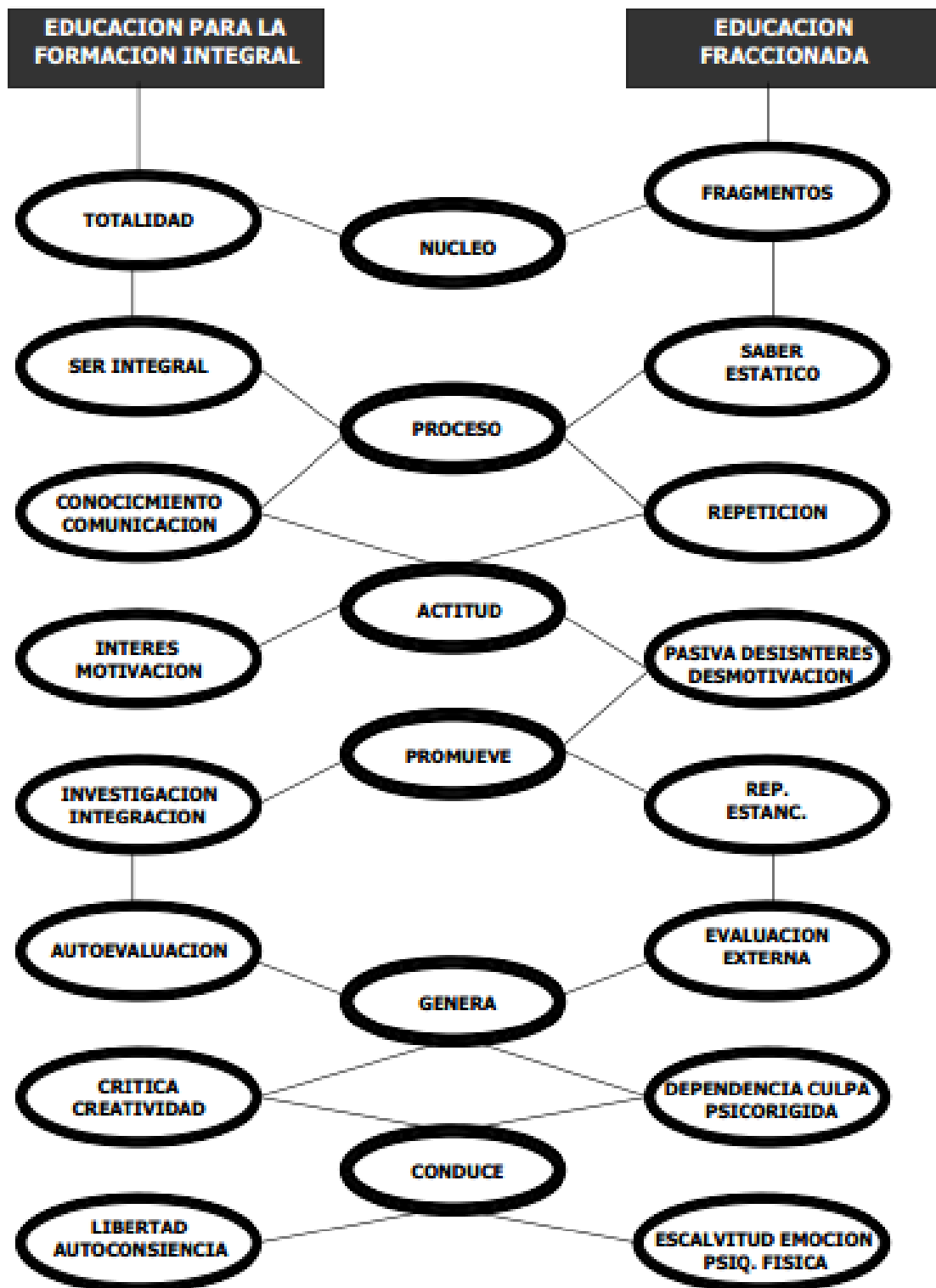
El tema le concierne tanto al estudiante como a la universidad. En la medida que ese potencial se use para hacer trabajos enfocados a problemas que el país quiere resolver, los aportes contribuirán directamente con el desarrollo de las regiones y, a su vez, se fortalecerán. Lo cual, por supuesto, también significa acercar al estudiante a las áreas específicas de su interés. De la tarea en si se falla al no considerar que cualquier investigación o trabajo de grado es un proyecto. Es decir, que involucra una serie de recursos (humanos, financieros, académicos y técnicos), que requiere varias actividades y que para llevarlo a feliz término es necesario evaluar su viabilidad.

Esto marca la diferencia porque desde el comienzo el estudiante verá el trabajo como un todo, tendrá los pies en la tierra, sabrá con qué recursos cuenta y planeará como conseguir los que falta.

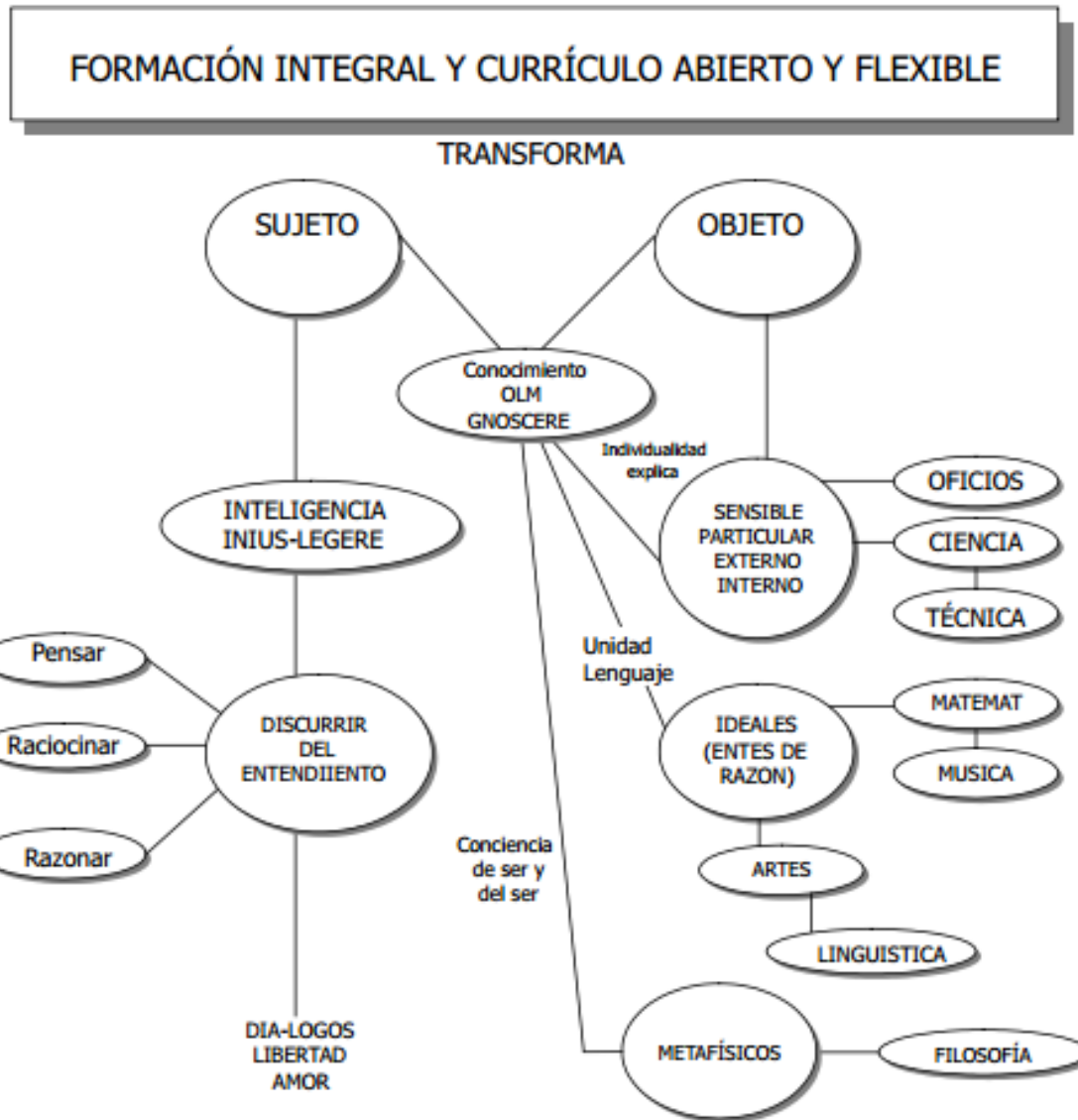
En la delimitación del tema seleccionado, un error frecuente es pretender abarcar demasiado; es preferible escoger un tema muy específico para luego complementarlo con otros elementos el inconveniente se minimiza cuando los programas contemplan espacios diseñados para hacer los primeros pinitos en la investigación y cuando se vuelve una constante que el estudiante plantee un problema, investigue y produzca resultados. sin falta otro paso, o incluso el primero, hay necesidad de es verificar qué tanta información hay sobre el tema: muchos trabajos son aplicados y el estudiante se lleva una sorpresa cuando al momento de hacer el contraste empírico encuentra que tiene que volver a empezar, por falta de datos.

Excepto, si el objetivo es solucionar un problema de información, caso en el cual se tendrá que hacer la búsqueda a través de fuentes de primera mano cómo entrevistas o encuestas.





ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.



*Pbro. Navarro Barrera*

*Diario El Tiempo, suplemento sobre educación superior año 2003, ICES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.*

### **CARACTERÍSTICAS DEL SEMINARIO<sup>27</sup>**

La característica principal del seminario es la intervención y participación activa del estudiante y lo que lo diferencia diametralmente de la clase o lectura en voz alta.

En el seminario el estudiante si entra en estrecho contacto con el profesor y este le ofrece en los ejercicios y trabajos el medio de desenvolver y desarrollar sus capacidades y de profundizar en los conocimientos, al mismo tiempo que le puede controlar unas y otras. Profesores y estudiantes trabajan conjuntamente para la solución de los problemas y tareas los cuales fueron colocados para la realización del seminario, o sea preguntas y cuestiones que en la clase no quedaron claras.

<sup>27</sup> Pbro. Navarro Barrera. ICES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.

En un seminario se interroga al profesor a los estudiantes, estos leen o un texto del autor, o un trabajo que ellos mismos han redactado, emplean los métodos de la actividad científica, dialogan con aquel y entre sí, preguntan, intercambian puntos de vista, discuten tesis y recogen los comentarios del profesor.

La actividad del estudiante no consiste jamás, como suele acontecer en nuestro medio universitario, en repetir de memoria o con ayuda de notas, lo que previamente se ha estudiado extractándolo por lo general de un libro.

En el seminario el estudiante investiga, reflexiona, sorprende, saca conclusiones, descubre caminos y el director busca conseguir sus fines por medio del proceso de enseñanza aprendizaje dialogal. Los más importantes conocimientos los deben encontrar los estudiantes mismos; el profesor conduce hábilmente a este proceso a través del dialogo cargado de inventiva y no debe limitar el ejercicio a la simple lectura de los trabajos escritos.

### **AMBIENTE DEL SEMINARIO**

El seminario no tiene por lo general un empleado administrativo. Suelen ser los mismos estudiantes quienes lo abren, cierran y cuidan sus pertenencias. En los países de habla alemana la honradez suele llevarse al extremo y entonces, no hay peligro de pérdida de los elementos de trabajo. Los seminarios suelen estar abiertas sin interrupción todas las horas laborales del día hasta las 22 horas. El ambiente de silencio es tan especial que alguien puede entrar y salir sin ser notado y sin molestar a nadie en su estudio.

### **FUNCIONES DEL SEMINARIO**

El seminario tiene en el proceso de formación, las siguientes funciones esenciales y específicas que cumplir. Contribuir a que el saber y el poder, las convicciones y formas de conducta adquiridas en las clases, en el estudio privado y en otras formas de estudio se amplíen, se complementen, se comprueben. Allí cuadran muy bien los problemas que se presentan y las preguntas sin solución para clasificar.

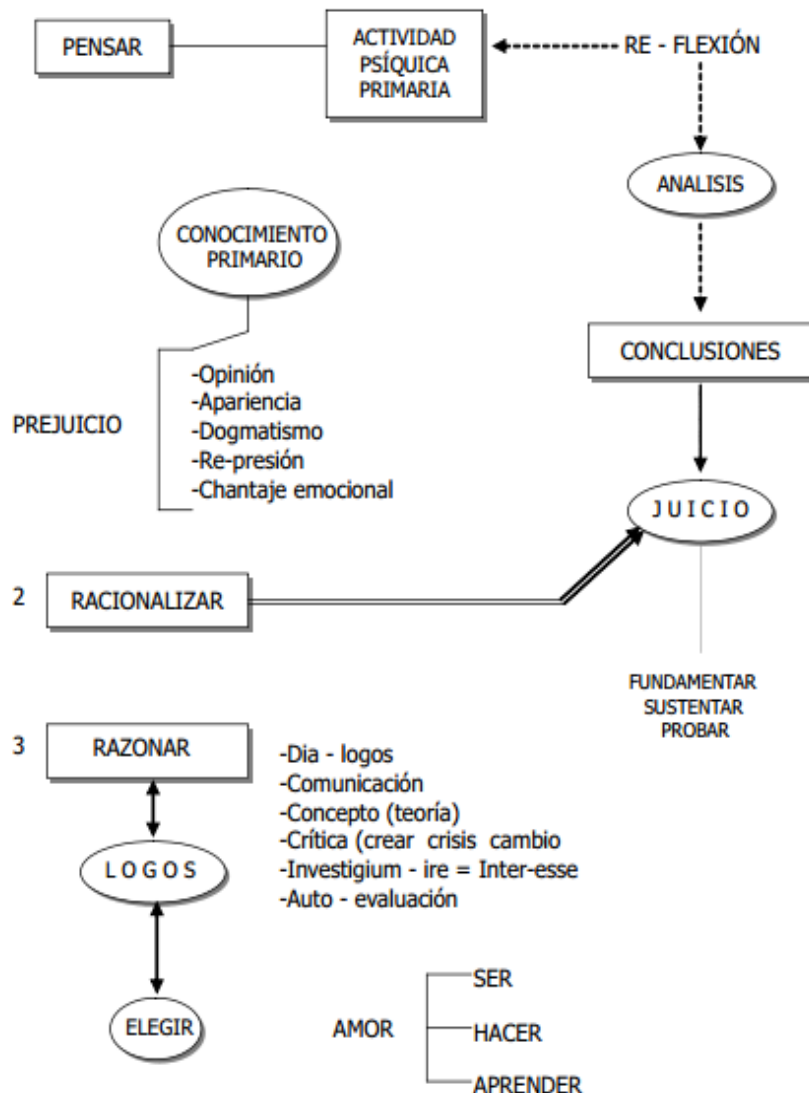
Contribuir al desarrollo de las cualidades de la personalidad con el fin de que pueda ejercer la actividad científica independientemente como por ejemplo: capacidades para percibir y reconocer lo esencial, las relaciones, las legalidades, comparar, valorar, ordenar, definir, fundamentar, probar, refutar, concluir, aplicar, analizar, sintetizar, inducir, deducir, identificar problemas, principios de solución o sea desarrollar caminos de solución, conducir diálogos de discusión, argumentar.

Contribuir a un trato racional y efectivo con la multiplicidad de fuentes de información; por ejemplo, de modo, que se den normas y avisos para esta actividad especialmente en el estudio privado, para que se revise esta actividad, se fortalezca o se corrija.

El conocimiento de las funciones del seminario es para cada profesor una base fundamental para su preparación, conducción y evaluación.

Una función propia de los países socialistas es esta: "Contribuir a la formación de la personalidad socialista, en la cual los estudiantes por ejemplo ponen de manifiesto las opiniones propias y políticas y las defienden en el dialogo de discusión o las corrigen; ejercen la crítica y la autocrítica a las posiciones y opiniones de otros; demuestran la posición y actitud socialista y de partido; son formados colectiva e individualmente o sea, se auto-educan.

En la confrontación y discrepancia común entre profesores y estudiantes de un lado, como de estudiantes entre sí de otro lado, se extraen las potencias educativas de los contenidos de los estudios y de lo colectivo para la formación de la personalidad socialista".



### LAS DIVERSAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS<sup>28</sup>

Carpeta de seguimiento a los protocolos: contiene informes de las lecturas encomendadas con cada uno de los protocolos con su respectivo análisis personal, desarrollo de las explicaciones, y el significado que le encuentre a los debates realizados durante el transcurso del seminario con destino a la biblioteca de la U. V., estos van impresos con las siguientes especificaciones: Fuente Cómico Sans MS a 10 puntos, y los títulos son: Antecedentes (marco teórico, conceptual, comparativo); análisis (mapas lógicos), conclusiones, recomendaciones y anexos (fotografías, gráficas, documentos, encuestas, etc).

Simulación: de negociaciones integrativas sobre tipos, formas y condiciones de la negociación colectiva en la clausura y entrega de certificado de participación (opcional por parte de la autoridad administrativa de trabajo de Palmira sobre concertación social).

Archivo vertical: son entregas sucesivas de una base de datos que incluye tabla de contenido, glosario, comentarios, recortes, debidamente sistematizados de artículos de prensa o revistas

<sup>28</sup>Pbro. Navarro Barrera. ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.

(pueden ser bajados de Internet) que se elegirá desde el primer día con la única condición de que los contenidos propuestos hagan parte de este programa.

## **TALENTOS Y RECURSOS**

Asesoría por parte del coordinador del seminario con la participación de profesionales de diferentes áreas opcionalmente se desarrollaron los ejes temáticos propuestos con apoyo de material de lectura, videos, audiovisuales, Internet, guías de trabajo y eventual mente trabajo de campo.

### **OPERATIVIZACIÓN "DESARROLLO DE UNA SESIÓN DE SEMINARIO"**

- |                                     |                                  |
|-------------------------------------|----------------------------------|
| • Apertura de la sesión             | Elecciones de roles              |
| • Lectura del protocolo comentarios | Preguntas aclaratorias           |
| • La relatoría                      | Exposición del tema              |
| • La correlato ría complemento      | Evaluación                       |
| • La discusión                      | Enriquecimiento integral         |
| • La conclusión                     | Síntesis y continuación del tema |

**EXPOSICIÓN:** introductoria del docente o especialista invitado con una duración de máximo 30 minutos excepto en las primeras sesiones.

**LECTURA:** de la relatoría y su correspondiente debate, serán recogidos por otro grupo de estudiantes en un protocolo, dicho protocolo será leído y corregido de ser necesario al momento de iniciar la siguiente sesión; la lectura del protocolo es una condición para continuar con las siguientes sesiones.

**GRUPOS DE APOYO:** Las siguientes comisiones de estudiantes tendrán la libertad para decidir por sí la tarea a realizar, el coordinador del seminario es un miembro más que dirige la labor pero no depende de él su éxito o fracaso. Escoja el nombre de la comisión de la que se responsabilizará y describa que otro valor agregado.

### **COMISIONES**

- Sistematización

Su misión es unificar y planificar los grupos activos de aprendizaje en un clima de colaboración, apoya la consulta y búsqueda ubicando elementos y fuentes de información (selección de listado de videos en vídeo tiendas, Internet, Bibliotecas, Hemerotecas, etc) preparando un temario provisorio (agenda previa), definirá los horarios y fechas de prácticas, visitas guiadas a empresas y salidas de campo, llegará a formular las conclusiones del grupo sobre el curso.

- Relaciones Públicas

Elegirá e indagará sobre expertos y asesores en los temas de estudio para que estos presenten su colaboración a distintos grupos de estudio, realizará la convocatoria, traslados y atención a los conferencistas, diseñará la divulgación pública a los medios de comunicación hablados y escritos, realizará la publicidad en otras instituciones educativas, invitándolas a los eventos organizados, coordinará en la última sesión la entrega de certificados de participación, el acto simbólico de premiación (zanahoria o garrote) y el cóctel de clausura.



- Logística

Diseña y elabora el certificado de participación de los conferencistas y compañeros de curso, prepara las visitas de campo (transporte, refrigerios), dirige las actividades de financiamiento.

- Seguimiento

Propende por el mejoramiento continuo y monitoreo de actividades para lograr la calidad del evento (informes valorativos, uno por sesión), redacta los memorandos de entendimiento al coordinador del seminario y los seminaristas, interpreta los resultados que arrojen las actas de co-evaluación y auto evaluación (cuadros estadísticos), definirá las reglas de juego para el funcionamiento del seminario.

### **PLANEACIÓN DE ACTIVIDADES:**

Los resultados de este punto determinarán las decisiones a seguir, señale con una x lo de su preferencia:

- Financiamiento de las prácticas y visitas de campo:
- Aportes propios (entregando cuotas semanales)
- Patrocinio (empresas privadas)
- Actividades (rifas, kermés, tardes cerveceras)
- Sitio para panel de clausura (incluye dos sesiones mañana y tarde, tipo obligatorio)
- Finca eco turística Vereda Tablones, Municipio de Palmira.
- Finca Campestre Hostel "Las Acacias" corregimiento Santa Helena, municipio de El Cerrito (Valle).
- Día de la Salida
- Viernes
- Sábado
- Domingo
- Festivo

En caso de no poder asistir, sustente el motivo:

### PRÁCTICAS (estudios de caso)

- Trabajo Infantil de su Entorno Laboral (si trabaja, analizar desde la perspectiva constitucional de la empresa donde labora)
- De cambio Tecnológico
- De Envejecimiento y Tercera Edad

ORGANIZACIÓN: Responder el siguiente cuestionario teniendo en cuenta los ítems anteriores:

*¿QUÉ VAMOS A REALIZAR?*

*¿CÓMO? ¿CUÁNTOS? ¿QUIÉNES? ¿PARA QUÉ? ¿POR QUÉ? ¿CUÁNDO? ¿EN DÓNDE?*

### EVALUACIÓN<sup>29</sup>

La evaluación se basa en la producción individual de exposiciones, exploraciones, diagnósticos y elaboración de propuestas, consolidadas en informes escritos de trabajo y se define como una oportunidad para generar nuevo conocimiento, se busca propiciar que a quien se dirija el seminario

---

<sup>29</sup>Pbro. Navarro Barrera. ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.

sea sujeto activo empleando la investigación, acción, participación, como metodología; el curso se llevará a cabo combinando la presentación de experiencias de prácticas; esto significa que el proceso de formación se llevará a cabo mediante la producción de conocimiento alrededor de rol de cada participante y su traducción a nuevas formas de intervención y capacidades de apoyo. Mediante el resultado que arroje el instrumento pedagógico (Ver anexo, matriz de auto evaluación y heteroevaluación) diligenciada por el mismo grupo en la séptima y quinceava sesión se obtendrá el siguiente ponderado:

Archivo vertical	20%
Ponencia o protocolo	20%
Carpeta de protocolos	20%
Grupos de apoyo	20%
Prácticas y asistencia a clase	20%

### EJEMPLO DE PROTOCOLO

SEMINARIO NIETZSCHE FOUCAULT

PROFESOR: DANIEL MENESES.  
RELATOR: GABRIEL ALBERTO MARÍN CEBALLOS.  
PROTOCOLANTE: GABRIEL ALBERTO MARÍN CEBALLOS.

**PROTOCOLO # 01**  
**Universidad del Quindío**  
**Facultad de Ciencias**

**Humanas**

**Programa de Filosofía.**

**FECHA: ENERO 29 DE 2013.**

LUGAR: AULA # 09 DEL COLEGIO SAN ANTONIO.

HORA: 16:20.

TEMA: "LA GENEALOGÍA DE LA MORAL" Y "ASÍ HABLÓ ZARATHUSTRA".

ASISTENTES: ESTER LONDOÑO, DIEGO H. LONDOÑO, GLORIA E. HERRERA, ALVARO PEDRAZA, CARLOS HERNÁN AGUDELO, OCTAVIO ARCILA, JUAN CARLOS MORA, GONZALO CARDONA, ANA LUCIA URREA, Y ELICEO GARCÍA.

Inicia la sesión el profesor Daniel Meneses refiriéndose al tema de exposición del día de hoy: la "GAYA CIENCIA"; recuerda que en la "Genealogía de la Moral" y en "Así habló Zarathustra" Nietzsche hace referencia a la religión y a la filosofía, planteando el problema de la ciencia para estudiarlo en la Genealogía. Pregunta el docente por "lo que ve" Nietzsche en la ciencia y que produce ello, concluyendo que ve una "interpretación unívoca", lo cual significa entender el poder como realidad; descubre en ello simples interpretaciones hechas por alguno, ya que no hay una sola interpretación del mundo, y que la ciencia emancipa al relativizar la moral y la metafísica; más si se engrandece y dogmatiza cae en una trampa, siendo el mayor peligro la unidad de las creencias y la sin-razón. El sujeto de racionalidad se da como un ser que está en un cruce de caminos al infinito; se pregunta por lo que sucede con la relación mente-cuerpo en éste cruce de caminos. Ese ser no es el sujeto: son estas leyes inmanejables, incontrolables y paradójicas. Cita al poeta Hölderlin que dijo al respecto: "¿En qué cuerda estoy tendido y quien la está manejando?"

#### **Antecedentes, análisis, recomendaciones, mapas conceptuales y conclusiones.**

Nietzsche busca en los textos estudiados el ideal del Súper hombre, mediante la liberación de sus cadenas: "¡Oh hermanos míos dice -Zarathustra- llega como un viento fresco e impetuoso para todos los fatigados del mundo; ¡Hará estornudar aún muchas narices!... Mi aliento de libertad sopla también a través de los muros, y penetra hasta las cárceles y los espíritus encarcelados", y agrega: "El querer hace libres, ya que querer es crear: así enseño yo. Y solamente para CREAR DEBEIS APRENDER". Una vez leída la síntesis, se da por terminada la sesión a la hora de las 18: 00.

### 1.20.1 LA CLASE

La clase (vorlesung) = v. la tradición medieval de la lección se conserva aún en las modernas universidades alemanas: las hay "opcionales" y "obligatorias". En la mayoría de los casos, el profesor sube a la cátedra, acomoda el atril a su estatura, coloca sobre el un bloque de hojas cuidadosamente escritas y da comienzo a su lectura. Concluidos cincuenta o noventa o ciento diez minutos de clase, el profesor interrumpe su lectura y abandona el salón general en medio del aplauso ritual de los alumnos.

Así por lo general todas las clases del semestre la clase o lección, o mejor la pre lección (vorlesung), es pues tal como su nombre lo indica: una lectura en voz alta ante un auditorio. El estudiante no tiene en ella ningún tipo de participación activa. al acto de leer por parte del profesor corresponde en él, el de escuchar desde luego, que esta lectura es el instrumento por medio del cual el profesor transmite una doctrina, su pensamiento propio o ajeno los profesores encuentran en la clase la posibilidad de poder presentar y sostener un bosquejo, en relación estrecha con su labor de investigación, en calidad de complemento o también como contrapeso muy lleno de sentido con respecto a otras actividades académicas en las que a veces se esfuma la intención docente. el sentido interno de la lección es el de ser una comunicación del pensamiento.

Claro que no toda la lección se reviste de un sentido estrictamente literal. Hay profesores aparten del papel y establece un contacto más directo y dialoga con el estudiante, otros en lugar de un texto completamente elaborado, llevan un guión más o menos detallado. Finalmente algunos muy raros hablan libremente sin ningún apunte, depende mucho también del contenido de lo que va a exponer: si se trata de la precisión de los conceptos y el rigor del pensamiento, o de destacar ciertas tesis que se explicaran luego o finalmente de una exposición sumaria y elemental este sistema de clase privilegia la exactitud científica por sobre la eficacia didáctica en la actualidad se abre paso, es deseada por parte del estudiantado de la universidad alemana una forma, podría llamarse, de didáctica de la pregunta.

Los estudiantes desean se les permita preguntar más en relación con el tema desde luego, lo que lleva a conocer el punto de vista del profesor al presentar sus propios argumentos. Sea cual fuere la forma externa de la clase su característica es esta: que en ella solo el profesor habla y los estudiantes se limitan a oír, más aun, el alumno es designado con la palabra oyente (ordentlicherhorer) esto es, alumno extraordinario y el (gasthorer) o alumno huésped o invitado el profesor no es interrumpido, ni el alumno es interrogado, el profesor desde luego que ha estudiado, ha investigado y meditado muy bien y concienzudamente y entonces va a la cátedra a exponer ante sus alumnos sus resultados para esto el profesor solo dicta (lee) un par de horas a la semana y es ayudado en su trabajo de preparación por un grupo calificado de asistentes y asesores.

El estudiante en la clase es pues receptivo: recoge el pensamiento del profesor, lo comprende, lo asimila o también no lo capta o lo tergiversa, lo acepta con o sin critica pero todo corre por su cuenta y responsabilidad pues en la clase el profesor no le enseña ni a comprender, ni a analizar, ni a criticar, ni tiene ningún control sobre los conocimientos o capacidades tampoco es posible un control propio o ajeno del proceso de aprendizaje, ni se da ninguna retroalimentación en la recepción de la información, ni se toma tampoco nota de asistencia.

Como quiera que se trata de una comunicación de una sola vía (información) del profesor al alumno, la investigación en materia de comunicación ve como negativo lo siguiente; por lo general se recibe apenas un 30% nada más de la información enviada cuando no se emplea ni tablero, ni retro-proyector, ni ningún otro medio: el profesor o conferencista no se forma ninguna idea de la manera como su información es codificada; los oyentes se ven condicionados a una forma selectiva de oír con su correspondiente reacción; no es posible una forma de "feed back" de modo que el profesor se entere y compruebe cómo y en que fue entendido a los alumnos si han captado correctamente las ideas centrales la crítica didáctica y comunicativa se sintetiza en que: los procesos de aprendizaje necesitan de la comunicación esto es claro para cada científico si él piensa, que su propia competencia se fomenta y se enriquece a través del diálogo con sus

estudiantes, sus asistentes y sus colegas aprender en una situación de solo oír y grabar es simplemente, apenas posible.

El hombre actual más que auditivo es audiovisual, de otra parte aparecen también aspectos positivos que no se pueden callar: la posibilidad que la clase le ofrece al investigador de someter a discusión lo logrado por él en su trabajo de investigación la clase es también la única en la serie de actividades académicas, en la que ninguna prueba o control de rendimientos se pide directamente. Este sistema de dictar clase obedece a la estructura piramidal en la organización de la universidad alemana: centrada en el individuo.

### EL REPETITORIO<sup>30</sup>

El repetitorio (Repetitorium) = R. Para que el estudiante pueda comprender bien el pensamiento expuesto en la clase por el profesor y pueda pedir explicaciones que considere necesarias, se ha pensado esta actividad que suele ser dirigida por un asistente del profesor (Assistent). Allí de ordinario se hace más comprensible el pensamiento del profesor y sobre todo se tiene la oportunidad de verificar y consultar los textos empleados y citados por aquel. El repetitorio viene a obedecer a las fallas del profesor como sería su aislamiento e individualismo así como a la no participación activa y significativa dentro de su clase.

### EL EJERCICIO

Ejercicio (Ubung) = U. Existe una actividad intermedia entre la simple exposición oral y la redacción de monografías científicas y es el llamado Ejercicio. Allí tiene el alumno la oportunidad de buscar fuentes, consultarlas y en fin, iniciarse en la práctica del seminario como actividad académica que va a unir la docencia y la investigación.

Los ejercicios se programan debido a un déficit de información que se constata en los estudiantes (idioma extranjero, terminología en el idioma materno, técnicas, estadísticas, etc.) el cual impedirá una participación en orden a un aprendizaje activo en los seminarios. Estos ejercicios tendrán el carácter de "recursos de ascenso". Sobre los métodos que siguen ejercicios, hay poca información, puesto que ellos por lo general descansan en la exclusiva responsabilidad del Director del Ejercicio y también porque sus resultados a lo sumo, con controles en forma de test se podrían comprobar. La intensidad de trabajo de los ejercicios es tan grande a veces la de los seminarios. Últimamente se utilizan clase y ejercicio en la misma actividad (V/U) y entonces alternan.

### EL PRÁCTICO

El practico (Praktikum) = P. Como su nombre mismo lo indica, es una actividad académica que busca desarrollar la parte práctica de una asignatura y entrar en confianza con ella.

Los ejercicios prácticos o técnicos son actividades académicas que introducen en lo profesional o en la práctica de la investigación. Por lo general sirven párale encuentro exploratorio o de observación o de participación con el campo de actuación profesional. No solo hacen las primeras experiencias con el futuro ejercicio de la profesión, sino que inician en determinados patrones de comportamiento, elevan la motivación párale estudio y estimulan a la confrontación de teoría y Praxis.

Metódicamente el encuentro con el campo de actuación profesional es masmotivante en orden al aprendizaje que a la simple y llana transmisión de teoría o información, hay prácticas en hospitales,

---

<sup>30</sup>Pbro. Navarro Barrera

*Diario El Tiempo, suplemento sobre educación superior año 2003, ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.*



## EL CONVERSATORIO

El conversatorio (Konversatorium) = K. También lo indica su nombre: se trata de conversar y discutir sobre ciertos y determinados aspectos de una asignatura o de un tema que pidan un tiempo y una dedicación mayores que los de clase. En este tipo de actividad se suele profundizar más y ver los diversos lados de un determinado aspecto de la materia. El conversatorio conforma todo un diálogo científico, en el cual en secuencia descomplicada se van presentando ideas e impulsos. De ellos salen sugerencias críticas, solidificación del trabajo y nuevos impulsos de trabajo. Los temas de conversatorio llamado Coloquio (Kolloquium) en algunas Universidades, suelen salir o de la clase o de los seminarios. De ahí la expresión "Conversatorio sobre eso" (Konversatoriumdazu). El Coloquio viene a satisfacer la necesidad de romper la comunicación de una sola vía que propicia la clase.

Los conversatorios se suelen distinguir por los alumnos a quienes se dirigen. Entonces se tienen: Conversatorios para alumnos que van muy adelantados (K. Fur Fortgeschrittenen); para alumnos que se preparan para su examen final y recapitulatorio (K fur Rigorossanten); y finalmente para invitados especiales (K. Fur besonders Eingeladene), El Coloquio o Conversatorio según se le llame, es un intercambio de ideas sobre problemas nuevos o que pueden surgir en el desarrollo de la clase o en las discusiones del Seminario, con un carácter más libre y más abierto que las de éstos, y en las que no se puede prever de antemano a qué conclusiones se llegará. El tipo de ejercicio que conviene al Coloquio es, pues, el de la discusión de problemas.

El Coloquio se desarrolla sobre las mismas clases de ejercicios que el Seminario, pero sus procedimientos son más libres, sus participantes más formados, sus discusiones mucho más profundas y quizás por eso sus resultados más indecisos.

## LA COMUNIDAD O CÍRCULO DE TRABAJO

La comunidad o Círculo de Trabajo (Arbeits gemeinschaft, Arbeitskreise) = A. Esta actividad es como el grado inferior de las que funcionan dentro del Studium Generale. Tiene por fin introducir a los estudiantes en algunos de los grandes problemas de las ciencias. Está abierto indiferentemente a todos los que en la Universidad cursan su primer semestre, sean de la Facultad que fueren. El estudiante amplía a su horizonte en las más variadas disciplinas y encuentra los alicientes que habrán de ayudarlo para una correcta elección y orientación de sus estudios. Estos grupos están conformados por seis o máximo diez estudiantes que bajo la dirección de un Asistente o de un Doctor leen un texto íntegro e intentan comprenderlo.

## EL PRIVATISIMO

El Privatísimo (Privatissimum) = Pr- Esta actividad académica es estrictamente para los estudiantes que preparan su Disertación Doctoral. A esta actividad se le permite que no tenga lugar necesariamente en las aulas o salones de la Universidad. Es muy frecuente que se lleve a cabo en la casa del propio profesor en las horas de la tarde o de la noche. Se considera un privilegio y un honor participar en este tipo de actividad, porque sólo acceden a ellas quienes están próximo a doctorarse y quienes a juicio del profesor han adquirido ya madurez y una competencia que les permite discutir las cuestiones más difíciles y porque significa una expresión del aprecio personal. e ordinario aparte de tratar temas de interés común, suele cada doctorando o disertante presentar una información sobre la marcha de su trabajo escrito y recibir orientación y aportes de sus compañeros y en especial del propio profesor, que desde luego es por lo general el Director de Tesis.

Estos privatísima suelen estar precedidos y clausurados por las Delikatessen, bebidas y demás que por lo general suele ofrecer el Director. No hay duda de que los caracteriza un ingrediente de paternalismo.

## EL PROSEMINARIO

El Preseminario (Proseminar) = Ps. Esta actividad está íntimamente relacionada con el Seminario del cual echa sus bases, y va dirigida a los estudiantes de los primeros semestres o principiantes. El índice de lecciones así lo hace notar (Ps. FurStudienanfager).

A veces no se llama Proseminario sino simplemente Subseminario (Unterseminar) para distinguirlo del Seminario propiamente tal o Seminario Superior (Oberseminar). La finalidad del Proseminario es darle al alumno los elementos básicos y necesarios para que pueda por seguir con provecho sus estudios y tomar parte en las demás actividades académicas pero sobre todo en el Seminario. Uno de los temas del Pro seminario es siempre la introducción en el trabajo científico o metodología, con el fin de aprender la forma de elaborar los trabajos que en el futuro necesitará.

## SEMINARIO

El Seminario (Seminar) = S. Después de la clase que es docencia, el seminario que es introducción a los métodos de trabajo y la investigación científica para familiarizar con ellos, no exponiendo su teoría sino la práctica de los ejercicios, es la actividad más importante característica de la Universidad Alemana.

Un sistema de evaluación que se integre a las metodologías de seminario alemán es el siguiente:



Verificando condiciones de las guardas del INPEC del INPEC, en la reclusión de mujeres de Bogotá (2013)

**EJEMPLO DE EVALUACIÓN<sup>31</sup>:**

NOMBRE: COD: FECHA: FIRMA:

PRÁCTICA:

Mirada Sobre el desarrollo del Seminario

Acta de auto evaluación- hetero-evaluación

<b>ESTUDI ANTES DE LOS PROGR AMAS</b>	<b>PERSONAL</b>		<b>DE LOS COMPAÑEROS GRUPOS DE APOYO Y COMISIONES</b>		<b>PARTICIPACIÓN EN LAS SESIONES PROTOCOLANDO, EXPONENDO Y APORTANDO</b>		
	<b>Avances en la Autonomía personal</b>	<b>Aceptación de la Responsabilidad</b>	<b>Capacidad de trabajo en equipo e Interacción</b>	<b>Aportes e Innovación a los Productos del Seminario</b>	<b>Apoyo Didáctico</b>	<b>Organización Investigación y Elaboraciones</b>	<b>Trabaj o en equipo</b>

(Nota uno, dos, tres)

CONVENCIONES:

N.D: No disponible (no ha presentado)

N.D.L: Necesita desarrollar Logros

A.L: Avanzó en los logros

A.S.L: Aporto significativamente

<sup>31</sup>Apuntes de las cátedras dictadas en 2002 por Gabriel Ignacio Gómez Marín dictadas en las Universidades del Quindío y del Valle.





# 1

# INTRODUCCIÓN A LA BIOÉTICA

### COMPORTAMIENTO EMERGENTE

La comprensión de eso que hoy se denomina comportamiento emergente, nos ha permitido a los seres humanos entender mejor procesos como, por ejemplo, el que durante un tiempo promedio de nueve meses, sigue en el vientre materno de un óvulo fecundado por un espermatozoide para convertirse en un ser humano, con trillones de células, cada una especializada en cumplir una función particular dentro del propósito colectivo del organismo del cual forma parte.

Por allá en 1954, otro científico inglés, Allan Turing creó la palabra morfogénesis para explicar la manera como la vida logra desarrollar organismos complejos a partir de puntos de partida muy elementales.<sup>32</sup> El llamado pensamiento occidental ha venido, poco a poco, entendiendo la realidad como el resultado complejo de la interacción de múltiples elementos interrelacionados, que al formar “un todo” dinámico, adquiere características distintas y superiores a la mera suma aritmética de las partes que lo conforman. Para explicar esa concepción de la realidad que desde siempre han intuido las culturas poseedoras de formas de pensamiento no lineales, y que aparece en textos tan antiguos como el Tao te Ching, nosotros hemos creado, entre otras, la teoría de sistemas y la teoría del caos o de la complejidad y conceptos como el de autopoiesis<sup>33</sup> y comportamiento emergente.

El biólogo inglés James Lovelock propuso una hipótesis que explica al planeta Tierra como un organismo vivo, cuya vida (una expresión global de comportamiento emergente) surge de la interacción permanente de múltiples organismos bióticos y de elementos abióticos (aparentemente llamarla “nasa kiwe”, en la medida en que nasa expresa las diferentes formas en que se expresa la vida: la piedra, el árbol, la estrella y por supuesto la gente; y Kiwe el territorio en donde vive la vida; territorio que a su vez es un ser vivo. Los teóricos definen básicamente la emergencia como “un sistema cuyos múltiples agentes interactúan dinámicamente de múltiples maneras, siguiendo reglas locales, independientemente de órdenes superiores a partir de lo cual aflora un comportamiento colectivo reconocible.

Un patrón de comportamientos de nivel superior que surge de una serie de interacciones paralelas y complejas de los agentes locales.<sup>34</sup> Una característica de las comunidades que se rigen por patrones de comportamiento emergente de especial relevancia para el tema que nos ocupa en este documento, es esa autonomía decisoria y ese empoderamiento de los integrantes “de base” del sistema, con respecto a niveles jerárquicamente superiores.

Lo cual no quiere decir que cada uno “haga lo que se le dé la gana”, en el sentido peyorativo de la frase (comportamiento que conduciría a un enjambre desestructurado) sino precisamente que lo que a cada uno “se le da la gana”, está auto determinado por su pertenencia al grupo y contribuye a conformar el comportamiento colectivo y la identidad o personalidad global de ese grupo.

La comprensión del comportamiento emergente permitió desmontar el error antropomórfico que nos hace atribuirle a “la reina” de un hormiguero o de una colmena, un papel equivalente al que cumple un gobernante absoluto y plenipotenciario en una monarquía. Por el contrario, si las comunidades surgidas del comportamiento emergente se pueden identificar como expresiones

---

<sup>32</sup> JOHNSON, Steven. Emergencia: las vidas conectadas de hormigas, cerebros, ciudades y software, New York; Scribner, 2000. PP. 41-42

<sup>33</sup> MATURAMA, Humberto y VARELA, Francisco. Autopoiesis hacia un entendimiento educativo, que se refiere a la capacidad de un sistema para organizarse de tal manera que el único producto resultante es el mismo. No hay separación entre productor y producto. El ser y el hacer de una unidad autopoietica son inseparables y esto constituye su modo específico de organización. Nuestra experiencia está amarrada a nuestra estructura de una forma indisoluble. No vemos el espacio del mundo; vivimos nuestro campo visual.”

<sup>34</sup> JOHNSON, Steven. Emergence Connected lives of ants, brains cities and software”. Emergencia de vidas conectadas

claras de lo que se conoce como pensamiento distribuido (pensamiento que no se concentra en uno o en pocos cerebros sino en todos los integrantes de la comunidad), en ellas se puede encontrar también lo que podríamos definir como poder distribuido: un poder que no reside de manera exclusiva en una o más autoridades, sino en toda la comunidad. Lo cual equivale al ideal de la democracia participativa.<sup>35</sup>



<sup>35</sup> MINISTERIO DE AMBIENTE, VIVIENDA Y DESARROLLO TERRITORIAL. Brújula, bastón y lámpara para trasegar los caminos de la Educación Ambiental. Bogotá, Grupo de Asistencia Técnica, 2005. 158 p.

## Teoría del desarrollo moral de Lawrence Kohlberg

NIVEL	ETAPA	COMPORTAMIENTO MORAL
<b>NIVEL I MORAL PRECONVENCIONAL</b>	Etapa 1 El Castigo y la Obediencia. (Heteronomía)	Perspectiva: Egocentrismo Justicia: Obediencia a normas. Razonamiento: Evitar castigo y Obediencia a autoridad superior.
	Etapa 2 El Propósito y el Intercambio. (Individualismo)	Perspectiva: Individualismo. Justicia: Seguir las normas que aporten beneficio a alguien. Razonamiento: Satisfacer las necesidades propias.
	Etapa 3 Expectativas, Relaciones y Conformidad Interpersonal. (Mutualidad)	Perspectiva: Ponerse en el lugar del otro. Sentimientos, Acuerdos y Expectativas. Justicia: Relaciones mutuas de confianza, gratitud, lealtad y respeto. Razonamiento: Ser buena persona.
		Etapa 4 Sistema Social y Conciencia. (Ley y Orden)
<b>NIVEL III MORAL POSTCONVENCIONAL O BASADA EN PRINCIPIOS.</b>	Etapa 5 Derechos previos y Contrato Social.  (Utilidad)	Perspectiva: Persona racional con valores y deberes. Justicia: Ser consciente de la diversidad de valores - opiniones y Respeto a las reglas. Razonamiento: Obligación de respetar el pacto social y buscar el beneficio mutuo.
	Etapa 6 Principios éticos Universales.  (Autonomía)	Perspectiva: Moral verdadera y Racionalidad. Justicia: Acatar principios éticos universales como igualdad, equidad y reciprocidad. Razonamiento: Validez racional a la autonomía moral.
<b>NIVEL III</b>	Etapa 7 Conciencia ética la búsqueda de una universalidad moral y ética de juicio moral (Autonomía en consideración con los aspectos de justicia social)	Perspectiva: racionalidad pública Justicia: mayor capacidad de justicia Razonamiento: la búsqueda de unos mínimos conceptos de valor sobre los que todas las personas podrían estar de acuerdo, independientemente de las diferencias personales en los detallados fines u objetivos

Fuente: [http://ficus.pntic.mec.es/~cprf0002/nos\\_hace/desarrol3.html](http://ficus.pntic.mec.es/~cprf0002/nos_hace/desarrol3.html)

## 1.1 ÉTICA Y CONSTITUCIÓN<sup>36</sup>

¿POR QUÉ EN LA CONSTITUCIÓN DE 1.991 hay un contenido ético tan evidente, tan visible?. Yo pienso que el origen mismo de la Constitución nos da la clave. ¿Por qué se expidió una Constitución en 1.991? Porque se estaba viviendo una situación realmente angustiante, desesperante y desesperada. Hemos estado abrumados por una violencia inclemente, que es el resultado de un estado de anomias que ha vivido el país.

La anomia es la ausencia de normas capaces de encauzar, de canalizar las conductas de los miembros de la comunidad. Las normas jurídicas se habían revelado ineptas para lograr ese encauzamiento que garantiza una convivencia mínima entre una comunidad. Las normas morales se habían derruido y se habían derruido por una razón (yo sé que este tema es bastante discutible, pero voy a aventurar mi opinión): se pensó durante mucho tiempo en el país que la mejor manera de fundamentar la ética era la creencia religiosa, y resulta entonces que cuando la creencia religiosa se viene a menos, la ética se queda sin fundamento.

En eso quiero ser muy claro, no quiero herir susceptibilidades de personas creyentes, me parece que la persona que cree tiene resuelto su problema si es fiel a sus creencias, pero la pregunta obvia es esta: ¿Y la que no cree?, con lo cual se está induciendo la necesidad de que la ética se funde en algo más sólido que la creencia, porque el proceso de secularización general es visto en cualquier sociedad como un proceso positivo, y en Colombia me parece que ha producido desastres, por la circunstancia que anotaba.

Se pensó que la religión era la mejor manera de afincar la ética y resulta que esa creencia es bastante eventual y contingente, además, no es posible que a nadie se le fuerce a creer, en cambio es posible cimentar una serie de convicciones racionalmente argumentables y definibles que proporcionen la observancia de una serie de normas que garanticen la convivencia.

Si la Constitución de 1.991 fue el producto de un estado crítico de anomia, de una crisis ética que el país sigue padeciendo, es absolutamente explicable que ella constituya un bello catálogo axiológico.

Una de las características de la Constitución de 1.991 es justamente esta: generalmente las constituciones tienden a organizar el ejercicio del poder y a distribuirlo dentro de una sociedad de un cierto modo. Si estamos dentro de un Estado de derecho, a establecer control es para que del poder no se abuse. Y naturalmente tienen también una especie de catálogo de derechos que constituyen la sustancia doctrinaria.

Pero resulta que en la constitución colombiana de 1.991, no sólo existe ese catálogo bastante extenso de los derechos fundamentales, sino que en cualquiera sus títulos o de sus capítulos aparece de pronto un fuerte contenido ético.

Bello, además, que en un momento de desespero, la sociedad colombiana no haya pensado como ordinariamente se piensa, que lo que necesita era una dictadura, que lo que necesitábamos era un gobierno militar, un gobierno autoritario, porque entre nosotros infortunadamente está bastante generalizado ese modo de pensar, casi a manera de tic .

Cuando los hechos se desbordan, cuando la violencia se hace insoportable, entonces el ciudadano común lo que generalmente dice eso hace falta mano dura, hace falta que se impongan normas de una manera drástica.

---

<sup>36</sup> Carlos Gaviria Díaz .

Pero no. En ese momento se pensó en una solución distinta, en una solución democrática: que se reúna una asamblea donde estén representados no sólo los partidos tradicionales sino que estén representados sectores que nunca habían tenido voz en una instancia de esa naturaleza, donde estén representadas las etnias, ciertos grupos minoritarios, así la Constitución no resulte un monumento a la gramática, como dicen que era la Constitución de 1.886.

Entonces, es bello y quiero subrayar ese origen de la Constitución que resulta de un estado anímico desesperado por la situación que se vive. Y precisamente porque lo que se advierte en ese momento es un estado de anomia, de falta de normas capaces de encauzar las conductas de los colombianos, se opta por una Constitución con un fuerte contenido ético. Pero como vamos a ver, a pesar de tener un fuerte contenido ético, es una Constitución completamente respetuosa de las distintas perspectivas desde las cuales el problema ético puede ser enjuiciado. Me parece importante señalar algunos de los que yo considero hitos de esa naturaleza en la Constitución colombiana de 1.991, para que se medite sobre el profundo sentido ético de cada una de estas disposiciones que me voy a permitir referir.

En muchas ocasiones he dicho que el artículo primero de la Constitución Nacional podría dar lugar a un curso de este carácter. Tiene un contenido ético tan grande que nos podríamos detener en él indefinidamente, pero de ese artículo voy a subrayar sólo algunas cosas, a mi juicio las más significativas. Dice el artículo: "Colombia es un estado social e derecho organizado en forma de república unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general".

Fíjense qué cantidad de conceptos de contenido ético hondo tiene ese artículo. Pero me interesa subrayar especialmente dos cosas: La Constitución aspira a conformar una sociedad pluralista, fundada en el respeto a la dignidad humana. Yo suelo recordar, a propósito de ese pluralismo de que nos habla el artículo primero de la Constitución, los primeros pasajes de Memorias de Adriano, de Margarite Yourcenar; en el cual Adriano, al anunciarle a Marco Aurelio que lo ha adoptado como su sucesor, le dice: " yo soy un libertino y tú eres un asceta, pero es que en el mundo no hay una sola sabiduría sino varias y está bien que se alternen".

Qué mensaje de pluralismo, de tolerancia más hermoso: yo, un libertino, elijo como sucesor a un asceta porque tengo conciencia de que mi cosmovisión del otro es profundamente respetable y que también él desde el poder puede proporcionar una cosmovisión similar. Vamos A ver qué bellas aplicaciones tiene ese pluralismo, ese llamado a la tolerancia en la Constitución colombiana.

Pero además dice ese primer artículo que la sociedad colombiana se funda en el respeto a la dignidad humana. Cuando una pronuncia la expresión dignidad humana o la oye pronunciar, sabe sin duda alguna que tiene un contenido convocante digno de adhesión; pero como ocurre con esas expresiones que se utilizan tan a menudo, generalmente no reflexionamos acerca de lo que significa la dignidad humana. Y resulta que la dignidad humana puede ser enjuiciada, puede ser analizada desde una perspectiva religiosa como la cristiana o desde una perspectiva secular. Desde una perspectiva religiosa, como al cristiana, la dignidad del hombre radica en el hecho de haber sido creado a imagen y semejanza del Creador, a imagen y semejanza de Dios. Si al cristiano se le pregunta ¿Por qué el hombre es digno?, ¿Por qué es la criatura digna por excelencia?, la respuesta a esta: porque es la criatura que más se parece a Dios.

Pero si avanzamos un poco y preguntamos por qué el hombre se parece a Dios, no encontramos unanimidad tampoco en teólogos cristianos, porque Santo Tomás responderá de acuerdo con su orientación profundamente intelectualista: el hombre se parece a Dios porque Dios es omnisciente, lo sabe todo, y a pesar de que el hombre no es omnisciente, es la única criatura que puede saber. Allí se ven claramente las herencias aristotélicas profundamente intelectualistas de la época de la ilustración griega que son recogidas por la escolástica cristiana a través de Santo Tomás.

Pero un teólogo menos conocido, para mí el filósofo cristiano por excelencia, Duns Scotto, responderá la misma pregunta de esta manera: El hombre es semejante a Dios, porque Dios es todo amor y el hombre es la única criatura capaz de amar. Allí tienen ustedes el semejante cristiano recogido de una manera prístina, y dos maneras de entender la dignidad humana dentro de una perspectiva general como la cristiana.

Pero se dirá: ¿y si no se tiene una creencia religiosa cómo puede fundarse la dignidad humana del hombre? Y si resulta que esa fundamentación secular la encontramos por un ejemplo un filósofo como Kant, para quien la dignidad del hombre radica en el hecho de ser un insustituible, in-intercambiable y por tanto un fin en sí mismo. Nosotros podemos perder un objeto por valioso que sea y podemos remplazarlo. Pero nunca podemos remplazar a una persona; la pérdida de un hijo, la pérdida de la persona amada es definitiva. Es posible que en su lugar podamos otra, pero justamente será otra, la primera es completamente insustituible.

La segunda formulación del imperativo categórico de Kant es justamente esa, que subraya el carácter de fin de sí mismo que tiene la persona humana: trata a los demás como fines en sí mismo y no como medios; lo que en el lenguaje trivial podríamos nosotros resumir de esta manera: no uses al otro. No usar al otro. Usamos los objetos, no podemos usar las personas so pena de incurrir en una gravísima falta contra la humanidad, contra la condición humana del otro. No manipular al otro.

Hay una pregunta que es tan bella, como inquietante: ¿si la política y al ética tienen que ver, si se relacionan de alguna manera? Cuando un Estado proclama que su fundamento es el respeto a la dignidad humana, se ha proclamado como un Estado al servicio de una persona. En ese postulado ético se prefigura ya una forma de organización política, la forma de la organización política personalista que podemos llamar liberal. Yo sé que el término está justamente desacreditado entre nosotros, pero no me refiero a colectividades que lleven ese nombre, sino a una filosofía, a una manera de ver la humanidad, de ver el hombre con ese rótulo, la filosofía liberal.

Hay muchas personas que se han dedicado a mostrar las incongruencias y las inconsistencias de la Constitución de 1.991. Una de las tareas bellas que tiene la Corte Constitucional consiste justamente en darle sintaxis a una Constitución que en principio puede, como obra humana que es, adolecer de esas imperfecciones. Pero veamos entonces cómo también vale la pena anotar congruencias bellas, cómo la dignidad humana como valor fundante de la Constitución y del Estado colombiano deja a su turno fundarse y sustentarse desde distintas cosmovisiones. Y desde una cosmovisión religiosa o desde una cosmovisión secular, porque así el estado pluralista. No es necesario que todos tengamos las mismas creencias para acordar un comportamiento común, propiciatorio de la convivencia.

Volviendo a la relación entre la ética y política, es preciso hacer esta referencia casi obligada; entre nosotros, en Occidente, y muy especialmente a partir de Maquiavelo, se opero una escisión entre la ética y la política, pero esa escisión, tan común entre nosotros, era absolutamente ininteligible, desconocida para los griegos; para ellos ética y política era lo mismo.

Por eso La República de Platón puede leerse simultáneamente como un tratado de ética, como un tratado de política o como un tratado de pedagogía. Justamente en los dos primeros libros de La República, la pregunta que se le formula a Sócrates es esta: ¿quién es un hombre justo? Y Sócrates responde: prefiero posponer esa respuesta y analizar qué es un estado justo. Porque si analizamos en caracteres mayores el problema del Estado, habremos solucionado en caracteres menores el problema del individuo.

El individuo y Estado se encuentran en reciprocidad de perspectivas, de tal manera que cuando una constitución postula una forma de Estado, una forma de organización social, está postulando ya un ciudadano ideal, un ciudadano deseable. Por eso después de que Sócrates llega al a la conclusión de que el mejor Estado es la república aristocrática, donde prevalecen los filósofos, los



pensadores, llega también a la conclusión de que el mejor hombre es aquel cuyo comportamiento obedece a los dictados de la razón.

Y de la misma manera que en el estado hay un estamento de hombres valiosos, pero que están sometidos a los regentes filósofos, en quienes no prevalece la razón sino los instintos superiores como la gloria y la victoria, también de tenerse en cuenta en una organización social. Platón llega por primera vez a formular una definición de la justicia así: la justicia consiste en que cada cual haga lo suyo.

Independientemente de que nos guste o no la propuesta platónica -a mí personalmente no me gusta-, lo que estamos subrayando es el hecho de que investigar cómo es el estado o cómo queremos que sea, lleva implícita otra investigación: cómo debe ser el individuo, cómo queremos que sea. Y eso lo hace de una manera nítida de la Constitución colombiana.

Si lo que queremos es un estado tolerante, ¿podrá conformarse un Estado tolerante con individuos intolerantes? Si lo que queremos es un Estado informado por la idea de libertad, ¿podremos nosotros lograrlo con personas que no son capaces de ser libres? O si lo que queremos es un Estado igualitario, ¿podremos lograrlo con personas que tienen vocación de someter a los demás?<sup>37</sup>

En la Constitución colombiana se van estableciendo supuestos, fundamentos, casi pudiéramos decir axiomas o dogmas que no es dable siquiera discutir, por ejemplo la dignidad humana debe o no debe fundar una sociedad, la afirma y por tanto aparece como un supuesto ético inalterable. Pero además señala algunas metas, algunos propósitos que parece deseable alcanzar.

Y algunas de esas normas de la Constitución funcionan a la vez como supuesto y como meta. Voy a señalarles también un artículo bello: el artículo 12, nuevo dentro de nuestra historia constitucional (leer la Constitución colombiana detenidamente, reflexivamente es emocionante y esto no lo digo como falsa retórica). La Constitución de 1.886 permitía inferir la igualdad, pero no la expresaba de esta manera absolutamente clara y categórica, como voy a leerlas y a subrayárselas, y en su doble condición, como les decía, de supuesto y de meta.

Veán lo que dice el artículo 12: "Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica". Allí tienen ustedes también un supuesto. No es que estemos dispuestos a discutir si los hombres son iguales o no. Eso no se discute en Colombia. Los hombres nacen libres e iguales.

Pero se dirá: ¿no es eso una fantasía, una ilusión? ¿Acaso la experiencia no nos demuestra otra cosa? Que hay personas que desde la cuna tienen signado su destino, que nacen en la miseria y otros que nacen en la opulencia; unos en hogar donde los valores intelectuales tienen vigencia y en otros donde no son esos valores lo que más se aprecian, y eso va marcando el destino de todos los hombres. ¿Qué es eso, entonces, de que los hombres nacen libres e iguales?

Volviendo a un tema que a mí me apasiona, que es lo que pudiéramos llamar la arqueología del pensamiento ético, y volviendo por tanto a la iniciación de este tipo de pensamiento en una época, digo una vez más que me apasiona, la época de la ilustración griega en donde se plantea este problema en algunos de los diálogos platónicos, por ejemplo en Gorgias o de la retórica, se plantea el problema de si los hombres son iguales o no.

---

<sup>37</sup> Carlos Gaviria Díaz .

Y un sofista cuya existencia está puesta en tela de juicio, que parece si existió, que fue discípulo de Gorgias, Calicles, dice que la naturaleza externa es el mejor patrón-objetivo del comportamiento correcto y que la naturaleza externa lo que nos muestra es que los hombres son desiguales. Y lo dice en contrapunto con otro sofista, las, que afirmaba la igualdad natural entre los hombres. El razonaba de esta manera: los hombres nacen iguales porque están hechos de la misma materia.

Todos estamos hechos, como diría el poeta Porfirio Barba Jacob, de nervio, de sangre, de músculo. Y por tanto la naturaleza nos ha hecho iguales. Frente a esa observación, dice Calicles que es un hecho que a pesar de que todos estemos hechos de la misma materia, si vamos a los gimnasios, encontramos que hay hombres fuertes y hay hombres débiles o si vamos a los estadios encontramos que hay hombres veloces y hombres lentos, o en el ágora advertimos que hay hombres que brillan en el uso de la palabra y hombres lerdos y torpes de al utilizarla, y que esas desigualdades son realmente las más significativas.

Nosotros podremos decir ¿por qué la Constitución colombiana toma partido tan alegremente afirmando que todos los hombres nacen libres e iguales? Por una razón: fíjense una vez más, anoto la congruencia, la sintaxis de la Constitución en esta materia: porque ha señalado la dignidad humana como valor fundante de la sociedad y los hombres, independientemente de su cuna, de su situación económica, intelectual, física, etc., todos son iguales en algo, todos son dignos. De manera que la igualdad de la Constitución colombiana se funda en ese artículo 1° que ahora les leía, que proclama el respeto a la dignidad humana como el fundamento de nuestra sociedad.

Les decía, ahí tienen ustedes la igualdad funcionando como un supuesto. Pero sabemos que las desigualdades humanas son evidentes, entonces la igualdad va a funcionar en nuestra Constitución no únicamente como supuesto, sino también como meta, como propósito. Entonces el constituyente ha dicho en el segundo inciso del artículo 12: El estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas a favor de grupos discriminados o marginados.

El estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ella se cometan. Somos conscientes de que materialmente no somos iguales, pero ese es un ideal, claro, es una meta que la Constitución se traza. ¿Será una meta ética o política? Fíjense una vez más, si queremos una sociedad igualitaria es porque debemos tratar a los demás como iguales nos está fijando una pauta ética de comportamiento.

Hay un artículo que para mí tiene un especialísimo valor, el Artículo 15. Por primera vez, también, en nuestro constitucionalismo se plasma de una manera singularmente bella el valor de la libertad. Dice: "Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad, sin más limitaciones que las que les impongan los derechos de los demás y el orden jurídico".

¿Qué es eso del libre desarrollo de la personalidad? Ni más ni menos que esto: cuáles sean mis metas en la vida, las defino yo, dentro de un mínimo que la propia Constitución traza.

El libre desarrollo de la personalidad toca a la vez factores éticos y político, porque cuando el Estado consagra el libre desarrollo de la personalidad está proclamando que su misión no consiste en lograr ciudadanos virtuosos desde una cierta perspectiva de virtud, sino ciudadanos responsables que a partir de ese derecho que se les reconoce del libre desarrollo de su personalidad, busquen sus metas, se tracen sus propósitos, en una palabra, que le den sentido a su existencia.

Una bella pregunta es: ¿la vida del hombre tiene algún sentido? Y puede ser respondida de distintas maneras. Desde el punto de vista aristotélico no hay duda de que el hombre tiene un fin y está predeterminado a un fin, y ese punto de vista lo recoge la filosofía cristiana. Pero el artículo 16 puede ser leído de esta manera: el sentido de mi existencia se lo doy yo, quien decide qué hacer con su existencia es cada uno. Yo suelo citar mucho esta emocionante frase de Sartre, quien dice

paradójicamente pero como en todas las paradojas hay una gran verdad- que el hombre es la criatura condenada a ser libre. Eso parece extraño, que a uno lo condenen a algo tan deseable como ser libre.

Pero rápidamente advierte uno qué es lo que quiere decir Sartre: el hombre es la criatura avocada a decidir, y cómo es a veces de pesado y de oneroso tener que decidir. Muchas veces nos sentimos tentados a renunciar a nuestra condición humana, renunciando a la decisión, a propósito de hechos triviales. ¿Qué hacer en un fin de semana? ¿Qué hacer en unas vacaciones? A veces decimos, no sé, sería mejor que alguien o que el azar decidiera.

Si eso lo decimos a propósito de cosas triviales como esas, qué tal cuando lo que está en juego es qué hago yo con mi vida. Es tan breve la vida, así alcancemos muchos años de existencia es tan breve la vida. Y qué hago yo en esos años de vida. ¿Qué alguien decida qué hago? La Constitución a lo que nos está invitando es a que cada uno decida qué hace.

Don José Ortega y Gasset suele distinguir entre dos seres que conviven en nosotros, lo que él llama el ser trivial y el ser monástico. El ser trivial está constituido por una serie de actividades que diariamente cumplimos pero en las cuales somos absolutamente sustituibles. Alguien podría realizarlas por nosotros. Se imaginan ustedes todas las cosas que delegamos y que son perfectamente delegables. En lugar de estar yo haciéndoles esta reflexión podría perfectamente estar otra persona.

En eso soy absolutamente reemplazable. Pero mi ser monástico está constituido por una serie de actividades que yo no puedo delegar, que debo afrontar yo solo. Por ejemplo, eso de decidir qué hago con mi vida, está absolutamente arraigado en mí ser monástico. Cuántas cosas que quisiéramos delegar y no podemos. Una persona que ama profundamente a otra y sin embargo no puede sustituirla en el trance de la muerte; si se va a morir no puede decirle yo quiero morir por ti.

Como dice Unamuno, la muerte es el acto que todos debemos cumplir absolutamente solos, así estemos rodeados de todas las personas más queridas. Ahí tienen ustedes un símbolo de lo que es el ser monástico.

De modo que esta norma del libre de desarrollo de la personalidad no es una norma inocua, es una norma trascendental (no me gusta usar la palabra), quiero decir, una norma esencial dentro de la Constitución, de un gran contenido ético desde luego. Nos está llamando a que asumamos nuestro propio destino. Y de un gran contenido político, porque el libre desarrollo de la personalidad sólo puede lograrse en un determinado tipo de sociedad y no en toda.

Esta constitución dice también que Colombia es una sociedad participativa. Se habló mucho, a propósito de la nueva Constitución, de que se estaba sustituyendo la democracia representativa por la democracia participativa, y se ha hecho muy corriente hablar de democracia participativa en contrapunto con la representativa, pero si analizamos honesta y desprevenidamente el término democracia, la democracia es participación o no es nada.

Es la confesión de que lo que hemos tenido no es una democracia. ¿Participación en qué?, en todo lo que fundamentalmente nos concierne, como por ejemplo, las normas que debemos obedecer. Rousseau se plantea una pregunta que a mi juicio es la pregunta fundamental de la filosofía política: ¿cómo lograr que el hombre preserve su dignidad si a la vez tiene que obedecer órdenes?; Porque hay que obedecer para poder convivir.

Y resuelve, en teoría, magistralmente esta pregunta así: la única manera de preservar la dignidad personal obedeciendo, es cuando obedezco a normas que yo mismo me he impuesto. La autonomía en el campo político, que era el ideal de Kant en el campo moral. A eso apunta la democracia participativa, a que las decisiones que a mí me afectan, que a mí me conciernen, yo las tome o ayude a tomarlas, que contribuya a crear la ley que ha de regir mi conducta.

El maestro Gerardo Molina, en un libro muy bello, el primero que él escribió y que más quiero, *Proceso y Destino de la Libertad*, al trazar las peripecias de la libertad y al analizar el proceso que se produjo en la revolución francesa, se refiere a dos fases, primero, la libertad seguridad y luego, la libertad participación.

La libertad seguridad pudiéramos llamarla de una manera redundante así: es la libertad liberal, una libertad típicamente moderna, como diría Benjamín Constant, es la garantía de que hay ciertas órbitas de mi actuación que no van a estar interferidas por el Estado. En la Constitución colombiana del 91 se consagra un derecho que no estaba consagrado en la Constitución de 1886, el derecho a la intimidad, el derecho, como lo llamaba también Constant, a no ser molestado, el derecho a estar solo o con las personas con quienes yo quiera estar. Ese es el derecho a la intimidad, típico derecho de esa libertad moderna que hace parte de lo que el maestro Gerardo Molina llama la libertad seguridad.

Los derechos fundamentales que la Constitución traza constituyen esa barrera que el Estado no puede legítimamente transponer. Yo tengo la certeza, por eso se llama libertad seguridad, de que allí no voy a ser molestado.

Pero la segunda fase, que es lo que pudiéramos llamar libertad democrática, es la libertad participación, es la libertad de contribuir a formar la voluntad general, a formar la ley que ha de regir mis actos.

A través de esa categorización, de esa denominación, es perfectamente posible verificar que liberalismo y democracia no son una misma cosa. Es posible un estado liberal que no sea democrático, o simultáneamente, un estado democrático que opte por una filosofía o una ideología distinta a la libertad. Pero es un hecho que esos dos sistemas se avienen, porque no hay duda de que la mejor manera de que a mí seme garantice que no va a haber interferencia en determinada órbita que esta sustraída al Estado y se me ha atribuido a mí como de mi dominio, es cuando yo participo en la elaboración de las leyes que no van a interferir en esa órbita. De manera que ya hay un punto de confluencia y un punto de congruencia entre el liberalismo y la democracia.

Voy a referirme a un último rasgo de la Constitución colombiana, que es el que nos está diciendo cómo fue y por qué se originó la Constitución. Se trata del Artículo 22, que es singular. Es difícil encontrar un texto constitucional de ese contenido, que se explica justamente porque la Constitución surgió por la necesidad de superar un insoportable estado de anomia. La paz es un derecho y un deber de obligatorio cumplimiento.

Kelsen, muy conocido por las personas familiarizadas con el derecho, se propuso elaborar una teoría que diera cuenta del fenómeno jurídico sin referirla para nada a valores o a juicios de valores. Sin embargo, en un momento dado no tuvo más remedio que definir el derecho en función de un valor. El dijo: el derecho es un ordenamiento de paz. Entendiendo por paz que el Estado es desde luego el que debe tener el monopolio de la fuerza.

El Estado es el que dispone qué, cómo, cuándo, de qué manera y en qué medida debe utilizarse la fuerza. Pero vean ustedes cómo justamente ese estado de anomia que hemos vivido lo que ha dispuesto es que el ejercicio de la fuerza no sea monopolio del Estado, sino que hay grupos que la ejercen tanto o más que el Estado. Se ha perdido el monopolio de la fuerza. Entonces yo no sé en qué momento se va a cumplir en mí contra un acto de fuerza, ni por qué conducta, ni de dónde vendrá. Esta es una manera muy simple, pero muy comprensible de referir a la paz que busca la Constitución colombiana.

Habría que hablar de muchos otros supuestos y de muchas otras metas. La solidaridad social, por ejemplo, entendida ya no como hecho sino como valor. Que exista es un hecho. Eso significa simplemente que si yo convivo, lo que le pase al otro me afecta a mí. Eso no es ni bueno ni malo. Así es. Pero construir sobre ese hecho una meta, si es ya valioso, en el sentido de que si yo sé que

mi conducta afecta al otro, yo debo comportarme de tal manera que esa afectación que el otro va a sufrir no sea negativa.

La solidaridad está también consagrada en la Constitución. Finalmente me parece tan bello que en un estado de desesperanza, de angustia, una sociedad no opte, como ha sido costumbre mental al menos, por una solución de fuerza, sino que se convoque una asamblea elegida por el pueblo para que haga una nueva Constitución como la actual, y que en un momento de desespero, donde ordinariamente lo que se pide es restricciones de la libertad, la Constitución consagre tantas libertades como nunca se había consagrado, y consagre un instrumento apto para hacerlas efectivas como la tutela, que es por excelencia el instrumento de paz y democracia de la nueva Constitución.

La convocación que hace la Carta puede resumirse en esto, que para nosotros resultaría paradójico dentro de nuestra tradición, no que para superar este estado haya más restricciones, no que haya más autoritarismo, sino que haya más libertad y, por tanto, yo sintetizo el contenido ético y político de la Constitución colombiana así: que seamos más libres y vivamos en paz.<sup>38</sup>



---

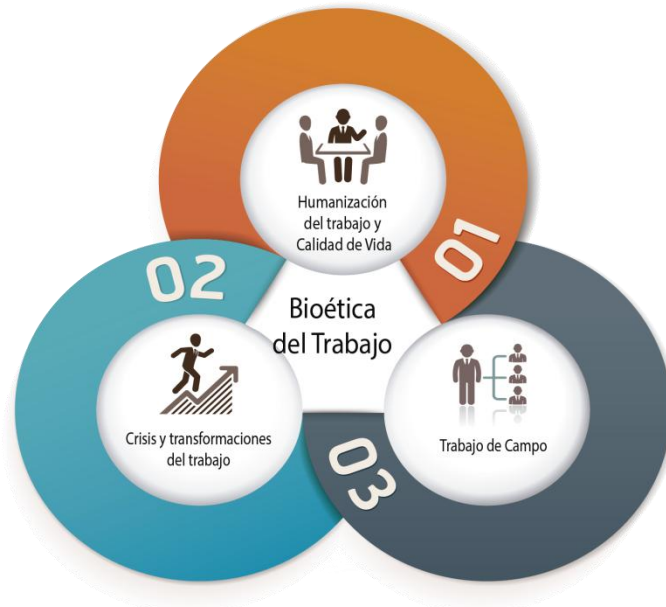
<sup>38</sup>Carlos Gaviria Díaz.

# Bioética del Trabajo

Dimensiones de la Bioética del trabajo



Dimensiones



## **1.2. DIMENSIONES DE LA BIOÉTICA DEL TRABAJO**

### **1.2.1. POR UNA BIOÉTICA PARA EL TRABAJO**

Que unifique las relaciones industriales y laborales en torno al respeto a la vida, que ponga de presente las consideraciones ambientales humanas y no humanas, en toda labor o intervención transformadora del entorno y su impacto en el planeta, que señale la discriminación y el racismo en el trabajo, así como las consecuencias del trabajo infantil y adolescente en sus peores formas tales como la explotación sexual y el servicio doméstico; que denuncie las desigualdades e injusticias y los vacíos éticos en el mercado de trabajo (En la demanda: abuso de la posición dominante de las empresas; En la oferta: fragilidad de la población vulnerable- jóvenes recién egresados, mujeres, adultos mayores - En la intermediación : el papel del estado como árbitro que no equilibra las injusticias laborales).

### **1.2.2 LA BIOÉTICA DESDE EL TRABAJO**

Problematiza el concepto de trabajo con los valores, los hechos y las normas (Derecho administrativo laboral, Riesgos laborales, Derecho de asociación, Constitucionalización del trabajo); renovando espiritualmente la fuerza de trabajo con un alcance universal y complejo, incluyendo una mirada Biocéntrica. Es una visión optimista conectando el trabajo con la calidad de vida, para dignificar el trabajo incorporando los valores sociales, personales, familiares y empresariales a los ciclos vitales, sustituyendo las relaciones de poder basadas en jerarquías y acumulaciones materialistas y consumistas por redes emergentes y auto-organizadas socialmente.

### **1.2.3 LA BIOÉTICA CON EL TRABAJO**

Unifica la ética del trabajo haciendo obligatorio unos mínimos de la ética civil para un saber hacer, incluyendo las consideraciones relacionadas con la dignidad de la vida que emergen con la vida misma, es la sustentabilidad humana que se va transformando, a partir de la convergencias tecnológicas de las ciencias cognitivas, la nanotecnología, la robótica, info electrónica y la genética,( Gomez Córdoba). La bioética aporta métodos prospectivos, sistemáticos y globales para analizar los cambios vertiginosos originados por la tecnología y así evitar que el trabajo se deshumanice.

### **1.2.4 LA BIOÉTICA POR EL TRABAJO**

Le da un valor moral a los derechos humanos que se aplican al mundo del trabajo y brinda elementos para obtener madurez en el trabajo, rescata, da contenido y significado a la preparación para la vida laboral, ayudando a la transición del mundo de la academia al mundo del trabajo, para remplazar la ética del mandato y la obediencia por la ética de la responsabilidad superando la moral cerrada y proponiendo la conciencia de libertad, motivando la autonomía y el autocontrol como filosofía de vida en el mundo del trabajo, resaltando la virtudes, los principios para lograr un trabajo digno y decente, así como un entrenamiento para el emprendimiento y el auto empleo.



### 1.2.5 LA BIOÉTICA Y EL TRABAJO

Porque el trabajo debe ser saludable tanto físico como mentalmente, evitando jornadas extenuantes para cambiar dinero por salud. Interiorizar que el trabajo no es una mercancía tiene que ver con la conciencia sobre las labores que tienden a ser repetitivas y monótonas, y que hay que transformarlas en liberadoras. La bioética por su método para abordar todos los problemas, hace viable sistemas de educación permanente, permitiendo llevar el arte al mundo del trabajo, haciendo uso educativo del metalenguaje del cine y los documentales, como cajas de herramientas para desenmascarar el consumismo, explicando los valores, la moral, las paradojas y los dilemas que se presentan a diario en los centros de trabajo.

### 1.2.6. LA BIOÉTICA HACIA EL TRABAJO

Es un enfoque que realza la confianza entre trabajadores y empleadores, con énfasis en la conversación y el diálogo abierto, para un juego limpio, sin prevenciones, con honestidad, coherencia, lealtad y empatía, de esta forma los actores del mundo del trabajo pasan de una ética del mandato y obediencia a una ética de la responsabilidad y libertad.



Inicio del Taller con los estudios de caso y lectura de recortes de prensa.



Conversando con los trabajadores sobre la crisis laboral de su fábrica Tejidos Galia, que cerró por la competencia Asiática. (2013)

 **MinTrabajo**  
República de Colombia

 **PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

**OBJETIVOS ESTRATEGICOS  
DEL TRABAJO DECENTE**

-  **Crear Trabajo**
-  **Garantizar los derechos de los  
trabajadores**
-  **Extender la protección social**
-  **Promover el diálogo social**

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)





Diligencia en una empresa del sector Solidario (2013).



## **DIMENSIONES DE LA BIOÉTICA DEL TRABAJO**

*Gabriel Ignacio Gómez Marín*

- 
- **POR UNA BIOÉTICA PARA EL TRABAJO**
  - **LA BIOÉTICA DESDE EL TRABAJO**
  - **LA BIOÉTICA CON EL TRABAJO**
  - **LA BIOÉTICA POR EL TRABAJO**
  - **LA BIOÉTICA Y EL TRABAJO**
  - **LA BIOÉTICA HACIA EL TRABAJO**
- 

## POR UNA BIOÉTICA PARA EL TRABAJO

- ✓ Que unifique las relaciones industriales y laborales en torno al respeto a la vida.
- ✓ Que ponga de presente las consideraciones ambientales humanas y no humanas, en toda labor o intervención transformadora del entorno y su impacto en el planeta.
- ✓ Que señale la discriminación y el racismo en el trabajo.



TEMAS RELEVANTES Y BUENAS PRACTICAS – PRACTICAS LABORALES		
TEMAS	SUBTEMAS	BUENAS PRACTICAS
Derechos laborales fundamentales	Remuneración justa No discriminación Trabajo forzado Trabajo infantil Horario de trabajo Asociaciones y negociaciones colectivas	Asegurar una remuneración que garantice un nivel de vida adecuado Garantizar la igualdad de oportunidades y de tratamiento para eliminar la discriminación Erradicar el trabajo forzado de forma directa y en la cadena productiva. Erradicar el trabajo infantil de forma directa y en la cadena productiva Asegurar un horario de trabajo decente Garantizar la libertad de asociación y la negociación colectiva
Salud y Seguridad laboral	Salud y seguridad laboral	Garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable
Desarrollo de los trabajadores	Reclutamiento e incentivos Estabilidad Capacitación Promoción Participación Conciliación laboral y personal Clima y satisfacción laboral Desvinculación	Asegurar un sistema de reclutamiento y de incentivos que atraiga y retenga el talento Fomentar la estabilidad laboral Facilitar la formación de los trabajadores Facilitar la promoción de los trabajadores Facilitar la participación de los trabajadores Facilitar la conciliación laboral y personal Mejorar el clima y la satisfacción laboral Buscar dignidad para el trabajador cuando es despedido o jubilado

**Fuente:** Social responsibility of business—Management. 2. Small Business—Management. I. Clúster de proyectos Promover la competitividad a través de la Responsabilidad Social Empresarial (Inter-American Development Bank. Multilateral Investment Fund)

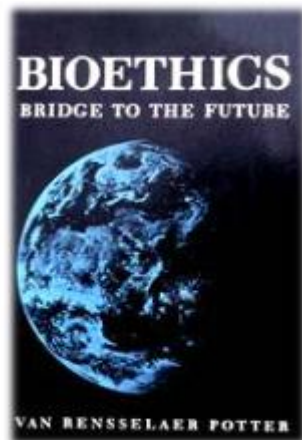
## Algunas corrientes éticas con las cuales interactúa la Bioética:



- **Ética y moral (teónoma).** Macro, meso y microbioética
- **Ética autónoma / heterónoma**
- **Ética civil** de mínimos y máximos
- **Ética cognitivista / no cognitivista**
- **Ética comunicativa o discursiva, o dialógica**
- **Ética consecuencialista**
- **Ética de fines / bienes**
- **Ética personalista y de la alteridad**
- **Ética de la convicción / de la responsabilidad**
- **Ética deontológica, o del deber normado**
- **Ética de los Derechos humanos**
- **Ética ecológica**

Fuente: S.J. Gilberto Cely Galindo

## Neologismo: Bioética



- **1971**, Van Rensselaer. Potter. Bioética la ciencia de la supervivencia.
- **1972**, André Hellergers fundó el primer centro de investigación en bioética, El Instituto Kennedy.

Fuente: Universidad del Bosque (2007).



- Aparece para encontrarle sentido y significado a la existencia del ser humano y la razón de ser de su trabajo.
- Es el conector entre el conocimiento y la vida con una mirada integral e integradora.
- Promueve una acción en la vida y para la vida en una sociedad deliberativa tomando los temas como una totalidad completa.
- La salud de los trabajadores constituye un buen indicador de la calidad de vida propiciada por el proceso productivo y la organización social que esto genera.

Fuente : Pedagogía del Trabajo Modelo Pedagógico Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Sistema General de Riesgos Laborales, Grupos Ecológicos de Risaralda 2000 Gloria Inés Gómez Ramírez, Manuel Herney Patiño Ríos, Luis Alberto Ossa Patiño, 2000.



PERIODO	CONCEPTO	PROBLEMA
Edad Media	Teocentrismo	Dios
Renacimiento	Antropocentrismo	Individuo
Siglo XVI	Cosmocentrismo	Cosmos
Siglo XVII	Epistemocentrismo	Nuevo concepto de ciencia
Siglo XVIII	Coinocentrismo	Sociedad
Siglo XIX	Policentrismo	Política
Siglo XX	Cratocentrismo	Poder
Siglo XX	Ergocentrismo	Organización de Trabajo
Siglo XX	Tecnocentrismo	Tecnología
Siglo XX	Crinocentrismo	Tecnología
Siglo XX	Infocentrismo	Información virtualidad
Siglo XX	Biocentrismo	Vida Gaia

Fuente: Alfonso Llano S.J. y Carlos Maldonado



## 1.3. TALLER SOBRE EL MUNDO DEL TRABAJO

### INSTRUCCIONES

#### 1.3.1 ESCRITO:

- Redactar un ensayo basado en un caso de la vida real y los recortes de prensa; que no tenga menos, ni sobrepase las 30 palabras; o un mapa conceptual con el número de palabras libres, o graficar dibujando un concepto explicando su significado.
- Escribir despacio con letra clara, caligrafía de calidad y entendible; con su ficha técnica que indica los datos de quien redacta: autor, fecha, facultad, nombres, apellidos y las fuentes (recortes y estudio de caso, seleccionados para hacer el escrito).
- No es necesario repetir ni copiar los documentos; es un relato libre donde se plasme lo que siente referenciado en lo que leas de forma original y creativa que refleje tu personalidad.
- Estos escritos son un libro el cual se constituye en las memorias de lo que tu pienses sientas y haces, y que se publicará una vez sean sistematizados y digitados, de ahí la importancia de escribir correctamente con ánimo y disposición, haciendo en los primeros 15 minutos una lectura silenciosa para luego redactar o solicitarle a un compañero de manera opcional que te transcriba lo que has entendido con tus propias palabras.



Inspección para dar inicio a medidas de restitución de derechos a los adolescentes menores de edad que laboran como bici-taxistas en Bosa

#### 1.3 FORO:

Basados en la asesoría y explicación del facilitador y teniendo en cuenta los expedientes, recortes de prensa y libros relacionados con el mundo del trabajo cada grupo durante cinco minutos explicará al auditorio los siguientes temas:

- **Mercado de trabajo:** Inequidad laboral, segmentos de población laboral vulnerable (jóvenes recién egresados, mujeres, niñas, niños y adolescentes) trabajo temporal, Empresas de Servicios Temporales, Agencias de colocación de empleo.(El trabajo no es una mercancía).
- **Seguridad social, riesgos profesionales, salud ocupacional:** Evasión al Sistema de seguridad social, cultura del ahorro de los trabajadores, comités de convivencia y salud ocupacional. Informalidad laboral (El trabajo es salud).



Fuente: [http://img09.tablica.pl/images\\_tablicapl/88062093\\_1\\_644x461\\_trenerzy-emisji-glosu-poznan-poznan.jpg](http://img09.tablica.pl/images_tablicapl/88062093_1_644x461_trenerzy-emisji-glosu-poznan-poznan.jpg)

- **Legislación laboral:** Artículo 1 de la Constitución Política, Principios filosóficos constitucionales y sociales del trabajo, prevalencia de la realidad sobre las formalidades en las relaciones laborales, favorabilidad del trabajador en el conflicto capital trabajo y derecho de asociación.(Trabajo digno y decente).
- **Emprendimiento:** Procedimientos para la creación de empresas, inteligencia emocional. Fondo emprender para estudiantes de últimos semestres. PRACTICA EMPRESARIAL: el trabajo en equipo, características del contrato de aprendizaje, valores empresariales. (Autocontrol como filosofía de vida)



Sustentación sobre los Riesgos laborales durante el seminario por parte de un estudiante de la Universidad Piloto de Colombia.

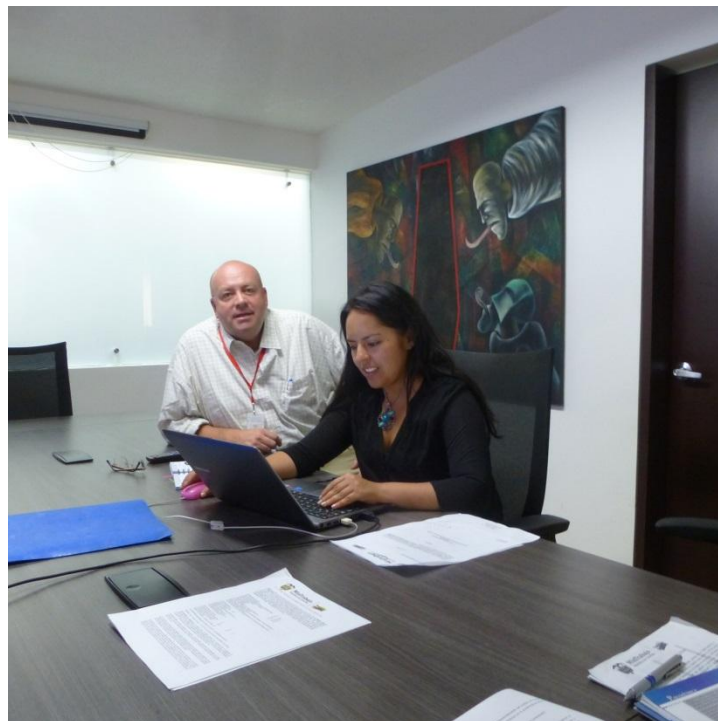
 **MinTrabajo**  
República de Colombia

 **PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

**OBJETIVOS ESTRATEGICOS  
DEL TRABAJO DECENTE**

-  **Enfrentar las modalidades inadecuadas de contratación laboral**
-  **Trabajar en la formalización del empleo**
-  **No discriminación laboral**
-  **Fortalecer el sistema de inspección preventiva**
-  **Erradicación del Trabajo Infantil**

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



Inspección preventiva en una empresa de consultorías de Bogotá con el objetivo de formalizar las relaciones laborales (2013)

## 1.4. TALLER SOBRE BIOÉTICA

### ¿QUÉ ES BIOÉTICA?<sup>39</sup>

El término Bioética, de origen griego, acuñado recientemente, alude a dos magnitudes de notable significación bios = vida y ethos = ética, su significado etimológico sería entonces ética da la vida. La Bioética se ocupa de la vida en cuanto tal y se pregunta: ¿Cómo debemos tratarla?

Van Rensselaer POTTER, bioquímico norteamericano, fue el primero en usar este vocablo (1971) con el título de un libro: Bioethics, Bridge to the Future (la Bioética, puente hacia el futuro). En dicho libro Potter prepone la iniciativa de crear una disciplina que integre (con un "puente") el saber ético con el saber científico, que venían separados, para salvar a ambos pero sobre todo, para mejorar la calidad de vida y buscar, de manera urgente y eficaz, la supervivencia del hombre y de su medio ambiente. Tres grandes factores dieron origen a la bioética, a saber !os avances científicos y técnicos; los cambios producidos en el concepto de la salud y en la práctica médica y tercero, la secularización de la vida moral.

La bioética no puede ser identificada con la ética médica ni reducida a la bioética médica Su horizonte de comprensión es mucho más amplio ya desde sus comienzos, pero, sobre todo, a medida que corren los años. Se puede hablar de la bioética ecológica, médica, jurídica, etc. Prácticamente cualquier problema humano, antiguo o actual, en especial si es creado por la tecno ciencia moderna, cuya solución se busque con el método propio de este nuevo saber se puede llamar bioética, por ej.: clonación, violencia, sida, eutanasia y otros cien.

Como acabamos de decir, lo característico de la bioética no son propiamente los temas, ni problemas, sino el método de abordarlos, a saber, el método interdisciplinario no confesional, ya que el instrumento de estudio y tratamiento de ellos no es la revelación ni la fe, sino los valores éticos y los derechos humanos en la medida de lo posible, de validez universal, por ejemplo, la dignidad de la persona humana, el respeto, la veracidad, etc. Además el método de la bioética debe ser prospectivo, sistemático y global.

Dado que su método es interdisciplinario, no confesional, la bioética (valores y derechos) se está convirtiendo en un "idioma" internacional muy apto para buscar soluciones éticas a los problemas que le crea al hombre la vida moderna, muy centrada en lo técnico, científico y material.

La Bioética puede ser entendida como disciplina y, como tal, se enseña y estudia en instituciones de enseñanza media y superior, como criterio u horizonte ético que busca humanizar la vida moderna o como movimiento universal que invita y fuerza, por medio de convicción, a todos los seres humanos a defender la vida y su medio ambiente.

La bioética se viene fortaleciendo y difundiendo a través de centros e institutos de bioéticas, biblioteca, revistas, foros y congresos.

Bien entendida la bioética como una nueva responsabilidad por la vida, nadie puede eximirse de estudiarla, practicarla y darla a conocer.

Para la recuperación del orden público y de la paz nacional en Colombia, la bioética se presenta como un instrumento de respeto y tolerancia y como una ética civil necesaria para la Convivencia pacífica de los colombianos.

---

<sup>39</sup>Página Web: <http://www.javeriana.edu.co/bioetica>

## 1.4.1 UN CREDO BIOÉTICO PARA PARTICULARES

Van Rensselaer Potter

**Acto de fe:** Creo en la necesidad de una acción inmediata que remedie un mundo asediado por tanta clase de problemas. **Compromiso:** Me comprometo a trabajar, juntamente con otros, por mejorar la formulación de mis creencias y desarrollar otros credos, semejantes a éste: por unirme en un movimiento mundial que haga posibles la supervivencia y un desarrollo más provechoso de la humanidad, en armonía con el medio ambiente natural.

**Acto de fe:** Creo que la supervivencia y el desarrollo de la humanidad, tanto a nivel cultural como biológico, se encuentran fuertemente condicionados por las actividades y programas actuales del hombre. **Compromiso:** Prometo vivir mi propia vida, e influir en la de los demás, de tal suerte que promueva el desarrollo de un mundo mejor para las futuras generaciones, y trate de evitar acciones que pongan en peligro su futuro.

**Acto de fe:** Acepto el carácter único de cada ser humano, pero estoy convencido de la necesidad de contribuir apasionadamente por la elaboración de una unidad de sociedad mejor (que el individuo) y en cierto modo, más grande, de forma tal que esté de acuerdo con las necesidades, a largo plazo, de la sociedad. **Compromiso:** Por tanto, prometo prestar atención a los puntos de vista sensatos de otros, sean ellos mayoría o minoría; y reconozco la importancia de un compromiso apasionado para producir acciones eficaces.

**Acto de fe:** Acepto el carácter inevitable de ciertos sufrimientos humanos que resultan forzosamente del desorden natural de los seres sensibles, y del mundo físico. Pero no aceptaré pasivamente los sufrimientos que provengan de la pasión inhumana del hombre contra el hombre. **Compromiso:** Por tanto, prometo hacerles frente a mis problemas con dignidad y coraje; y trabajar para ayudar a mis amigos, los hombres, cuando se sientan agobiados; trataré de alcanzar la meta (utópica) de eliminar el sufrimiento inútil que padece la humanidad, considerada como un todo.

**Acto de fe:** Creo y acepto el carácter definitivo de la muerte, como parte necesaria de la vida. Confieso mi veneración por la vida; mi creencia en la fraternidad de todos los hombres; y el convencimiento de que tengo una obligación con las futuras generaciones. **Compromiso:** Por tanto, me comprometo a vivir de tal manera que haga bien a la vida de mis amigos, los hombres, presentes y futuros; y que sea recordado favorablemente por aquellos que me sobrevivan.

### CONFERENCIA:

¿Qué es la BIOÉTICA?: Es la ética de la vida, la forma correcta de comportarnos frente a la vida. (Ethos de Bios); la Bioética es importante por ser un instrumento que enriquece el significado de los derechos humanos, que pretende ser la expresión de una nueva responsabilidad por la vida y de una ética civil que nos permite abordarla y descifrarla como una totalidad.

- “Distinciones entre morales con pretensión universalista apoyadas en la autoridad y el castigo, y morales de orientación ética donde los individuos se constituyen ellos mismos como sujetos de conducta moral, problematizan sus comportamientos y buscan inventarse un modo deseado de existencia”<sup>40</sup>.
- “Emerge en una época en que la ciencia se convierte en tecno ciencia, y por ende el saber ligado al hacer, la complejidad de las interacciones. Aparece como una nueva inteligencia para movernos en este mundo y en los que podrían emerger; hace un biocircuito con el BIOS, con la vida en sentido global, no únicamente con la humana e introduce esta

---

<sup>40</sup> (p.72). (1995), *Pensar a Foucault*. Ediciones, Antropos. Bogotá

dimensión en la toma de decisiones. Se trata de una ética "Biocéntrica" que integra y re-significa las anteriores. La bioética hace visible la lógica de lo viviente"<sup>41</sup>.

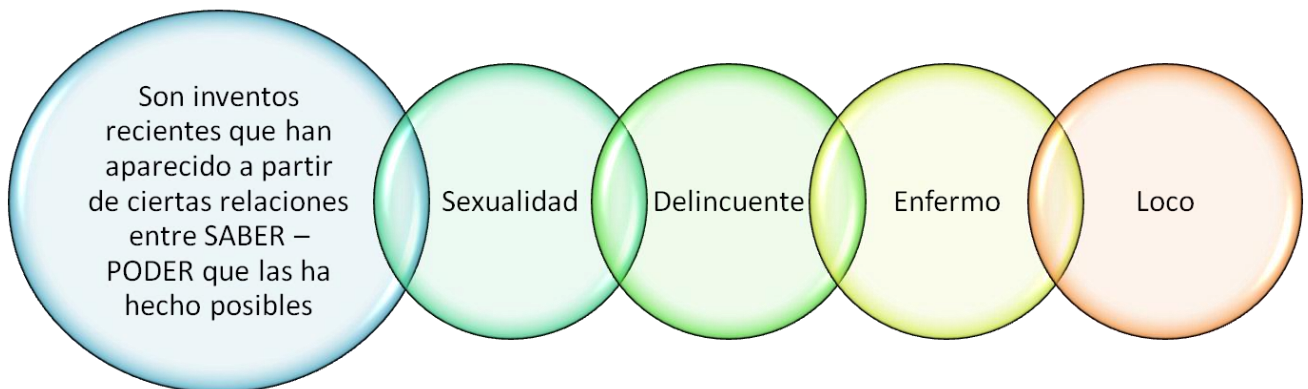
- "Los acontecimientos sucedidos durante los últimos años han permitido ver con claridad que el mundo en que vivimos no conservará posibilidades de sobrevivir mientras sigan existiendo espacios para éticas opuestas o antagónicas. Un mundo único no necesita, ciertamente, una religión o una ideología unitarias, pero sí alguna clase de normas, valores, ideales y fines obligatorios y obligantes. La supervivencia es imposible sin una ética mundial"<sup>42</sup>

#### CINEFORO:

- Consiste presentación de películas y documentales que abordan temas del interés de la Bioética. El estudiante debe realizar un análisis y socialización, en el que analice de manera crítica los elementos y cuestionamientos que la película plantea a la Bioética.<sup>43</sup>;
- "El cine no es la mera ilustración de sujetos éticos, sino una matriz donde acontece el acto ético-estético, inaugurando una nueva posibilidad de reflexión"<sup>44</sup>.

#### Instrucciones:

Se revisa y analiza, un listado de material audiovisual y su contenido, para dinamizar la escogencia y selección del material a proyectar en cuatro grupos: Ciencia ficción, Históricos, Ecología y Latino americana, cada equipo presenta y escribe sus conclusiones finales.



FERRATER, M., y TERRICABRAS, J., (1994), *Diccionario de Filosofía*, Ariel S.A, Buenos Aires.

<sup>41</sup> CARVAJAL FREESE, I y MENESES CARMONA, D. (2002), *Acercándonos a la bioética como una nueva inteligencia*, (p. 56), Universidad del Bosque, Bogotá.

<sup>42</sup> KUNG HANS . *Proyecto de una ética mundial*<http://www.lecturalia.com/libro/17309/proyecto-de-una-etica-mundial>. recuperado en línea el 3 de octubre de 2012.

<sup>43</sup> Escobar T (p.319) ). *La educación en Bioética en América Latina y el Caribe: experiencias realizadas y desafíos futuros*, (p. 46). UNESCO, Montevideo, Uruguay.

<sup>44</sup> *Ibidem*, MICHEL FARIÑA, J (p. 96).



Taller en el auditorio académico de la U.P.C y conferencia a una organización sindical del sector financiero y seguros



### **1.5 LECTURA HISTÓRICA, SOBRE LA DESIGUALDAD SOCIAL.**

La exclusión social, PERSPECTIVA DE GENERO: mujeres salud y trabajo; feminismo. Autonomía heterónoma en las relaciones laborales, ESTUDIO DE CASO: Video foro María Cano; surgimiento del régimen prestacional en Colombia. Exposición la dignidad humana; estudio de caso; perspectiva de género, identidad cultural, mujeres, salud y trabajo, la mujer y la situación nacional e internacional, mujer y paz.

#### **CONFLICTOS SOCIALES Y CAMBIOS POLÍTICOS (AÑOS 20 EN COLOMBIA)<sup>45</sup>**

El cambio de amplios sectores campesinos a la condición de asalariados agrícolas o trabajadores urbanos trajo consigo la proletarización de importantes capas de la población y el crecimiento acelerado de las ciudades; comienza a sentir en la presencia de masas obreras y populares urbanas que son portadoras de nuevas reivindicaciones sociales (salarios, servicios, educación, seguridad social, vivienda), de nuevas exigencias de participación política y de nuevos patrones culturales. De esta forma se gestaron movimientos sociales con su expresión correspondiente en desordenes, huelgas, asonadas, paros, movilizaciones, etc.; es así como entre 1920 y 1924 se sucedieron alrededor de 70 huelgas obreras y 48 conflictos de carácter cívico regional.

Para la segunda década del presente siglo, aparecen las primeras organizaciones de artesanos y sociedades mutuarías. Pero es hasta 1919 cuando el movimiento obrero inicia más decididamente la incursión en la vida nacional. En este año, las organizaciones obreras y grupos intelectuales de orientación socialista realizaban el primer congreso obrero. Estos grupos, que apenas conocían alguna literatura socialista, actuaban animados por los sucesos de la revolución bolchevique y las noticias que circulaban sobre la primera "república obrera". El congreso intentó, sin lograrlo, la creación del primer partido socialista.

A mediados de los años veinte, el movimiento obrero con las agrupaciones socialistas se manifiesta con decisión y el ascenso de los movimientos sociales expresados en un nuevo comportamiento político empieza a inquietar al gobierno. El entusiasmo despertado por las nuevas ideas revolucionarias se percibe en los periódicos de la época- en 1924, el estudiante de derecho y ciencias políticas, Jorge Eliécer Gaitán, presenta su tesis de grado denominada "Las Ideas Socialistas en Colombia", que se convierte en el primer estudio serio que sobre el tema se realiza en el país. El primero de mayo de 1924 se realiza en Bogotá el primer Congreso Obrero de Colombia, para fijar la independencia del proletariado frente a los partidos liberal y conservador; este congreso decide adoptar las veintiún condiciones para ingresar a la Tercera Internacional Comunista. El 7 de Octubre, estalla la primera huelga en Barrancabermeja, en la cual participaron tres mil obreros dirigidos por Raúl Eduardo Mahecha, convirtiéndose en una de las tres grandes huelgas obreras que se han librado en los enclaves norteamericanos durante la década. El 20 de Julio de 1925 se reúne el segundo Congreso Obrero, en donde se creó la

Confederación Obrera Nacional (CON), siendo su presidente Ignacio Torres Giraldo y primer vicepresidente el dirigente indígena Manuel Quintín Lame. La CON se constituye en la primera central sindical y se adhiere a la internacional Sindical Roja (SR). El primero de mayo de 1925, María Cano fue elegida "Flor del Trabajo de Medellín"; su participación en la formación de la conciencia obrera la habían hecho merecedora a esta distinción. A partir del año 25, las organizaciones obreras se encuentran más estructuradas, es más claro su carácter de organizaciones de clase, y avanzan en el diseño de una orientación y una organización política propias.

En el tercer Congreso Obrero de la Confederación Obrera Nacional, instalado el 20 de Noviembre de 1926, se creó el Partido Socialista Revolucionario (PSR). En este congreso obrero socialista

---

<sup>45</sup>Catherin Legrand.



participaron como presidente Ignacio Torres Giraldo, como primer vicepresidente Raúl Eduardo Mahecha, y como secretario, Tomás Uribe Márquez; en el mismo también fue proclamada María Cano como "Flor del Trabajo Nacional". En el ascenso de las ideas socialistas y la agudización de las luchas obreras posteriores al año 26, los dirigentes del Partido Socialista Revolucionario (PSR) son sistemáticamente perseguidos y encarcelados. El gobierno de Abadía Méndez, a través de su siniestro ministro de guerra, Ignacio Rengifo, veía en cada protesta "bolcheviques" o "rojos", como se les denominaba entonces a los obreros que reclamaban sus reivindicaciones, a los campesinos que luchaban por la tierra, o a los manifestantes solidarios con las luchas anti imperialistas que se libraban en Nicaragua.

El régimen conservador, en decadencia para entonces, como respuesta a la nueva dinámica social y política, institucionaliza la represión. Las huelgas de los obreros petroleros en 1924 y 1927 contra la Tropical Oil Company (TROCO) y de la zona bananera contra la United Fruit Company, en 1928, terminan en represión sangrienta. Igual cosa ocurre con las protestas de los estudiantes, como la de Bogotá en 1929 cuando es asesinado el estudiante Gonzalo Bravo Pérez. Estos hechos precipitan el derrumbe de la Hegemonía Conservadora, facilitada por la división que se presenta en el partido de gobierno para las elecciones de 1930. 1928: año crítico.

Para 1928, el gobierno nacional, en la figura del ministro de Guerra, Ignacio Rengifo, inició una campaña anti - comunista y a continuación desató una serie de persecuciones y encarcelamientos de los miembros del partido socialista.

Mientras tanto, el movimiento huelguístico se incrementaba. El 1 de abril estalló la huelga de trabajadores portuarios en Barranquilla, que amenazó con extenderse a otros lugares del río Magdalena. El gobierno esperaba una huelga general que convertiría el 1 de Mayo en una insurrección armada. La agitación social y la situación política llevaron al gobierno a exigir ante el parlamento la aprobación del proyecto de "ley heroica", que le permitiría al gobierno, a través de la ampliación de sus atribuciones y medios represivos, institucionalizar la persecución contra los agitadores "bolcheviques" que, según él, eran responsables de la situación revolucionaria del momento. En previsión, el gobierno arresta a los dirigentes sindicalistas y socialistas antes del 1 de Mayo, día de los trabajadores, que sería el campanazo de la insurrección "bolchevique"; Torres Giraldo escribe a propósito: "¡No menos de ocho mil dirigentes proletarios activos en las luchas y sus organizaciones estaban en las cárceles del país al arribo del 1 de Mayo de 1928!". El mismo Torres Giraldo fue arrestado el 27 de abril en Armenia, con 117 trabajadores del Quindío.

En Medellín, María Cano era también sometida a una vigilancia estricta por parte de elementos secretos, impidiéndoles sus labores políticas. Los acontecimientos del momento reforzaron la posición de los partidistas de la lucha armada, agrupados en el Comité General Conspirativo (CCC); este comité estaba compuesto principalmente por algunos sectores socialistas y por viejos combatientes del liberalismo, que no veían otro forma de acceder al poder; por el responsable de esta grupo era el secretario general del P.S. R, Tomás Uribe Márquez.

Para 1928, el Partido Socialista Revolucionario estaba empeñando sus esfuerzos en dos campañas: la denuncia de la llamada "ley heroica" y la solidaridad del pueblo colombiano con la lucha de Augusto Cesar Sandino en Nicaragua contra el imperialismo yanqui. A pesar de la represión oficial del momento, se hicieron movilizaciones en algunas ciudades del país.

Para el mes de septiembre, Tomás Uribe Márquez, María Cano, Ignacio Torres Giraldo y otros líderes socialistas, se concentran en Mariquita para analizar la situación nacional. Torres Giraldo escribe a propósito del momento: "La curva del movimiento revolucionario de las masas trabajadoras entraba en un período de depresión. Las huelgas se sucedían con menos frecuencia y menor solidaridad. Las directivas superiores de la CON y del P.S.R caían cada vez más por la persecución y el encarcelamiento de los dirigentes obreros en poder de intelectuales que no iban al pueblo trabajador, a sus organizaciones de base, reduciendo en consecuencia su labor a la fraseología de izquierda, a la estéril relación de grupos a "alto nivel". El parlamento discutía (discusión que duró cinco meses) el proyecto de la "ley heroica" contra las libertades públicas y los derechos humanos, que agregaba eslabones a las cadenas del atrabiliario decreto 707, impuesto

finalmente por el régimen de la hegemonía terrorista". María Cano contribuyó activamente desde Medellín a la campaña por las libertades públicas y democráticas y a la solidaridad con el pueblo de Nicaragua invadido por los marines norteamericanos.

La "ley heroica" fue aprobada finalmente el 2 de noviembre de 1928, en prevención de la inminente "revolución comunista" que permanentemente denunciaba el ministro de Guerra, Ignacio Rengifo. Desde el 29 de noviembre, se había iniciado la cacería de los revolucionarios; el secretario del PSR y del CCC fue puesto preso con algunos de sus colaboradores; de la misma manera se inmovilizó a dirigentes de otros sectores fundamentales. Para entonces, María Cano y Torres Giraldo se encontraban en Medellín, en donde el 30 de septiembre organizaron una manifestación en contra de la "ley heroica".

#### **VIDEOFORO MARÍA CANO: LA FLOR DEL TRABAJO; LA HUELGA DE LAS BANANERAS<sup>46</sup>**

Los trabajadores de la UnitedFruitCompany en el Magdalena declararon la huelga el 12 de noviembre de 1928; para finales del mismo mes, ya se encontraban en la cárcel más de 400 trabajadores. En la huelga participa toda la fuerza laboral de la zona, más de 30 mil obreros. El Comité Ejecutivo de la huelga estaba constituido por Raúl E. Mahecha, José Russo, Alberto Castrillón, Erasmo Coronel, y otros que se reunían en la casa del líder radical holandés. El gobierno respondió ante las peticiones de los trabajadores aliándose con los representantes de la multinacional norteamericana y los terratenientes de la zona bananera.

A propósito, Judith White escribe: "Los argumentos de los Rengifo y Cortés Vargas, de que había que aplastar la huelga empezaron a sonarle tanto al gobierno como a la mayoría de los grandes hacendados.

El día 3, las Fuerzas Armadas irrumpieron en los pueblos de la zona colocando prevenciones de que se implantaría una más estricta reglamentación de orden público. Un trabajador de Riofrío que se atrevió a romper el aviso fue muerto a tiros por un oficial de la policía".

La huelga constantemente se tornaba más explosiva, el gobierno movilizaba fuerzas del ejército y de la policía, el comando del general Carlos Cortés Vargas, como respuesta a las peticiones de los obreros. Los trabajadores deciden, ante la situación, concentrarse en Ciénaga, el 5 de diciembre en la noche, para desplazarse al día siguiente a Santa Marta y efectuar allí una manifestación. Como lo testimonia uno de los dirigentes, Alberto Castrillón: "Todo el día estuvieron llegando a Ciénaga los trabajadores.

La mayoría venían a pie, recorriendo distancias de 30 y 40 kilómetros. Otros pusieron a funcionar los trenes que consiguieron y transportaron los carros llenos de manifestantes. Las mujeres portaban ollas y cargaban niños y los hombres banderas de Colombia y banderines rojos. Algunos llevaban unos pocos machetes, pero no tenían ninguna otra arma. Toda la población del pueblo pesquero de Pueblo viejo llegó marchando detrás de un gran retrato de Bolívar, el Libertador. La zona fue evacuada".

En la noche de ese mismo día, las tropas de Cortés Vargas llegaron a la plaza de Ciénaga, habían estado bebiendo con anterioridad y comiendo en la población en donde se encontraba el cuartel. Como lo describe Judith White: "La concentración masiva de trabajadores en Ciénaga en ese día debió ser un espectáculo sin precedentes, tanto para el general, como para sus tropas. Pero aún así, la escena que iba a desarrollarse fue una reacción injustificada [...] Los soldados se alienaron a través de la plaza con dos ametralladoras y una doble fila de rifles, de frente a la multitud que confiadamente se presentó ante ellos.

Cortés Vargas leyó la declaración de estado de sitio y ordenó a los trabajadores dispararse. Las respuestas fueron gritos de "Viva Colombia Libre" y "Abajo el imperialismo yanqui". La gente le

---

<sup>46</sup>Jorge IvánMarínTaborda.

gritaba a los soldados que no utilizaran las armas contra los suyos. Cortés Vargas repitió la orden de dispararse, pero otra vez en vano. Sonó la trompeta de prevención una vez. Después por segunda y tercera vez. La gente no se movía. El general dio la orden de fuego y la descarga se hizo al centro de la masa, apagando los gritos de "Viva Colombia libre" y "Viva el ejército colombiano". Cayeron hombres, mujeres y niños. Y los sobrevivientes se dispersaron presas de terror. Pronto en la plaza sólo quedaron los cuerpos, los heridos y los soldados. En la madrugada, cuando funcionarios llegaron a la escena, sólo habían ocho cuerpos.

Tiempo después, al hacer excavaciones para construir las bases de algunas casas, se encontraron masas de esqueletos de hombres, mujeres y niños. Se cree firmemente en la región que la masa de cadáveres fue cargada al tren que estaba en la estación de Ciénaga y se llevó a un barco que arrojó su sangriento cargamento mar adentro. Los sobrevivientes estimaron que alrededor de 2000 personas habían sido muertas". Algunos dirigentes de la huelga lograron huir; Raúl E. Mahecha, herido, escapó llegando a Barranquilla y posteriormente partió a Panamá. José Russo se refugió entre los indígenas de la Sierra Nevada de Santa Marta; Alberto Castrillón fue hecho prisionero; Erasmo Coronel cayó combatiendo con 28 compañeros más. El 25 de diciembre de 1928, lo que quedaba de la dirección había quedado en manos de los "intelectuales", que no estaban vinculados con las masas trabajadoras; entre ellos se encontraban Moisés Prieto, Felipe Lleras y Ramón Bernal Azula.

### **MARÍA CANO. SU ÉPOCA, SU HISTORIA<sup>47</sup>**

La efervescencia ideológica que vivió Colombia durante los años setenta, llevó a los sectores de la izquierda política a indagar por las raíces históricas de los movimientos revolucionarios. Esta búsqueda fue extrapolada, en algunos casos, hasta las protestas de artesanos de la segunda mitad del siglo XIX; otros más exagerados pretendieron llegar hasta el movimiento de los Comuneros, a finales del siglo XVIII; pero la gran mayoría coincidió en que la década del 20 del presente siglo, y particularmente la masacre de las bananeras en diciembre del 28, marcaban un hito revolucionario que catalizaba el ascenso de esas luchas, y que allí era desde donde se debería retomar el hilo conductor del proceso revolucionario colombiano.

En esta dimensión histórica afloraron los protagonistas de tales luchas, sus organizaciones, sus ideologías, elementos que hicieron parte de un intenso proceso de transición económica, social, cultural y política que por entonces vivía el país. Y es así como fue develándose una década de grandes conflictos sociales y de represión oficial, que finalmente puso a tambalear a la denominada Hegemonía Conservadora, la cual cayó definitivamente en 1930, después de permanecer por espacio de 44 años en el poder.

Pero, ¿quiénes le dieron organización y dirección al movimiento social que hizo vacilar al régimen conservador y que, a pesar de haber sido derrotados, contribuyeron a su caída? La respuesta la encontramos en un grupo de dirigentes agrupados en el Partido Socialista Revolucionario (PSR), fundado en 1926, que poseía una pluralidad ideológica, expresada en las diferentes tendencias y conceptos frente a la revolución, pero con un criterio de solidaridad y unidad de clase, fundamentado en los principios socialistas que por entonces circulaban en el país.

A este grupo perteneció María Cano, una mujer que para desconcierto de su época y del presente se convirtió en la principal exponente del PSR en la plaza pública, llegando su nombre a alcanzar dimensión en un momento en el que la mujer no poseía derechos civiles ni políticos. ¿Qué aspectos hicieron de María Cano un caso excepcional, no solo entre las mujeres de su tiempo, sino en el conjunto de la sociedad colombiana que estaba por entonces asistiendo a profundas y aceleradas transformaciones socioeconómicas? Es una pregunta que pretendemos dilucidar.

---

<sup>47</sup> Jorge Iván Marín Taborda

Un año después de la proclamación de la Constitución conservadora del 86, justamente en el año de 1887 cuando se firmó el concordato entre el Estado colombiano y el Vaticano, el 12 de agosto, nació en Medellín María de los Ángeles Cano Márquez, en el seno de una familia de clase media, católica, pero partidaria de las ideas del liberalismo radical. Su padre, Rodolfo Cano, emparentado con el fundador de El Espectador, Fidel Cano, era un educador que organizó y dirigió colegios laicos, en donde, además se educaron sus hijos.

En el hogar de los Cano Márquez existía un ambiente intelectual que, como caso excepcional para la época, le permitió a María salir del analfabetismo tradicional en que estaba sumida la mujer y alcanzar a su vez una formación intelectual poco común entre las mujeres de su tiempo.

Durante su juventud, María Cano tuvo oportunidad de acceder a obras literarias y filosóficas, comunes entre los círculos de intelectuales y librepensadores de la época, de autores como Allan Kardec, Denis Diderot, Augusto Comte, D'Alambert, Rousseau, Voltaire y de lideratos humanistas con contenido social como Víctor Hugo y Balzac.

Además, su formación intelectual estuvo complementada por su participación en las tertulias literarias y círculos de discusión política, que por lo general se expresaban a través de publicaciones periódicas. En este aspecto, fue importante su vinculación a comienzos de los años 20 con personajes influenciados por las ideas marxistas, alentados por el reciente triunfo de la revolución rusa en 1917, de los que se destacó su sobrino, el escritor y columnista del El Espectador, Luis Tejada Cano.

El entusiasmo de María por el quehacer intelectual la llevó a escribir los primeros versos y poemas, publicados en la revista *Cyrano* (1920) y *El Correo Liberal* (1922). La producción literaria de María Cano se puede considerar como excesivamente romántica y mística, muy común en su época; como lo establece acertadamente la historiadora Magdala Velásquez:

La producción literaria femenina (de las tres primeras décadas del presente siglo) estaba regida por austeros cánones formados por el ideal de feminidad que imponía una serie de convencionalismos en la forma y en los temas. Marcadas por el ideal femenino de la ingenuidad y por la negación de sus pasiones, las mujeres expresaban una poesía acartonada por la espiritualidad, el pudor, la exaltación ilimitada de la maternidad[...].

En este marco, los versos de María Cano pueden parecer a los ojos de hoy cursis y vacíos de valor literario. Pero en este mismo contexto histórico escribieron otras reconocidas representantes de la intelectualidad femenina latinoamericana como Alfonsina Storni, Juana de Ibarbourou, Delmira Agustini y Gabriela Mistral, quien influyó decisivamente en la creación literaria de María.

### **Del compromiso social al compromiso político**

La actividad literaria e intelectual estimuló en María una especial sensibilidad por los problemas sociales de un centro urbano como Medellín, donde los fenómenos socioeconómicos del incipiente desarrollo industrializador se manifestaban con especial intensidad. En este momento (1924) cuando María empezó a tener un contacto más cercano con los obreros a través de los grupos de lecturas que se reunían en la Biblioteca Pública Departamental. El acercamiento a los obreros la impulsó a conocer sus hogares y barrios, en donde pudo palpar las difíciles condiciones en que éstos vivían.

Para María, inicialmente, la preocupación básica la constituían la injusticia social, el sufrimiento humano y el abandono de la niñez, problemas a los cuales se aproximó con un criterio asistencialista y cristiano, que poco a poco se fue transformando en un compromiso político cuando entró en contacto con las ideas socialistas que por entonces venían circulando entre los obreros. Aunque es importante anotar que en este momento no existía, en una sociedad conservadora y tradicionalmente cristiana como la antioqueña, una separación tajante entre los principios

ideológicos del socialismo y la religión; por el contrario, era posible encontrar ligadas a las reivindicaciones políticas del socialismo, citas bíblicas.

Como lo sugiere el historiador británico Eric Hobsbawm, "la secularización resulta extraña a primera vista, pero en el mundo en que nació el movimiento obrero moderno la religión era aún inseparable de la ideología del pueblo llano y proporcionaba el principal lenguaje para expresarla". En este sentido se explican los grupos de Acción Social Católica, que fueron formados por la iglesia para organizar a los obreros de Medellín, durante la década del 20, estos grupos fueron creados para contrarrestar las tendencias secularistas y "antirreligiosas" que venían de la mano con el proceso de industrialización sumado a la influencia política del socialismo.

El interés y la solidaridad que María dedicó a las actividades con los obreros y sus familias, le mereció la proclamación, el 1 de mayo de 1925, como "Flor del Trabajo de Medellín". Este título, que por lo general era otorgado a una joven con el fin de motivar acciones de beneficencia para aliviar las precarias condiciones de vida y salud de los trabajadores y sus familias, dio con María un viraje hacia formas de acción política. La modalidad paternalista y de asistencialismo social, del cual estaba cargado simbólicamente el título de Flor del Trabajo, cambió radicalmente en manos de María, ya que en la práctica, la Flor del Trabajo se convirtió en una luchadora política que hizo frente a las condiciones sociales de las cuales sufrían las clases subalternas.

### **La mujer: visible para la historia**

Para este momento, 1925, las pocas organizaciones obreras se encontraban más estructuradas y habían adquirido un carácter de clase que se manifestaba en su accionar político, abandonando el estrecho marco de la reivindicación gremial. Es también, en este instante, cuando la mujer empezó a ganar un espacio como trabajadora asalariada en las escasas industrias que por entonces requerían de su mano de obra.

Sin embargo, es posible que esta diferenciación entre el hombre y la mujer, expresada en la división sexual del trabajo, no fuera tan protuberante en nuestro proceso tardío de industrialización como sucedió en la Europa del siglo XIX-, debido a que en el desarrollo de la protoindustrialización (industria casera) de las primeras décadas del presente siglo, la producción cayó indiscriminadamente sobre el hombre y la mujer, aunque esta última resultaba sobrecargada de trabajo, puesto que además debía cumplir con las labores domésticas, como lo establece Hobsbawm: "los procesos productivos propiamente dichos atenuaron o incluso abolieron las diferencias entre hombres y mujeres en el trabajo, con profundas consecuencias en los papeles sociales y sexuales y en los convencionalismos de los sexos".

De otro lado, la imaginería política de varias publicaciones de los sectores radicales y socialistas que circulaban durante las primeras décadas en todo el país, estaban representadas por caricaturas y grabados, en donde la figura femenina tenía un lugar destacado como símbolo representativo del pueblo, de sus luchas y la República. Aunque esta imagen de la mujer era alegórica de la Revolución Francesa, fue retomada como emblema por el movimiento socialista internacional del siglo XIX; para entonces, la mujer empezó a jugar un papel protagónico en el desarrollo capitalista, tanto en la actividad productiva, como en la práctica política.

En las publicaciones de la prensa colombiana de finales de siglo XIX y principios del XX, se impuso la imagen de la mujer especialmente en los periódicos de los sectores de la izquierda política. Muchas caricaturas del periódico utilizaron la figura femenina para simbolizar la libertad, tal como había sido empleada en algunas obras representativas de la Revolución Francesa. De la misma manera, esta representación caracterizaba al pueblo, es decir, a los sectores subalternos de la sociedad en su muy heterogénea composición.

De acuerdo con los anteriores aspectos, se puede inferir que para las clases subalternas no era extraño que fuera una mujer la que irrumpiera de manera decisiva en el escenario político, ganado rápidamente dimensión nacional, convirtiéndose en bandera de lucha y en vocera de sus

problemas. Sin duda esto explica por qué María Cano encontró una gran receptividad entre los trabajadores, sin importar su condición de género, y por qué los obreros se volcaban masivamente a escucharle. El caso de María, guardadas las proporciones, naturalmente, es similar al de Beatrice Webb o Rosa Luxemburgo, en cuanto que, como lo sostiene Hobsbaw, "no se ganaron su reputación por ser mujeres, sino por sus méritos propios y respectivos de su sexo". Es en este sentido en el cual María no es una líder feminista, sino una dirigente socialista que se puso al frente de la lucha revolucionaria. En síntesis, María Cano enarboló exclusivamente las banderas reivindicativas de la mujer, sino que además combatió por los derechos y la justicia social para las clases subalternas, con miras a la construcción de una nueva sociedad.

### **Una nueva dimensión de las luchas políticas 1925-1928<sup>48</sup>**

Las profundas transformaciones sociales y económicas que estaba introduciendo el desarrollo capitalista en el país, estuvieron acompañadas de intensos conflictos laborales durante estos años. El ascenso de las luchas sociales de este periodo coincidió con la vida política de María Cano y el avance del Partido Socialista Revolucionario.

Después de ser proclamada como Flor del Trabajo en 1925, María inicia una serie de siete giras por el territorio nacional. Estas giras están orientadas hacia los principales centros de concentración obrera e incluyen los más importantes núcleos urbanos; tarea difícil si tenemos en cuenta que este país de regiones, se encuentra fragmentado, debido a la precariedad de las vías de comunicación. Si bien durante este periodo se acelera la construcción de ferrocarriles y carreteras, aún el centro de la actividad económica y de comunicaciones gira en torno al río Magdalena, como ha sucedido desde la época de la Colonia.

La primera gira de María comienza por el territorio antioqueño, específicamente en la región minera de Segovia y Remedios. Aunque esta gira no responde deliberadamente a una representación política, como sucederá con las demás, si le permite a María ampliar su contacto con los obreros y adquirir experiencia política. En este año, cuando ingresa al Comité Central Pro-Presos Políticos y a los Comités de Lucha por las libertades públicas y los Derechos Humanos y contra la pena de muerte. Su primera acción en dicho comité, la emprende para buscar la liberación del líder sindical Raúl Eduardo Mahecha, preso desde la primera huelga petrolera de Barranca Bermeja en 1924.

María continúa a lo largo del año 25 con las labores de apoyo a los sectores de trabajadores, emprendiendo acciones políticas que la ponen en contacto con numerosos comités obreros, esta vez, por fuera de Antioquia, lo que le permite ganarse un espacio político a nivel nacional que, ligado a su capacidad organizativa y a su talento como oradora, le merecen un prestigio reconocido por otros líderes obreristas comprometidos en la lucha por el socialismo.

Para mediados del año 26, María ha consolidado su posición como dirigente política. Por este motivo, los dirigentes de la Confederación Obrera Nacional (CON), deciden responsabilizarla de la regional Antioquia, para impulsar las tareas preparatorias del tercer Congreso Obrero Nacional que se reunirá en Bogotá durante los últimos días del mes de noviembre.

Como complemento a las actividades políticas de María en Antioquia, los dirigentes obreros deciden emprender una segunda gira, esta vez en compañía del líder socialista Tomás Uribe Márquez, con quien la unen nexos familiares. Esta segunda gira será ampliada a los departamentos de Caldas, Tolima y Cundinamarca, lográndose masivas movilizaciones de trabajadores que acuden a escuchar el innovador discurso de una mujer que habla de la revolución social y del establecimiento de nuevas ideas.

La gira concluye con una entusiasta concentración de obreros en el puerto de Girardot el 19 de noviembre. De aquí, la delegación pasa a Bogotá en donde se encuentra dispuesto para dar

---

<sup>48</sup>Jorge Iván Marín Taborda

comienzo al congreso obrero. Así, el lugar destacado que María conquistó, le permitió actuar como dirigente del congreso en igualdad de condiciones, junto a veteranos y reconocidos líderes obreros y socialistas como Ignacio Torres Giraldo, Raúl Eduardo Mahecha y Tomás Uribe Márquez. Durante las sesiones del congreso, María fue nombrada para presidir la comisión que se entrevistaría con el ministro de Gobierno con el fin de exigir la libertad de los presos políticos; en especial de los dirigentes Vicente Adamo y el líder indígena Manuel Quintín Lame.

Finalmente, el congreso obrero fue clausurado el 4 de diciembre; para entonces, por primera vez en la historia del país, una mujer ocupaba un puesto directivo en una organización política y se erigía en su primera figura nacional. Como hemos destacado, este Tercer Congreso creó el Partido Socialista Revolucionario (PSR) y además proclamó a María Cano como Flor del Trabajo de Colombia.

Entre las tareas inmediatas de PSR, se encargó a María de continuar con las giras políticas, no solo por el éxito logrado, sino porque en ese momento era el mejor canal de divulgación ideológica que hacía posible un cubrimiento nacional.

La tercera gira, realizada inmediatamente después de terminado el congreso, salió de Bogotá con dirección al departamento de Boyacá. Esta vez la delegación socialista era numerosa, de ella hacían parte la Flor del Trabajo de Bogotá, Cecilia López, y los dirigentes Uribe Márquez, Mahecha y Torres Giraldo.

El arribo a Tunja de los socialistas revolucionarios encontró apoyo popular; pero las autoridades, temerosas por tan incómoda visita, decidieron expulsarlos del departamento, reduciendo a prisión a Ignacio Torres Giraldo. María y sus compañeros fueron escoltados por la policía hasta Venta quemada, límite entre Boyacá y Cundinamarca. Sin embargo, posteriormente los socialistas revolucionarios se ingeniaron la manera de acceder a Sogamoso, donde efectivamente la Flor del Trabajo y Torres Giraldo permanecieron durante tres días y luego regresaron clandestinamente como habían entrado.

El trabajo político no daba tregua. Antes de finalizar el año 26, María se dispuso a emprender la cuarta gira que la llevaría a la región petrolera de Barrancabermeja; la gira estaba coordinada por el dirigente sindical Raúl Eduardo Mahecha, quien tenía una gran influencia entre los trabajadores a lo largo del río de Magdalena. Por entonces existía en los obreros de Barranca una coyuntura especial, debido a que se encontraban preparando la segunda huelga contra la Tropical OilCompany (TROCO).

En estas circunstancias la labor política desempeñada por María resultaba clave, no solo por el contenido ideológico de sus discursos en contra del imperialismo "yanqui", y por la "redención" social de los trabajadores, sino por el impulso moral que le daba al movimiento. La huelga en efecto, estalló el 5 de enero de 1927, justamente después de que la Flor del Trabajo partió en compañía de Torres Giraldo. El movimiento huelguístico despertó la solidaridad inusitada de los trabajadores del río Magdalena y poco a poco se fueron sumando obreros de diferentes partes del país, fundamentalmente del sector de transportes (fluvial y ferroviario).

La dimensión nacional que adquirió el movimiento huelguístico alarmó al gobierno de Abadía Méndez quien no encontró forma de reducir el conflicto obrero, sino a través de la represión, alentado por su ministro de Guerra Ignacio Rengifo, quien veía en cada conflicto social, una conspiración comunista. A finales de enero el movimiento fue violentamente reprimido por el Gobierno y la propia María fue víctima de persecución, pues además de someterse a vigilancia, se le impedía hablar en público.

Indudablemente el año 27 se perfilaba como un año de conmoción social. En este momento el PSR y el CON se encontraban preparando una convención del partido. A pesar de la delicada situación, se le encomendó a María continuar con las giras políticas.

Durante la quinta gira, que se desarrolló en el occidente del país, se confirmó la capacidad organizativa alcanzada por los sectores socialistas y los obreros sindicalizados. La manera decidida como María enfrentaba las diferentes circunstancias, se hizo patente en la manifestación de Manizales, donde la Flor del Trabajo Nacional no solo demostró valor frente a la intimidación de las balas oficiales, sino que gracias a su firmeza, evitó la dispersión de las masas que se habían congregado para escucharla. La gira continuó por los más importantes centros obreros del Valle del Cauca; posteriormente pasó a Popayán, luego retornó al Viejo Caldas y concluyó en La Dorada, epicentro de la convención del PSR.

La convención se inició el 20 de septiembre, pero no pudo sesionar como estaba prevista y debió concluir en la cárcel, a donde fueron conducidos los convencionalistas por espacio de una semana. En esta oportunidad, se encontraron en La Dorada las diferentes tendencias del socialismo, apoyadas por algunos sectores del liberalismo de izquierda; fue a partir de esta reunión cuando en el PSR algunos grupos con inclinaciones insurreccionales ganaron terreno y crearon el Comité Central Conspirativo Colombiano, CCCC, apoyado por algunos sectores militaristas del liberalismo.

Fue encargado como secretario general del CCCC a Tomás Uribe Márquez. Para muchos socialistas revolucionarios ésta era la única salida para enfrentar las medidas represivas de un gobierno temeroso de las protestas populares, que para frenarlas recurrió en 1927 a proclamar el decreto 707, denominado de "alta policía", con el único fin de restringir las ya limitadas libertades políticas.

No obstante la tarea insurreccional y conspirativa en que se empeñó una fracción del PSR, otros sectores del partido, entre los que se encontraba María Cano, continuaron con las labores organizativas y de difusión ideológica. En estos días, María funda junto con otros compañeros del PSR, de la seccional de Antioquia, el periódico *La Justicia*, órgano del partido que se sumaba a otros periódicos regionales como *La Humanidad*, *Vox Pópuli*, *Nueva Era*, medios en los cuales María escribía con alguna regularidad.

Durante los dos últimos meses del año 27, se dio comienzo a la sexta gira política de María, que se desarrolló por importantes centros de trabajadores del departamento de Santander; visitó luego la zona cafetera y allí, como en la mayoría del país encontró manifiesta la alianza entre sectores obreros y campesinos. De Santander, María y Torres Giraldo partieron para la séptima y última gira por los departamentos de la Costa Atlántica, destacándose principalmente la visita a la zona bananera, centro de actividad de la multinacional norteamericana, UnitedFruitCompany.

Esta visita en el mes de febrero congregó a gran parte de los 30.000 trabajadores de la UnitedFruit que estaban afiliados a la poderosa Unión Sindical de Trabajadores del Magdalena USTM, dirigida por socialistas revolucionarios, entre los que se destacaba Raúl Eduardo Mahecha. Concluidas las labores organizativas y políticas, María regresó a Antioquia a finales de Marzo.

La situación social y política que el gobierno visualizaba como intolerable, debido a la efervescencia revolucionaria del momento, precipitó que tomara medidas represivas ante el inminente alzamiento "comunista", esperado para el 1 de mayo del 28; se decide, de una manera preventiva, encarcelar a los dirigentes del PSR, entre ellos a Torres Giraldo, el 27 de abril en Armenia, y a Mahecha, el 28 en Ciénaga.

Por entonces se presentó el proyecto de la "Ley Heroica", que le permitiría al gobierno, a través de la ampliación de sus atribuciones, institucionalizar la persecución contra los "comunistas" y socialistas que consideraba como únicos responsables de la actividad revolucionaria que estaba viviendo el país. Durante el segundo semestre del año 28, el PSR y María Cano en particular, se ocuparon de dos tareas: de un lado, dirigir la oposición a la "ley heroica", que finalmente fue aprobada el 29 de octubre y, de otro lado, apoyar la lucha de Sandino en Nicaragua contra la invasión norteamericana.



## **El P.S.R a la deriva**

Debido a que el trabajo político se dificultaba cada vez más, por el asedio del gobierno a las protestas populares, los revolucionarios socialistas incluyendo a María, incurrieron al trabajo clandestino; de esta manera, se reunieron en Mariquita en septiembre con el fin de trazar los lineamientos a seguir por el PSR; en este momento, el Comité Central Conspirativo había ganado bastante espacio en el interior del partido. El gobierno conservador, que se sentía cada vez más acorralado por la convulsionada situación social y política, decide aplicar con todo rigor la "ley heroica". Tal medida se concretó en la oprobiosa masacre de alrededor de 2 mil trabajadores en la zona bananera.

A la masacre se le sumó la persecución y encarcelamiento de los dirigentes reconocidos del PSR, entre los que se encontraba, naturalmente, María Cano. Transcurridos los primeros meses de 1929, María se encontraba en prisión con los demás dirigentes de masas del PSR, mientras la dirección del partido caía, como lo manifiesta el mismo Torres Giraldo, en manos de sectores de intelectuales y estudiantes universitarios desvinculados del trabajo popular. De otro lado, los sectores aún actuantes del Comité Conspirativo del PSR y de liberales radicales, continuaban preparando lo que consideraban una insurrección nacional contra el "odiado" régimen conservador que, por entonces, se encontraba tambaleando. Inclusive, el gobierno de Abadía Méndez debió afrontar manifestaciones estudiantiles en Bogotá, que concluyeron el 7 de junio con la muerte de un estudiante. Al fin, el presidente se vio presionado a destituir a su nefasto ministro de Guerra, Ignacio Rengifo.

El alzamiento popular preparado por el CCC, estalló definitivamente el 28 de julio, pero éste fue esporádico y, aunque tuvo alguna resonancia nacional, afectó principalmente a poblaciones de Santander y Tolima, destacándose el levantamiento de los "bolcheviques del Líbano", quienes alcanzaron una importante organización y movilización en el norte del Tolima, pero fueron duramente reprimidos por el gobierno. El proyecto de insurrección se dilapidó a causa de la dispersión y fue rápidamente controlado por un gobierno que se hundía definitivamente en una crisis que señalaba el fin de la hegemonía conservadora. Pocos días después, son liberados María y algunos presos políticos.

## **Del aislamiento al ocaso**

Después de la segunda mitad del año 29, María intentó retomar el trabajo político; pero entonces las condiciones del país y del PSR había cambiado. De un lado, el aislamiento en prisión de los dirigentes de masas del socialismo revolucionario fue aprovechado por grupos de intelectuales que tenían un escaso ascendente entre las masas. Y de otro lado, algunos dirigentes se mantenían en tránsito hacia el partido liberal que, con su candidato Olaya Herrera, se perfilaba como seguro ganador de las elecciones del 30, en este momento los liberales fueron los únicos que capitalizaron políticamente la crisis en que se encontraba el régimen hegemónico.

El sector más comprometido del PSR, presentó la candidatura simbólica del dirigente de las bananeras Alberto Castrillón, pero fue este mismo sector el que se encargó de cambiar abruptamente el rumbo del partido; como lo precisa Torres Giraldo:

En el sector independiente había confusión, desconcierto y, lo más grave, pugnas internas, rivalidades y en todo ello el morbo de la lucha sin principios de grupos pequeños burgueses que se nutrían, no del análisis crítico de las desviaciones y los errores del partido, de sus ricas experiencias de masas, del enfoque histórico, sino de absurdas recriminaciones y torpes campañas de difamación.

La internacional comunista, a la cual se encontraba afiliado el P.S.R desde el año 28, se encargó de impulsar la reestructuración del partido. Con este fin, se reunió un plenum ampliado del partido en Bogotá el 5 de julio de 1930, encabezado por Guillermo Hernández Rodríguez, representante

de la Internacional Comunista para Colombia, y quien había arribado hacía poco procedente de Moscú. A este plenum, que creó el Partido Comunista Colombiano (PCC), no concurrió María Cano, quien junto a sus compañeros Tomás Uribe Márquez y Torres Giraldo, eran acusados de "putschistas" (golpistas), por las prácticas políticas de los dos últimos años del CCC y del PSR.

Sin embargo, María intentó, en cartas dirigidas al Comité Central y al secretario general del naciente PCC, aclarar su posición y rectificar las acusaciones, pero con muy poco éxito. En carta dirigida a Hernando Rodríguez en el mes de septiembre, María sostuvo:

Creo necesaria la autocrítica, pero no la difamación. Si existen pruebas verdaderas de que merecemos esos calificativos, aplíquese la sanción debida, el repudio. Si sólo ha existido un error de táctica, critíquese, muéstrense sus peligros para que no se caiga más en ese escollo; propéndase a una verdadera educación marxista [...] Porque no se es marxista por el hecho de leer el marxismo, como no se está exento de errores por el hecho de ser marxista.

Y más adelante, en carta dirigida al Comité Central el 2 de octubre, aclaraba de manera firme: [...] como es incompatible al colaboración en los trabajos de responsabilidad en el Partido, para quien tiene sobre sí los más duros cargos, y como consecuencia la desconfianza de las masas, pido a ese Comité no los delegue en mí en lo sucesivo, y aún más, que mi nombre sea quitado de la suplencia del Comité Central Ejecutivo.

Realmente muy poca incidencia en el Comité General tuvieron las aclaraciones de María y aunque su oposición fue positiva frente al nuevo partido comunista, ella no hizo parte activa ni del Ejecutivo, ni de las tareas políticas del partido. Como lo manifestó un tradicional dirigente político y sindical, Regueros Peralta, "su antagonismo el de María-, no fue con el P.C.C. naciente, sino con Guillermo Hernández Rodríguez".

La ruptura histórica generada por el proyecto político del nuevo partido, no solo aisló políticamente a María, sino a muchos de los antiguos militantes del P.S.R. Sin embargo, María ensayó retornar al trabajo político en 1934, durante la huelga del Ferrocarril de Antioquia, junto a su compañero de toda la vida Torres Giraldo, pero ni las condiciones, ni el espacio político le eran favorables.

Desde entonces María Cano se apartó definitivamente de cualquier labor política. En este mismo año, 1934, entró a trabajar como obrera en la Imprenta Departamental de Antioquia, y posteriormente fue ascendida a empleada en la Biblioteca Departamental, función que desempeñó hasta el año 47.

Entre las escasas ocasiones en las cuales María retornó al escenario político, fue cuando se le rindió homenaje y reconocimiento por la histórica huella que había dejado como protagonista de las luchas por la revolución social. Sin embargo, fueron las mujeres quienes con más decisión retomaron y se sorprendieron con su ejemplo; lo testimonian los homenajes realizados en 1945 por el grupo Alianza Femenina de Medellín y posteriormente el 8 de marzo de 1960, cuando María dirigió su último mensaje a la Organización Democrática de Mujeres de Antioquia, en donde hizo una síntesis de su pasado político, y recordó: era más estrecho el tiempo en que yo actué como agitadora de ideas por medio de mi palabra y mis escritos.

No existían ciertas libertades y derechos que ahora se reconocen en la mujer. Pero entonces como ahora, lo esencial era y sigue siendo movilizar a la gente; despertarla del marasmo; alinearla y poner en sus manos las banderas de sus tareas concretas. ¡Y que las mujeres ocupen su lugar!

Consecuente con sus principios y firme en sus propósitos, María Cano había escrito 30 años antes: "Entre nosotros se tiene por norma que la mujer no tiene criterio propio, y siempre obra por acto reflejo del cura, de padre o del amigo. Creo haber educado mi criterio lo suficiente para orientarme". Posiblemente esta reflexión de María era muy temprana para su época o demasiado osada en un ambiente que le resultaba hostil.

Pero María, que aparentemente había quedado anclada históricamente en la tercera década del siglo XX, tenía garantizada su permanencia en la historia de las luchas sociales. Después de una

larga y controvertida vida, María de los Ángeles Cano Márquez dejó de existir el 26 de abril de 1967. Para entonces el país asistía al tercer gobierno del Frente Nacional, la violencia en Colombia se había convertido en una constante y el movimiento revolucionario había tomado otros rumbos.

### **TALLER / VIDEO-FORO <sup>49</sup>María Cano La flor del Trabajo**

Cuáles fueron los principales problemas socio-jurídicos que enfrentaron las organizaciones sociales durante las dos primeras décadas. ¿En qué consistieron?

Cuál fue el impacto de los movimientos sociales de aquel tiempo en los partidos políticos?

Cómo podemos identificar la característica más notable de los años XX con la actualidad?

Cómo entiende el mapa lógico de las éticas antagónicas?

Respecto a lo que sintió al ver la película y el tema tratado en ella: Cuál es la relación con los conflictos económicos que ocurren actualmente en las empresas privadas y estatales? Y respecto al conflicto capital que papel desempeñaría el futuro profesional?

### **TALLERES SOBRE MUJERES EN EL MUNDO DEL TRABAJO No. 1<sup>50</sup>**

#### **TALLER DE ANÁLISIS DE LA TECNOLOGÍA**

La automatización del proceso productivo tiende a disminuir la necesidad de utilizar la fuerza física y a reducir el grado de peligrosidad del trabajo, elementos tradicionalmente identificados con el trabajo masculino y los cuales han justificado la imposibilidad de acceso de las mujeres a una serie de ocupaciones y oficios.

Pero, también se han encontrado que el aumento de la participación femenina está acompañado de un deterioro cualitativo de sus condiciones de trabajo y empleo. Tal es el caso de los procesos de modernización de la agricultura en América Latina, donde se observa una disminución relativa del empleo femenino en los sectores más modernos o en los tipos de trabajo más calificados, combinada con el aumento relativo de su participación en los sectores más atrasados o en las labores más rutinarias. La mano de obra masculina se traslada de un sector a otro abriendo para la participación femenina en los segmentos más precarios del mercado laboral.

**Después de leer y analizar, responda:** ¿Qué podríamos hacer individual y colectivamente para cambiar este tipo de situaciones, con la perspectiva de futuros de la administración?

#### **BRECHAS EN EL INTERIOR DE LOS HOGARES EN RELACIÓN CON EL MUNDO DEL TRABAJO.**

Según el siguiente planteamiento, discuta con sus compañeros y plantee conclusiones de la discusión:

"Participación diferencial en la crianza de los hijos":

Representa una sobrecarga en la crianza de los hijos:

Se presenta una situación contra las hijas y los hijos por la ausencia paterna que impacta su calidad de vida

---

<sup>49</sup> Jorge Iván Marín Taborda

<sup>50</sup> Dirección Nacional de Equidad para las Mujeres



[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)





Libertad y Orden

Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

MEMORANDO

143-2010-00000

Bogotá D.C. Octubre 26 de 2010

**PARA:** Doctor GABRIEL IGNACIO GOMEZ MARIN  
Inspector de Trabajo

**DE:** DIRECTOR TERRITORIAL DE BOGOTA Y CUNDINAMARCA

**ASUNTO:** Reconocimiento Labor Inspección Preventiva  
Erradicación del trabajo infantil

La disminución del riesgo del conflicto laboral es un compromiso institucional que en cumplimiento de la Misión- Visión de este Ministerio, adquiere mayor relevancia cuando aplicamos nuestro saber en la prestación del servicio oportuno y eficaz, a través de la labor de Inspección

La temática del trabajo Infantil, la erradicación de las formas no dignas es una tarea que se ha convertido en Interinstitucional. Sin embargo, con la implementación del Sistema Integrado de Inspección de Trabajo con énfasis en la Inspección Preventiva, este Ministerio hace mayor presencia para la erradicación del riesgo.

La labor que usted viene realizando de manera preventiva en los Hipermercados, su seguimiento hasta altas horas de la noche, sin duda alguna corresponde a un sacrificio personal, que de forma unánime desde el Subcomité Interno de Gestión de esta Dirección Territorial, este Despacho y la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, al cual Usted pertenece, obligan hacerle un reconocimiento especial por su abnegada labor.

Atentamente,



PABLO EDGAR PINTO PINTO

Copia: Dr. Ricardo Andrés Echeverri López - Viceministro de Relaciones Laborales  
Dr. Marco Aurelio Villate Rodríguez - Director (E) General de Inspección Vigilancia y Control  
Dra. Nohora Teresa Villabona Mujica - Coordinadora Grupo Administración de Personal  
Dra. María Isabel Nier Hernandez - Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección Vigilancia y Control

Transcriptor: J. G. Celis.  
Elaboró: J.G Celis.  
Revisó/Aprobó: P PINTO

C:\Users\jgcelis\Documents\DIRECCION TERRITORIAL\DIRECCION TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA\MEMORANDOS\RECONOCIMIENTO\NOHORA TOVAR 2010 JGC.docx



# 2

# BIOÉTICA Y TRABAJO



Bioética del Trabajo - Compilador  
Gabriel Ignacio Gómez Marín

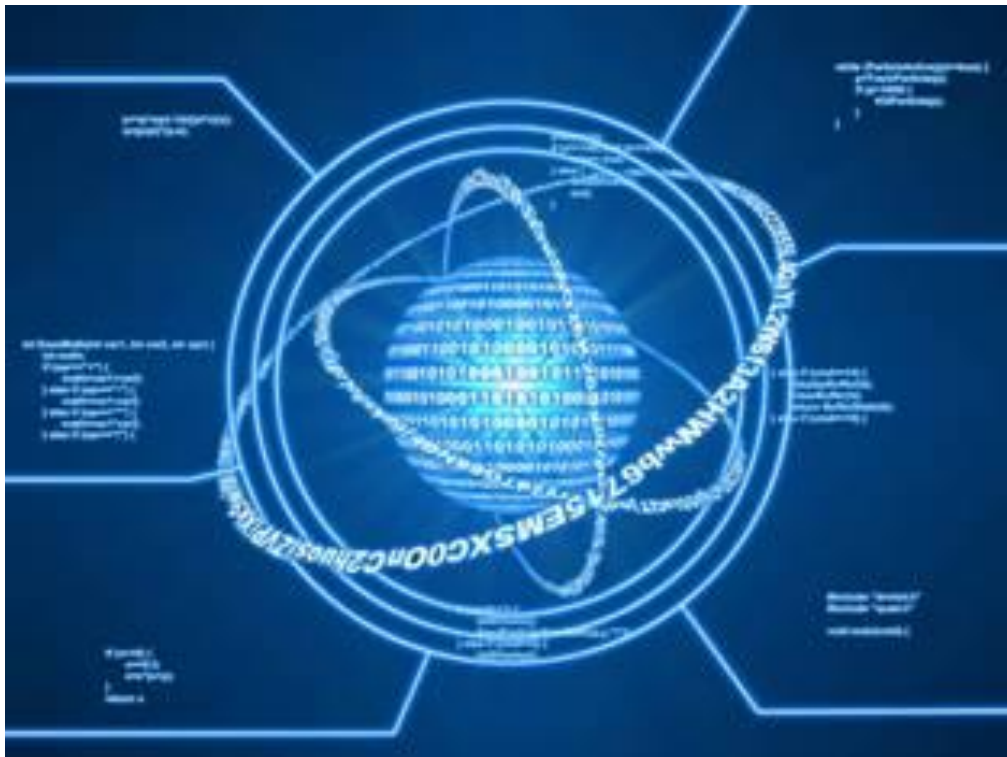
# BIOÉTICA del Trabajo



[http://www.wallpaperhi.com/Space/Galaxies/outer\\_space\\_stars\\_galaxies\\_planets\\_1920x1200\\_wallpaper\\_91361/download\\_2560x1600](http://www.wallpaperhi.com/Space/Galaxies/outer_space_stars_galaxies_planets_1920x1200_wallpaper_91361/download_2560x1600)



<http://i.ytimg.com/vi/yMnkFblpVjg/0.jpg>



<http://guardianlv.com/2013/12/quantum-mechanics-simplified/>





<http://shayning.deviantart.com/art/Quantum-Mechanics-193064546>

Esta investigación de tipo teórica y descriptiva pretende re significar el concepto de Trabajo mediante la perspectiva Biocéntrica; utilizando los espacios de interlocución que brindan los consejos Nacionales de Bioética y la categoría filosófica - Bioética del trabajo-; estos dos novedosos instrumentos son del ámbito de las políticas públicas y de una sociedad deliberativa, en el contexto de la globalización de los valores en el mundo de Trabajo desde la economía solidaria y el diseño de una Inspección de Trabajo Inteligente<sup>51</sup>.

**Palabras claves:**

Políticas públicas, economía solidaria, Trabajo como valor teleológico y axiológico (de los valores y los fines), Dignidad humana; Tripartismo, Proyectos inteligentes, Inspección de Trabajo, Derechos humanos, tecnociencia, Bioética, Ética, Biocentrismo, consejos o comités de Bioética, globalización.

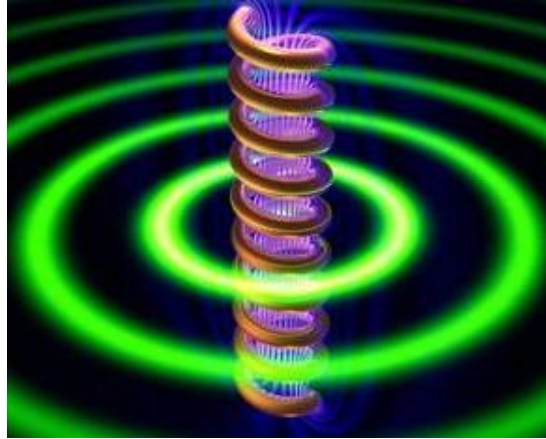
**Antecedentes** He escogido el siguiente tema que me llamo la atención de los que se han trabajado durante mis quince años como educador y servidor público y es la categoría filosófica: - Bioética Del Trabajo; a continuación Presento los argumentos más relevantes para la comprensión.



En clase del Instituto de Bioética de la P.U.J

---

<sup>51</sup> Profesor Germán Calderón Instituto de Bioética P. U. J



<http://www.discusione.com/monografias/1565709-ya-enlazaron-fotones-cu%E1nticos-trav%E9s-del-espacio-tiempo.html>

### MARCO TEÓRICO DE LA BIOÉTICA DEL TRABAJO

La bioética es un campo reciente del conocimiento, propuesto inicialmente en los Estados Unidos a principios de los años setenta, se ha difundido rápidamente a los demás países y continentes. Los crecientes impactos negativos del desarrollo técnico y científico en la sociedad, la ampliación del espacio de investigación con seres humanos y las demandas de los grupos sociales por el respeto de los derechos fundamentales, a partir de la segunda mitad del siglo XX, condujeron a plantear serios cuestionamientos éticos sobre nuestra supervivencia y relaciones de nosotros como especie y de nuestra especie con la naturaleza. (Universidad el Bosque, 2007) Como lo propone, Hottois:

"La bioética cubre un conjunto de investigaciones, de discursos y de prácticas, generalmente pluridisciplinarias y pluralistas, que tienen como objeto aclarar y, si es posible, resolver preguntas de tipo ético suscitadas por los aspectos biomédicos y biotecnológicos en el seno de sociedades caracterizadas, en diversos grados, por ser individualistas, multiculturales y evolutivos".

La bioética comprende, un amplio espectro de interés: respecto de la naturaleza (degradación del medio ambiente, experimentación y derechos de los animales, desarrollo sustentable); en el plano de los sujetos sociales (desarrollos biomédicos, procreación asistida, aborto, eutanasia, cuidados paliativos, medicinas del deseo); en relación con las dimensiones socio-históricas de las sociedades -la jurídica, la política, la económica- (régimenes legales, políticas de salud y distribución de recursos) (Hottois, 2007).





Fundadores del Colegio Nacional de Inspectores de trabajo

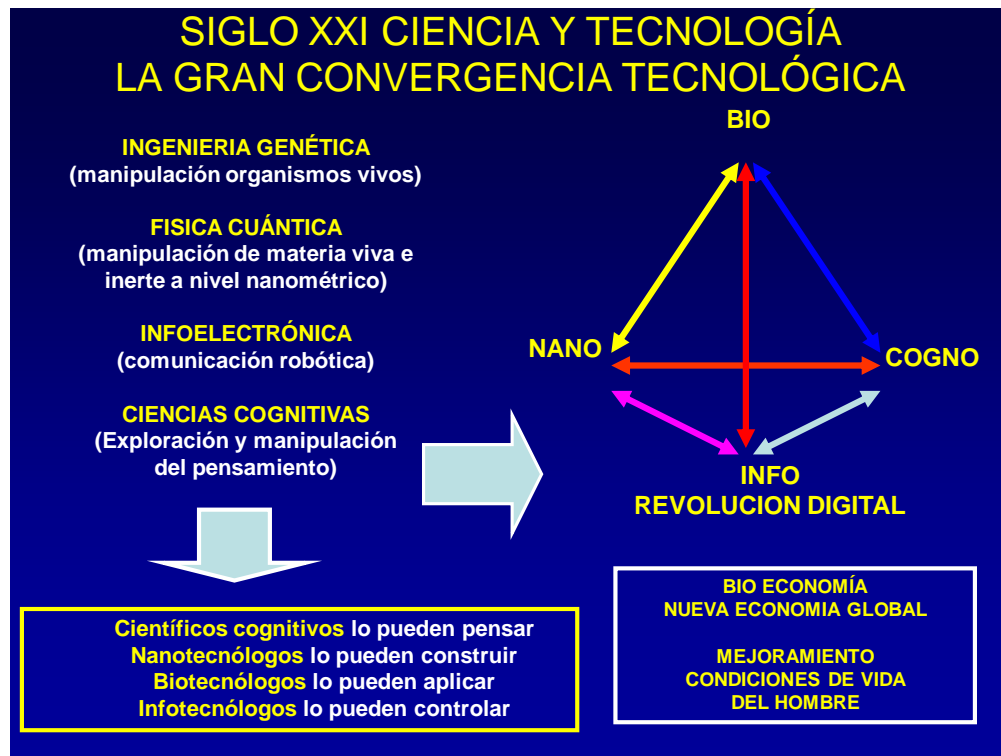
Igualmente es importante resaltar la dimensión espacial, puesto que siguen existiendo diferencias marcadas entre sociedades avanzadas y sociedades en desarrollo, para la consideración de los problemas/dilemas bioéticas. Las condiciones materiales contribuyen a delimitar el campo de los problemas y las posibles soluciones en sus diversas dimensiones (Universidad el Bosque, 2007).

*Proyectos Inteligentes y Bioética:* LA BIOÉTICA Emerge en una época en que la ciencia se convierte en tecno ciencia y por ende el saber ligado al hacer, La complejidad de las interacciones. Aparece como una nueva inteligencia para movernos en este mundo y en los que podrían emerger.; Hace un biocircuito con el BIOS, con la vida en sentido global, no únicamente con la humana introduce esta dimensión en la toma de decisiones (Carvajal y Meneses, 2000).



<http://1.bp.blogspot.com/-X3cloag3e0Q/UIUZnzGygXI/AAAAAAAPzM/zgwxQXKxFY/s320/robonaut+R2+NASA+robot.jpg>





FUENTE: Consideraciones éticas en la enseñanza de la medicina Ana Isabel Gómez Córdoba Director Programa de Medicina Facultad de Medicina Universidad del Rosario Centro Interinstitucional de Estudios en Bioética y Derecho Médico ANALBE.

Se trata de una ética “Biocéntrica” que integra y re significa las anteriores. La bioética hace visible la lógica de lo viviente. Cada decisión es un proceso de abarcar nuevos niveles de complejidad y lo útil es movilizar nuevas formas de conectividad y de acoplamiento, de tal manera que la diversidad pueda ser aprovechada como una oportunidad de aprendizaje y organización de alguna manera en la ética siempre se ha sentido una preocupación implícita o explícita por la vida, con el significado que le han podido dar los individuos y los pueblos de una determinada época (Carvajal y Meneses, 2000).

La bioética hunde sus raíces en cuestiones histórico filosóficas y sociales que requieren ser estudiadas para fundamentarla. Las éticas del Siglo XX aceptan el principio de la universalización, a pesar de la relatividad de los distintos tipos de razón moral, se definen contenidos, también elaborados que consigan el consenso de casi toda la humanidad es condición básica hoy concebir el ser humano como fin y no como medio.(Universidad el Bosque 2007)



¿Por qué estamos aquí?

En el año 2004 emerge la Categoría “Bioética del Trabajo” como herramienta técnica por las exigencias originadas en el Desarrollo tecnológico, científico y de la misma relación Seguridad Social – Trabajo para ponerse al día atendiendo las necesidades reales del país en el Contexto del Sistema de Protección Social.

En el año 2005, el Ministerio de la Protección Social a través del Vice ministerio de Relaciones Laborales en la Unidad Especial, de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo - grupo de Inspección y Vigilancia Preventiva publicó el Manual del Inspector de Trabajo; en este orden de ideas la propuesta de hacer énfasis en la Inspección preventiva se verifica y retroalimenta con lo adelantado durante el año 2006 por el programa de seguimiento y evaluación de políticas públicas en Derechos Humanos – PROSEDHER- de la Defensoría del Pueblo a partir de las Normas Constitucionales – La Jurisprudencia Constitucional y la doctrina internacional -; analizó – sistematizó y precisó la estructura básica del Derecho Individual al Trabajo identificando las obligaciones del Estado Colombiano en la materia.

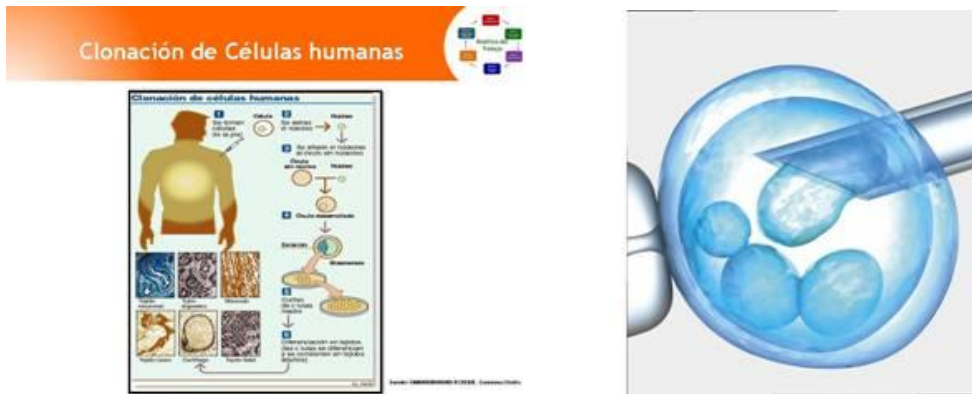


### **Análisis:**

Planteo los siguientes problemas que considero pertinentes para la bioética y el mundo del trabajo, y que se derivan: Las relaciones laborales dentro del nuevo contexto de la Protección Social en Colombia y la dinámica de la globalización de la economía mundial exigen respuestas inmediatas que garanticen la eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios y niveles de competitividad adecuados.

Circunstancias que condujeron al Estado adoptar reformas en materia de seguridad social integral y laboral, por lo tanto se hace necesario capacitar a los funcionarios encargados de velar por el cumplimiento de la normatividad laboral a través del Sistema de Inspección, Vigilancia y Control. (M.P.S 2007)

El trabajo como valor y fin último en los principios Constitucionales (Axiológicos- Teleológicos); así como los cambios realizados en las Inspecciones de Trabajo plantean transformaciones de fondo en el concepto, la forma y los métodos para cumplir esa función y su aplicación; requiriéndose un soporte de información pública que haga posible su comprensión y el entendimiento de la magnitud y trascendencia de su aplicación.



<http://us.123rf.com/400wm/400/400/alexmit/alexmit1107/alexmit110700043/10058886-k-nstliche-befruchtung-isoliert-auf-weiss.jpg>

Lo que se propone es dar un lugar preponderante a la Inspección Preventiva, fundamentado en el análisis INTELIGENTE de información que facilite dirigir la Inspección a las actividades y empresas de mayor riesgo, con mayor oportunidad así como un enfoque en el que se genere una relación de mayor confianza y colaboración entre trabajadores, empresarios y gobierno.

Se busca maximizar los recursos disponibles y prevenir los posibles daños; la lógica de este proyecto consiste en vincular previamente las necesidades con las capacidades existentes mediante el proyecto mismo; la inversión se orienta hacia la asistencia técnica, dotación de herramientas apoyo con insumo planeación de procesos y generación de organización social.

El trabajo de la población se aprovecha para la producción de mejoramiento de la calidad de vida; entendiéndose por proceso inteligente como una capacidad de generar apoyo integral a la vida y al futuro de todos los que aparentemente están involucrados y los que no. (Carvajal y Meneses, 2000)



Encuentro Nacional de Inspectores de Trabajo en Diciembre de 2012 con Clara Patricia Zapata y Efraín Caicedo Fraide.

El sentido de toda red inteligente es la vida. Los Inspectores de Trabajo al margen de la normatividad vigente que les asignan sus competencias, tienen sociológicamente funciones que cumplir, las que referidas al potencial de usuarios a atender, impiden su realización con los estándares de calidad, oportunidad y cantidad requerida por los agentes económicos y la ciudadanía en general.(Carvajal y Meneses, 2000)

### Colombia Dimensión laboral y el desafío del conflicto civil: Restaurando la confianza y protegiendo los derechos de los trabajadores.<sup>52</sup>

Se ha observado en sectores económicos y actividades específicas como: el transporte, la construcción, sector rural y la vigilancia o seguridad privada, conductas reiteradas sobre no afiliación de trabajadores al sistema de seguridad social integral, carencia de reglamento interno de trabajo, de seguridad industrial, de programas de salud ocupacional, discriminación por género, desequilibrio en el ingreso salarial, es decir, que es evidente la necesidad de hacer énfasis en actividades de inspección preventivas, con un alto impacto social.



Con Susana María Vidal de la Red Bioética/ UNESCO; Padre Alfonso Llano ( S.J);Gabriel Alberto Marín Ceballos; Estudiantes de Maestría Instituto de Bioética P.U.J

Se hace necesario la obtención de información veraz y oportuna a efectos de evitar cifras y datos incompletos, improvisados y en oportunidades contradictorios, cuando se indagan sobre cifras laborales relacionadas con población por sector económico, condiciones de seguridad social, situaciones de marginalidad de la población laboral vulnerable, es decir, menores, discapacitados, desplazados y mujeres trabajadoras.

Colombia en materia de Inspección, vigilancia y control de trabajo, ha ratificado los convenios de la OIT 81 y 129, no obstante, no se está dando cumplimiento a lo ordenado en ellos, de manera especial en lo que tiene que ver con un número suficiente de Inspectores de Trabajo, no se les

<sup>52</sup>Diagramación e impresión Imprenta Nacional de Colombia Bogotá, D. C., agosto de 2007. Autor: Andrew J. Samet Consultor BID Este reporte fue preparado por Andrew Samet, consultor internacional, para el gobierno de Colombia con el apoyo financiero del Banco Interamericano de Desarrollo. Este no es un documento oficial del Banco Interamericano.

brinda capacitación y actualización oportuna, no se les proporciona instalaciones debidamente equipadas y tampoco los medios de transporte necesarios para el efectivo desempeño de sus funciones.

En la actualidad el sistema de inspección, vigilancia y control del trabajado no cuenta con una cobertura plena, debido fundamentalmente a la carencia de recursos físicos, económicos, humanos y un rezago tecnológico que no permite una comunicación ágil y oportuna entre las dependencias del ministerio del nivel central, las del nivel territorial y con otras instituciones públicas y privadas, refleja cifras preocupantes de cobertura real, debido fundamentalmente a la existencia de una estructura desconcentrada pero marcadamente centralizada, falta de recursos físicos, económicos, humanos y un rezago tecnológico que no permite una comunicación ágil y oportuna entre las dependencias del nivel central y las del nivel territorial.

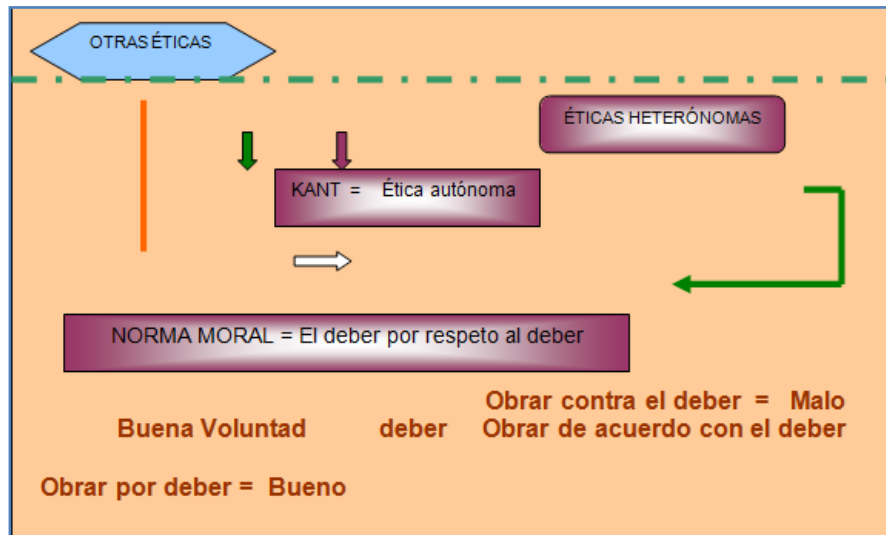
### **Inspección de Trabajo Inteligente**

Por todo lo anterior es necesario modificar y actualizar la policía Administrativa de Trabajo, transformándola en una Inspección de Trabajo Inteligente cuyo titular en su yo íntimo debe sustentarse en la autonomía moral.



Integrantes del Colegio Nacional de Inspectores de Trabajo





### ÉTICA KANTIANA

Fuente: La vida moral y la reflexión ética. Abad Pascual. Mc Graw Hill

## 2. SIGNIFICADO DEL CONCEPTO DE TRABAJO

(Apuntes de clase con el Profesor Germán Calderón, Instituto de Bioética P. U. J)

### Antecedentes

Según la Organización Internacional del Trabajo; en el mundo hay más de 200 millones de desempleados, entre ellos 80 millones son jóvenes que buscan su primer trabajo. Hay 1.500 millones de trabajadores vulnerables alrededor de la mitad de la fuerza laboral mundial, mientras 1200 millones de personas trabajan, pero sobreviven con menos de 2 dólares diarios (Juan Somavía)

Esta es una descripción de tipo teórica – descriptiva, vislumbrando el Trabajo, mediante la perspectiva Biocéntrica y su significado entendido por una de las más grandes pensadoras del siglo XX Arendt Hanna y retomando la crítica a la razón de Marcela Forero.

### La calidad de vida en el trabajo

La bioética es una ética que se integra dentro de las éticas aplicadas; como es la ética del trabajo, (Maldonado). En este ensayo re significaremos el concepto de Calidad de vida en el Trabajo mediante la perspectiva Bioética en el ámbito de las políticas públicas y de una sociedad deliberativa por el contexto de la globalización de los valores.

Con los siguientes conectores lógicos que le dan un hilo conductor y contextualizan la problemática abordaremos Preguntas y temas de investigación dentro del campo de la bioética sobre la pregunta: ¿es la bioética una ética aplicada para el trabajo?

### **Critica al modelo actual**

Actualmente los productos fabricados por el homo faber no responden ya a la categoría de medios-fines sino que se convierten en artefactos cuyo proceso de fabricación es equivalente a un “surgir por sí mismo”. La tecnología recrea, pues, artificialmente el proceso natural, ese canalizar los interminables procesos de la naturaleza hacia el mundo humano (Hanna Arendt).

La consecuencia será la destrucción de los objetos que forman el mundo. Eso es, para Hanna Arendt, más peligroso, incluso, que el que el hombre sea esclavo de sus propios productos. Más que la alienación del hombre lo terrorífico sería la alienación del mundo. (Suarez cerezo).



Conferencia de Bioética del Trabajo en la Universidad Autónoma año 2012.

### **Trabajo y desarrollo humano**

El trabajo es el eje central de la ganancia de valor, de la distribución del ingreso y la riqueza, del acceso a los derechos sociales y de la identidad y el estatus social del individuo que tiene la fortuna de realizarlo.

Así, el trabajador es el más valioso recurso del desarrollo de los pueblos, pues es la principal fuente del trabajo productivo, el cual asegura la producción autónoma, autosuficiente. Continuo estudio y valoración demandan que su utilización sea consciente, responsable y en condiciones de protección social que garanticen su subsistencia.(Ministerio de la Protección, 2010)

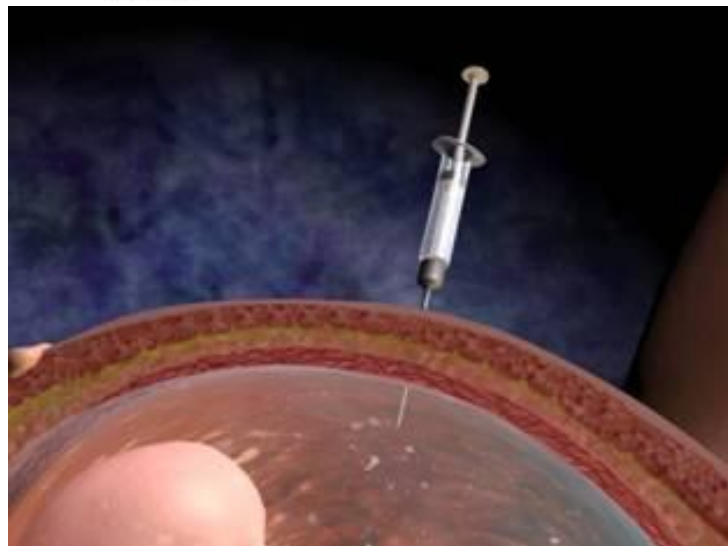
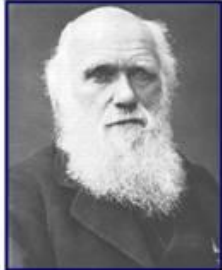
El trabajo no puede ser reducido a lo mercantil y transaccional hay que fundamentar su humanización partiendo de un paradigma de la complejidad y de la lógica dialéctica para abordar esta complejidad (Martínez Miguélez).

### **Mercantilización del Trabajo**

En los elementos en relación con el trabajo y la Bioética prevalece el principio la dignidad humana; el trabajo se convirtió en una mercancía porque tiene problemas prácticos, como lo explica Marcela Forero la filosofía moderna y gran parte de la cultura moderna han perdido su anclaje en un modelo inapropiado de razón práctica por haber optado por una argumentación moral equivocada (Forero Reyes).

Genética y Evolución

- Evolución
- Selección Natural
- Genética
- Sexualidad
- Genético: innato
- Ambiental: influencia
- No: -determinismo ni genético ni ambiental-



<http://www.fmfua.com/new/usverfiles/images/amniocent.jpg>

### Aspectos deliberativos

El trabajo debe ser saludable; proporcionar bienestar evolución y progreso, fuente de derechos y plataforma para implementar los distintos instrumentos normativos adoptados por la UNESCO en bioética, esa sería la conexión entre dignidad en el trabajo y la Declaración internacional sobre la bioética y los derechos humanos (2005).

En el mundo del trabajo y por su división social se hace necesario articular los diferentes dominios disciplinarios con una perspectiva global e integradora que valore la calidad de vida en diferentes contextos culturales y la forma como se relacionen; este caso proponemos deliberar sobre el nivel de desigualdad en las relaciones laborales (Amaryta, 1988).

En el desarrollo moral de los pueblos aparece una legislación laboral para concretar los mandatos filosóficos y éticos de dignidad humana que se plasman constitucionalmente; Es así como las empresas y los trabajadores pueden hacer control social activando los comités de salud ocupacional y de convivencia ejerciendo democracia participativa y distributiva; para darle una perspectiva Bioética al trabajo que articula y soluciona problemas como entornos emergentes (Ministerio de Ambiente 2006).

## Necesidad de una valoración ética

El llamado pensamiento occidental ha venido, poco a poco, entendiendo la realidad como el resultado complejo de la interacción de múltiples elementos interrelacionados, que al formar “un todo” dinámico, adquiere características distintas y superiores a la mera suma aritmética de las partes que lo conforman; (Seccional de Salud de Antioquia 1999) por lo tanto la problemática de la calidad de vida para los ambientes de trabajo toma otra dimensión ética.

## Lo que surge de esta reflexión

Tal como lo señala Hanna Harendt la sociedad capitalista hace una forma de control, los artefactos y las relaciones se vuelven un fin en sí mismo, el sentido de trabajo, el utilitarismo antropológico del homo faber degrada la naturaleza y la despoja de su dignidad; en esta reflexión entre la ética y calidad de vida, relacionando bioética y trabajo, vamos evolucionando conceptualmente siendo el foco integrador el del índole moral.

De los análisis en torno a las necesidades, con los saberes y capacidades entre ellos la bioética y el trabajo surge un sentido filosófico, humanizando el trabajo; para que un desarrollo de la calidad de vida, en su dimensión valorativa, implique un crecimiento económico con justicia social (Rawls, 1971).



Libro: ¿y tú qué sabes?, sobre la física cuántica

[http://gaiabebe.com/catalogo\\_temp/images/Y%20TU%20QUE%20SABES.jpg](http://gaiabebe.com/catalogo_temp/images/Y%20TU%20QUE%20SABES.jpg)

## LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Es una filosofía, un set de creencias que engloban todos los esfuerzos por incrementar la dignidad en el trabajo para que no sea objeto de explotación tal como acontece en nuestro medio por la cultura de evasión y no pago de lo mínimo vital y móvil incluiremos en su concepción filosófica, la bioética global y el holismo ambientalista, como ámbitos análogamente transdisciplinarios y preconizadores de la necesidad del dialogo enriquecedor entre diferentes clases de saberes (Sotolongo).

## QUE VAMOS A INVESTIGAR

¿Cómo la sociedad capitalista hace una forma de control? los artefactos se vuelven un fin en sí mismo, el sentido de trabajo, el utilitarismo antropológico del homo faber, degrada la naturaleza y la despoja de su dignidad (Hanna Harendt).

La alienación de masas desde los medios de comunicación, así como, la relación con la nanotecnología, la disponibilidad de la naturaleza no debe darse por supuesto.

¿Cuál es la relación con el objeto, sobre qué base se construye? Hay un problema de producir objetos que se vuelven un fin en sí mismos ¿qué sentido tendría que los aparatos que manejamos hagan parte de nosotros mismos? la tecnología no es gratuita, en el caso de la música y los ambientes de trabajo, hay una atracción por el trabajo repetitivo, ir con el ritmo; se genera farmacodependencia, producto de las presiones y condiciones de trabajo.

La salud ocupacional se volvió control. Las condiciones en el trabajo cambiaron por la automatización de la máquina, transformando la mano de obra, la productividad, la Intuición, la calidad de vida ¿cuál es el sentido humano del trabajo? La vocación le da una orientación al trabajo.

### ¿EN QUÉ ESCENARIOS?

Diagnóstico actual y prospectivo del entorno socio-económico y tecnológico en el trabajo en Colombia (M.P.S). Analizaremos el fenómeno multidimensional de la exclusión social, que incorpora la pobreza, el desempleo y la integración social para la comprensión del impacto de la distribución polarizada de la riqueza. Las diferentes dimensiones de la exclusión social ilustran la dura realidad de la mayoría de los países en desarrollo, que como los de América Latina – entre ellos Colombia, que se caracterizan por:

- La dimensión económica cuando se pierde el trabajo o surge el trabajo precario, con la privación de la protección social y la pérdida de ganancia económica.
- La dimensión política cuando no se puede acceder a participar en la toma de decisiones.
- La dimensión cultural basada en la discriminación de sexos étnica o social.

Fuente: OIT-ILS, Foro Regional sobre exclusión social en América Latina, Lima, Perú 1995.



Explicación de los conceptos básicos del mundo del trabajo, a los estudiantes de últimos semestres de la Universidad Piloto.



Con Gabriel Alberto Marín Ceballos orientador para la construcción del concepto Bioética del Trabajo.

## PILARES DE LA POLÍTICA DEL TRABAJO<sup>53</sup>

Son cinco pilares fundamentales:

1. Trabajo digno y de calidad para todos:  
Más y mejor empleo. Pacto social por el trabajo. El trabajo como eje del desarrollo humano.
2. Ni un trabajador sin protección social.  
Protección al trabajador desocupado y en su vejez. Protección al trabajador sin patrón o independiente. Protección y dignidad al trabajador informal.
3. Puentes para el encuentro de empresas y trabajadores:  
Pasar de la confrontación a una relación de construcción de acuerdos. El trabajador habla a través de su organización. Protección a los derechos fundamentales del trabajo.
4. De la calidad del trabajador depende la calidad de la empresa:  
La formación y la capacitación hacen trabajadores más productivos y mejor remunerados. Siempre hay una manera de realizar mejor el trabajo. Mejoramiento de competencias para la movilidad laboral.
5. El trabajo en los nuevos tiempos:  
Reglas de juego para todas las nuevas formas de trabajo. Respuestas dinámicas y adecuadas a los nuevos retos laborales. Equidad de género. Nuevas modalidades de trabajo en la era digital.



Diligencia de conciliación entre INDEGA (Coca Cola) y el sindicato SINALTRAINAL (2011)

---

<sup>53</sup>Fuente Pagina web Ministerio del trabajo.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARENDDT, Hannad. Per a qual sevol suggeriment contacte amb: info@metode.cat - Mètode prefereix Firefox. Valencia: Mètode Universitat de València, 1993. 171 p.

COMESAÑA SANTALICES, El Trabajo como productor del “artificio Humano” en Hannah Arendt. Madrid: Publicado en Anales del Seminario de Historia de la Filosofía. Nº 14. Servicio de Publicaciones. Universidad Complutense. 1997. Págs. 99-129.

GIL, Ramón. Condición humana. Barcelona, Paidós, 1993 {ISBN 84-7509-855-X}. Edic. orig. en ingles: The Human Condition, University Press, Chicago, 1958. Edic. en alemán: Vita activa oder vom tätigen Leben, Kohlhammer, Stuttgart, 1960; Piper, Múnich, 1967, 3ª ed. 2002 {ISBN 3-492-23623-5}.

INTER AMERICAN DEVELOPMENT BANK. MULTILATERAL INVESTMENT FUND. Social responsibility of business—Management. 2. Small business—Management. I. Cluster de proyectos Promover la competitividad a través de la Responsabilidad Social Empresarial (Inter-American Development Bank. Multilateral Investment Fund).

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL Y SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA – Diagnóstico actual y prospectivo de la salud ocupacional y los riesgos profesionales en Colombia con enfoques de entornos. Bogotá: Fondo de Riesgos Profesionales, enero de 2011. 98 p.

SMITH POLLISER, Mark. La calidad de vida en el trabajo. [en línea], [consultado el 13 de marzo de 2011]. Disponible en Sponsored By [www.meetmark.com](http://www.meetmark.com)

SUAREZ CERREZO, Ismael. Ensayo sobre La condición humana de Hannah Arendt, 2004 - LINDARAJA. Revista de estudios interdisciplinarios y transdisciplinarios. Foro universitario de Realidad y ficción. [en línea], [consultado el 13 de marzo de 2011]. Disponible en URL: <http://www.realidadyficcion.org/sujeto>



Fuente: Biografía de Hannah Arendt, 2011. [en línea], [consultado el 13 de marzo de 2011]. Disponible en: [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com)



# 3

# PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES





## ESTADO SOCIAL DE DERECHO

### Antecedentes

El Estado Social de Derecho se define como aquel que consagra, protege y hace efectivos los derechos de las personas, sus garantías y deberes. La protección de los derechos se integra como elemento definitorio del Estado Social de Derecho. No hay Estado de Derecho sin garantía efectiva de los derechos de las personas ni éstos pueden realizarse por fuera de él. El respeto a la dignidad humana, al trabajo y a la solidaridad de las personas que integran la nación le proporcionan conjuntamente un contenido material y no formal.

En este sentido, el constituyente encargado de redactar los artículos sobre Preámbulo y Principios, en ponencia para primer debate ante la Plenaria de la Asamblea Nacional Constituyente, afirma: *"Al respetar la dignidad humana estamos respetando todos los derechos de la persona y otorgamos preeminencia a la libertad y la justicia... Hemos tenido muy en cuenta, además, el abrumador plebiscito con que todos los proyectos y propuestas (más de quinientas) proclaman la primacía de los derechos de la persona, así como la protección de la familia, institución básica de la sociedad"*. [Alberto Zalamea Costa - Ponencia para primer debate en plenaria sobre Preámbulo y Principios G.C. No. 36 p. 28]

La consideración de la persona humana y de su dignidad es el presupuesto y el elemento central del Nuevo Estado Social de Derecho, razón por la cual el sistema constitucional de derechos y garantías - máxima expresión jurídica de la dignidad de la persona humana - contribuye a darle contenido, sentido y fin a esta modalidad histórica de Estado.

La persona humana en su manifestación individual y colectiva es contemplada en la Constitución como fuente suprema y última de toda autoridad y titular de derechos inalienables para cuya protección se crea el Estado y se otorgan competencias a sus agentes. En efecto, la soberanía reside exclusivamente en el pueblo y de él emana el poder público, CP, artículo 3; el pueblo lo constituyen las personas en ejercicio de sus derechos políticos.

El Estado reconoce la primacía de los derechos inalienables de la persona humana, CP artículo 5. Las autoridades de la República están instituidas - tal es la razón del Estado - para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra y bienes y demás derechos y libertades y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares, CP artículo 2. [T-06 de 1992 M. Ponente, Eduardo Cifuentes Muñoz, mayo 12 de 1992.]

- Características

De conformidad con el principio consagrado en el Artículo 1 constitucional que define a Colombia como "un Estado Social de Derecho", la máxima organización del Estado tiene como fundamento la integración de la persona humana al entorno social donde vive para que a través de la coexistencia pacífica y la relación con los demás seres, busque su identidad cultural, social, económica, política y colabore en la formación de la vida nacional y sus instituciones.

Entre los fines estatales se predica el de "servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución", es decir, que el epicentro de actividades de la gestión estatal va encaminado a propiciar que el hombre sea el actor por excelencia de la vida nacional y no de cualquier manera, como se ha dicho en tantas oportunidades, se trata de hacer prácticos y reales los derechos ciudadanos en defensa de los cuales se han creado una serie de acciones legales que como la tutela, tratan de bajar la Constitución desde las alturas para aclimatarla en el plano de la realidad nacional.



Cuando se trata de señalar la existencia de ciertos derechos fundamentales los cuales se predicán a través de los tratados y convenios internacionales y del Estatuto Superior, se hace imperiosa la remisión al texto de lo indicado en el artículo 5o. de la norma de normas, porque prescribe que el Estado reconoce la primacía de los derechos fundamentales e inalienables de la persona, derechos que en sentir de esta corporación, también pueden adoptar el calificativo de "derechos primarios", por ser considerados como inmanentes, intrínsecos e inseparables de la persona. [T-603 de 1992 M. Ponente, Simón Rodríguez Rodríguez].

## **DEBERES, PRINCIPIOS Y DERECHOS CONSTITUCIONALES**

Un aspecto primordial del Estado Social de Derecho consiste en darle una connotación especial a los funcionarios administrativos, como a los Inspectores de Trabajo en el papel asignado por la Constitución Política, relacionado con los deberes, principios y derechos contenidos en ella.

### **Deberes**

Existe una relación de complementariedad entre los deberes y los derechos constitucionales. La persona humana, centro del ordenamiento constitucional, no sólo es titular de derechos fundamentales sino que también es sujeto de deberes u obligaciones, imprescindibles para la convivencia social.

El reciente desarrollo de la teoría de los deberes constitucionales se explica por su escasa importancia bajo la concepción de las libertades públicas en el Estado liberal. El énfasis de los derechos individuales en las primeras Cartas de Derechos, obedecía exclusivamente a la necesidad de rodear a la persona de garantías contra el ejercicio del poder político. Bajo esta concepción, los deberes eran considerados preceptos de naturaleza moral o valores cívicos, no exigibles jurídicamente, a excepción de aquellos desarrollados por la ley que adquirirían la forma de obligaciones jurídicas.

La concepción social del Estado de Derecho, fundado en la solidaridad, la dignidad, el trabajo y la prevalencia del interés general, CP artículo 1, se traduce en la vigencia inmediata de los derechos fundamentales, pero también en la sanción constitucional, al incumplimiento de los deberes constitucionales. El artículo 1 de la Constitución erige a la solidaridad en fundamento de la organización estatal. Los nacionales y extranjeros tienen el deber de acatar la constitución y la ley y son responsables por su infracción, CP artículos 4 y 6. De esta forma, los deberes consagrados en la Carta Política se convierten en imperativos que vinculan directamente a los particulares y de cuyo cumplimiento depende la convivencia pacífica.

La constitución, además de fijar la organización política básica del Estado y garantizar los derechos y las libertades públicas, constituye un marco general de conducta que vincula directamente a los particulares. A la Corte Constitucional le ha sido confiada la tarea de invalidar las normas y los actos públicos o privados que contradigan los preceptos constitucionales, CP artículo 241. Estas dos circunstancias permiten concluir que los particulares, en sus actuaciones, están sujetos a la constitución y a la ley en cuanto al cumplimiento de sus deberes y obligaciones.

Los deberes constitucionales son aquellas conductas o comportamientos de carácter público, exigibles a la persona o al ciudadano, que imponen prestaciones físicas o económicas y que afectan, en consecuencia, la esfera de su libertad personal. Las restricciones a la libertad general sólo pueden estar motivadas y fundamentadas por razones que determine el legislador. En este sentido, los deberes consagrados en la constitución comprenden una habilitación al legislador para desarrollar y concretar la sanción por el incumplimiento de los parámetros básicos de conducta social fijados por el constituyente.



Lo anterior no impide que en la ponderación de los valores constitucionales, el juez de tutela tome directamente en cuenta los deberes constitucionales, ya que éstos forman un criterio hermenéutico indispensable para la delimitación de los derechos constitucionales fundamentales. La relación de complementariedad entre unos y otros, exige del intérprete constitucional, una lectura de los derechos y deberes que actualice el contenido de las libertades en general, pero que a la vez, obligue a la persona a asumir las responsabilidades derivadas de la vida en comunidad.

La exigibilidad de los deberes constitucionales depende, en principio, de la voluntad legislativa de actualizar mediante la consagración de sanciones legales la potencia jurídica. La imposición de un deber, en consecuencia, presupone una ley previa, quedando descartada su aplicación retroactiva.

Nuestra Carta Magna establece una extensa gama de deberes, algunos ya tratados por la ley y otros por desarrollar para hacerlos jurídicamente aplicables.

La doctrina moderna clasifica los deberes según los valores superiores en que se asientan como son la igualdad, la justicia y la solidaridad. En su orden, corresponden éstos a los deberes en un Estado Democrático, en un Estado de Derecho y en un Estado Social de Derecho, respectivamente.

Dentro de los deberes que emanan del Estado Democrático de Derecho, la Constitución consagra la obligación de educación entre los 5 y 15 años de edad, CP artículo 67, el deber de propender por la paz y mantenerla, CP artículos 22 y 95-6, el deber de estudiar la constitución, CP artículo 41, los deberes de defender y divulgar los derechos humanos y de participar en la vida política, cívica y comunitaria del país, CP artículo 95 -4 y 5, y el deber de prestar el servicio militar, CP artículo 216, entre otros.

El Estado de Derecho presupone la obligación de las personas de acatar la Constitución y la Ley, CP artículos 4 y 95, la responsabilidad por su infracción, CP artículo 6, las obligaciones y deberes derivados de las relaciones familiares, CP artículos 42, 44 y 46, el deber de ceñirse en todas las actuaciones a los postulados de la buena fe, CP artículo 83, los deberes de respetar, obedecer y apoyar a las autoridades legítimamente constituidas, CP artículos 4 y 95-3 y el deber de colaborar para el buen funcionamiento de la administración de justicia, CP artículo 95-7.

La naturaleza social del Estado de Derecho cimienta sus raíces en el principio de solidaridad social, CP artículo 1. De este principio se desprenden la obligación social del trabajo, CP artículo 25, las obligaciones derivadas de la función social de la propiedad, CP artículo 58 y de la empresa, CP artículo 333, las obligaciones tributarias, CP artículo 95-9, el deber de procurar la salud individual y comunitaria, CP artículo 49, los deberes de respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios y de obrar conforme al principio de solidaridad social, CP artículo 95 -1 y 2, proteger las riquezas culturales y naturales de la Nación, CP artículo 8 y velar por el medio ambiente sano, CP artículos 80 y 95-8. [T-125 de 1994 M. Ponente, Eduardo Cifuentes Muñoz.]

## **Principios**

*“Las normas de la Constitución son fundamentales en cuanto ellas expresan un mínimo de principios incuestionables e incontrovertibles que por su estabilidad y permanencia sirven de sustento a la comunidad. Hay principios de naturaleza orgánica y procedimental y otros de contenido material. Los primeros señalan las tareas que el Estado debe cumplir, configuran las competencias e instituyen los órganos que las realizan; gracias a ellos, se regulan los procesos de creación y aplicación de normas y solución de conflictos, estableciendo entre los órganos mecanismos de coordinación y control a los abusos del poder. Los segundos consagran las metas*



*del Estado, los principios y valores máximos de la sociedad y los ámbitos de libertad y derechos de los individuos y grupos.”*

[T-06 de 1992 M. Ponente, Eduardo Cifuentes Muñoz, Mayo 12 de 1992]

En consecuencia, la Carta de Derechos de la Constitución de 1991 y los derechos constitucionales fundamentales en ella contenidos, vinculan tanto al Estado como a los particulares. Ello, se deriva del hecho, de ser Colombia un Estado Social de Derecho fundado en el respeto de la dignidad humana, la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general, artículo 1 CP.

Igualmente, la Constitución Política establece que uno de los fines del Estado es garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en ella y que las autoridades de la República están instituidas, entre otras, para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

La idea de que los derechos constitucionales también vinculan a los particulares, se refuerza en el artículo 4 de la Carta, según el cual la Constitución es norma de normas y es deber de los nacionales y de los extranjeros en Colombia acatar la constitución, las leyes, respetar y obedecer a las autoridades.

El carácter prevalente de los derechos inalienables de la persona, junto con el hecho de que los particulares deban responder ante las autoridades por infringir la constitución y las leyes, permite afirmar que los derechos consagrados en la constitución condicionan también la conducta de los particulares.

De otra parte, no hay nada en el Título II, relativo a los derechos, las garantías y los deberes, que permita afirmar que los derechos consagrados en el texto constitucional son únicamente deberes de abstención a cargo del Estado. La revisión de cada una de las normas lleva a la inequívoca conclusión que esos derechos deben ser respetados, garantizados y promovidos por todos los colombianos, sin que excluya, la mayor obligación y responsabilidad del Estado en ese propósito.

Por el contrario, el mismo Título se encarga de demostrar normativamente la obligación de los particulares en relación con todos esos derechos. En efecto, el artículo 85 consagra que algunos de ellos son de aplicación inmediata y que el 86 al regular la acción de tutela (que es la acción que por su naturaleza, protege de forma inmediata los derechos constitucionales fundamentales), contempla la posibilidad que en algunos casos, proceda contra particulares. Esto demuestra que también pueden vulnerar derechos constitucionales fundamentales.

La constitución se encarga de vincular a los particulares en el respeto, protección y garantía de los derechos constitucionales fundamentales. El artículo 95 establece que el ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en la constitución, implica responsabilidades y toda persona está obligada a cumplir la Constitución y las leyes. Asimismo, establece como deberes de la persona, respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios; obrar conforme al principio de solidaridad social; defender y difundir los derechos humanos como fundamento de la convivencia pacífica y propender al logro y mantenimiento de la paz, entre otros.

Si bien es cierto que los particulares, al igual que el Estado, están obligados a respetar los derechos constitucionales fundamentales, también es cierto que no se trata de una obligación de respeto homogénea o del mismo grado.

En efecto, la inobservancia de los derechos constitucionales fundamentales por parte del Estado produce consecuencias distintas a la inobservancia proveniente de los particulares; esa distinción se debe a razones éticas, políticas y jurídicas. En las éticas, el Estado Social de Derecho es un



instrumento creado para facilitar la convivencia a partir del respeto de los derechos fundamentales. Así, el instrumento no se entiende ni se explica sin el fundamento moral que lo legitima y constituye el fin de su acción como lo son la garantía y respeto de los derechos fundamentales de la persona humana. El principio moral que justifica la existencia del Estado Constitucional no puede ser desconocido, a ningún título y bajo ninguna justificación por el propio Estado, so pena de variar de hecho su naturaleza y perder su legitimidad. Por lo tanto, una violación de los derechos constitucionales fundamentales, proveniente del instrumento creado para que esas violaciones no ocurran, reviste una gravedad suprema que la hace acreedora de una responsabilidad mayor.

En términos políticos relacionados con lo anterior, es innegable que la base de legitimidad del poder del Estado, de la existencia de lo político, del respeto y obediencia ciudadana a los mandatos de las autoridades públicas, la constituye el respeto, la garantía y la promoción de los derechos constitucionales fundamentales. Un Estado que vulnera derechos constitucionales fundamentales es un Estado que pierde su derecho a ejercer el poder.

Por último, como consecuencia de las responsabilidades éticas y políticas del Estado, las normas jurídicas establecen, en primer lugar que el poder público es el principal responsable de la guarda de los derechos y en segundo lugar, como efecto de lo anterior, un grado mayor de responsabilidad, así como una sanción mucho más grave y estricta frente a las violaciones de los derechos por parte de las autoridades estatales.

De esta forma, la Carta, artículo 2 señala en forma categórica que es fin del Estado garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes fundamentales, asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo y proscribire su suspensión, incluso durante los Estados de Excepción. El constituyente otorgó la más alta fuerza normativa a una concepción ética del ejercicio del poder, según la cual nada está por encima del respeto y garantía de los derechos humanos y las libertades fundamentales, ni siquiera en los Estados de excepción.

Así la carta establece, en fórmula clásica y no menos trascendental, que las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades. Como también asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

El carácter de norma de normas de la carta vincula al Estado y además reconoce, a voces del artículo 5 y sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona humana.

Las normas constitucionales generan un mayor grado de responsabilidad del Estado que según el artículo 6, los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infringir la constitución y las leyes, mientras que las autoridades públicas lo son por la misma causa y además, por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones.

Por su parte, la mayoría de las normas del Título II, en las que se consagran derechos, incluyen mandatos expresos en relación con el Estado, para promoverlos, garantizarlos o para que se abstengan de realizar conductas que puedan vulnerarlos.” [C-587 de 1992 M. Ponente, Ciro Angarita Barón]

## ❖ Principio de la dignidad

### ➤ La dignidad humana



La dignidad como principio fundamental de la Constitución Política se refleja en el ejercicio de todos los derechos y deberes. Es una garantía que no puede ser desconocida bajo ninguna circunstancia y por ninguna persona.

Frente al derecho al trabajo y a la libertad de escoger profesión u oficio, la dignidad de la persona se constituye en límite de la relación laboral. Si el objeto de la relación laboral, no respeta el principio de la dignidad humana y se convierte en un factor de indignidad y pérdida de la identidad del hombre, a pesar de ser una manifestación de la voluntad y del libre desarrollo de la personalidad, debe ser desconocido desde su mismo origen.

### **Trabajo decente.**

Relacionado con el apartado relativo a la dignidad humana, debemos hacer una breve referencia al denominado trabajo decente, como sinónimo de trabajo digno<sup>54</sup>.

Desde el año 1999, la OIT viene impulsando como un objetivo global, el concepto de **trabajo decente** sustituyendo al anterior de *empleo de calidad*, al que añade un componente de carácter multidimensional: en palabras de Daniel Martínez<sup>55</sup>: *“no se trata sólo de un empleo en que el trabajo que realizamos está bien remunerado y que lo realicemos con aceptables condiciones materiales. Se trata, además, de un trabajo en el que las reglas de juego sean claras, justas y adecuadamente reguladas y/o autorreguladas, que nos otorgue protección y en el que podamos ejercer nuestros derechos sin riesgo alguno a quedar desocupados. Es decir, el concepto **trabajo decente** añade a la dimensión económica representada en el concepto tradicional de un buen empleo o de un empleo de calidad, nuevas dimensiones de carácter normativo, de seguridad y de participación”*.

El objetivo primordial de la OIT es promover oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. El trabajo decente resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.

El trabajo decente debería constituir la esencia de las estrategias globales nacionales y locales para lograr el progreso económico y social. Es indispensable para los esfuerzos destinados a reducir la pobreza y como medio para alcanzar un desarrollo equitativo, global y sostenible. Mediante sus actividades en el ámbito del empleo, la protección social, las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo y del diálogo social, la OIT se esfuerza para fomentar el trabajo decente.

#### ➤ La libertad

---

<sup>54</sup> “*Trabajo decente*” es una traducción literal del término inglés “decentwork” utilizado por la OIT, lo que constituye una traducción problemática pues quizás el término en español más acorde hubiera sido “*trabajo digno*”. Al final, en la realidad se ha impuesto el que estamos comentando y no deja de tener su lógica pues no quizás no haya trabajo más “indecente” que el infantil o el forzoso.

<sup>55</sup> DANIEL MARTÍNEZ. Prólogo al trabajo “*Democracia y Trabajo Decente en América Latina*”, de VIRGILIO LEVAGGI. Lima, OIT, 2006.



La libertad como derecho en general está reconocido en el preámbulo de la constitución y se convierte su protección en uno de los fines esenciales del Estado, CP, artículo 1.

Como derecho fundamental, se proyecta con otros que acompaña, como la libertad de cultos, de enseñanza, de conciencia, de desarrollo de la personalidad, opinión, locomoción, de profesión u oficio y de asociación, entre otros. Lo anterior se refleja en dos situaciones, en una la posibilidad de escoger frente a las innumerables manifestaciones de la actividad humana y la otra para ejercer libremente el derecho escogido sin más limitaciones que los derechos de los demás y el orden jurídico.

En particular, frente al trabajo y a la libertad de escoger profesión u oficio, el requisito mínimo para que exista libertad, debe estar basado en el conocimiento previo o concomitante con la decisión que la persona va a tomar y sus consecuencias. Es decir, quien en forma voluntaria opta por una determinada relación laboral debe representarse mentalmente - así sea en forma fugaz -, las posibilidades frente a las cuales se encuentra y darse internamente las razones para escoger una de ellas.

De conformidad con el artículo 93 de la carta, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia prevalecen en el orden interno. En materia laboral los convenios internacionales del trabajo hacen parte de la legislación interna.

La libertad de escoger actividad laboral está establecida en el Artículo 2, inciso 1, del Convenio 29 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, que define al trabajo forzoso u obligatorio como aquel que es exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual la persona no se ofrece voluntariamente.

Este convenio fue adoptado por la Conferencia en 1930, entró en vigor el 1 de mayo de 1932 y fue ratificado por Colombia en 1969. De igual forma, se refieren a la prohibición del trabajo obligatorio, los Artículos 6 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica" y 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

El bien jurídicamente tutelado por el convenio, es la libertad de trabajo, poder trabajar si así se desea y se trata de una actividad lícita. Más allá de la libertad de trabajo se está tutelando, en realidad, la libertad de toda persona humana a decidir su propio destino.

Las obligaciones que hayan de cumplirse en el marco formal de una relación de trabajo como las sanciones pecuniarias que pudieran seguirse del incumplimiento de alguna de las obligaciones, no constituyen fuerza u obligación, ni pena en el sentido del convenio, a menos que falte el elemento de libertad que se encuentra justamente en la frase "para el cual el individuo no se ofrece voluntariamente".

La ley laboral contempla varias modalidades o clases de contrato, según su duración, formalidad y forma de pago. Los contratantes, están en libertad de estipular las cláusulas que a bien tengan, con el fin de regular las condiciones para la ejecución del contrato, teniendo como fundamento que no vayan en contravía de los preceptos legales o contraríen la ley en perjuicio de alguna de las partes.

Por ejemplo, la ley laboral prohíbe el pago de salario en mercancías u otros medios semejantes, fija el horario de los menores de edad, establece los recargos de trabajo nocturno, etc., que constituyen garantías a los trabajadores. Los derechos consagrados en el ordenamiento jurídico laboral no admiten restricciones o interpretaciones, en detrimento de los derechos de los trabajadores.



El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Política y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones, artículo 9 CST. [T-338 de 1993 M. Ponente, Alejandro Martínez Caballero]

#### ❖ Principio de la solidaridad

Para los fines de este proceso se debe destacar el principio de solidaridad que, como ya lo expresara la corte, aspira a realizar el valor de la justicia. Ella implica, en palabras del Diccionario de la Real Academia "adhesión circunstancial a la causa o a la empresa de otros". En términos constitucionales, representa el papel activo del Estado, comprometido a prestar el apoyo que requieran las personas para alcanzar la efectividad de sus derechos y para colmar las aspiraciones propias de la dignidad humana. Por lo tanto, es un concepto ligado íntimamente a la función del Estado Social de Derecho. [T-067 de 1994 M. Ponente, José Gregorio Hernández Galindo.]

#### ❖ Principio de igualdad de oportunidades para el trabajador

Se entiende por igualdad de oportunidades la misma disposición en abstracto frente a una eventual situación; es compartir la expectativa ante el derecho, así por motivos justos, no se obtengan exactamente las mismas posiciones o los mismos objetivos. Como todos los miembros de la especie humana comparten la identidad esencial, es lógica consecuencia que se compartan las mismas oportunidades. Este es uno de los casos en que la igualdad equivale a la identidad, pero en abstracto, porque en lo real será la proporcionalidad. La igualdad como sinónimo de identidad absoluta, de tener exactamente los mismos bienes, no es posible, porque cuando aparece la titularidad sobre un derecho, dicha titularidad excluye a los demás, implicando una especie de discernimiento jurídico.

Establecer una violación al principio de igualdad de oportunidades equivale a desconocer que los humanos tienen identidad esencial, y, por ello, aspiraciones comunes, así la vida se encargue de establecer justas diferencias con base en la cantidad y calidad de trabajo real. (1)

La diferenciación abstracta implica discriminación. En cambio, la diferenciación real es requisito material para que opere la igualdad real, que se establezca en la proporcionalidad entre entes que se han diferenciado y se iguale lo diverso. Sin lo anterior, se haría imposible entender la igualdad dentro del pluralismo que siempre parte del supuesto de una distinción. Se distingue, pero se equipara y el acto de equiparar lo diverso, se hace con base en la regla de las proporciones. Esta proporcionalidad se extiende en el siguiente principio enunciado por el artículo 53 de la constitución. [C-023 de 1994 M. Ponente, Vladimiro Naranjo Mesa.]

#### ❖ Principio de la irrenunciabilidad de beneficios mínimos laborales

Cuando surge la pregunta de por qué son irrenunciables ciertos beneficios mínimos establecidos por las leyes laborales, la respuesta debe apuntar a la conexión que existe entre el trabajo y la dignidad de la persona humana y con el libre desarrollo de la personalidad. Ya se ha mencionado como el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que debe haber condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo. No se trata de laborar de cualquier forma, sino de manera adecuada a la dignidad del trabajador. Por ende, la cultura humana ha descubierto unas veces y ha luchado por implantarlos, otras, beneficios que una vez adquiridos, se tornan en irrenunciables. Al renunciar a ellos, se desconocería la dignidad humana, exigible siempre y nunca

---

(<sup>1</sup>) Cfr. ABEL NARANJO VILLEGAS. *Filosofía del Derecho*. Bogotá. Temis. 1990.





renunciable. Porque para renunciar jurídicamente a la dignidad humana, tendría que renunciarse al ser persona, hipótesis impensable en un orden social justo. El Estado Social de Derecho tiene como fin servir a la comunidad, no puede tolerar que el derecho al trabajo se vea menguado por renunciaciones que el trabajador por necesidad pueda estar forzado a realizar. Por ejemplo: aceptar un despido sin justa causa, ante la perspectiva de recibir con prontitud el dinero proveniente de una indemnización. De una u otra forma, implicaría renunciar a uno de los fines personales del hombre, como se ha dicho, el de buscar su propia realización a través de un trabajo honrado y lícito, y cuando un fin es inalcanzable los medios van perdiendo su razón de ser. [C-023/94 M. Ponente, Vladimiro Naranjo Mesa.]

#### ❖ Principio de favorabilidad

El principio de favorabilidad opera en caso de duda, tanto en la aplicación como en la interpretación de las fuentes formales del derecho. La razón de ser de este principio es la protección al artífice de la perfección social que es el trabajador, en razón de su situación de debilidad económica o material frente al patrono en la relación laboral. El trabajador no puede ser sometido a situaciones que lo desfavorezcan, porque ello, supondría una acción en detrimento de beneficios adquiridos y tenidos como fines del Estado Social de Derecho (Cfr. Preámbulo), en aras de fortalecer cuestiones subordinadas al artífice del trabajo. [C-023 de 1994 M. Ponente, Vladimiro Naranjo Mesa.]

#### ❖ Principio de la primacía de la realidad

El derecho opera en la realidad y tiende exclusivamente hacia ella. Lo real, siempre tiene primacía, pues de no ser así, jamás se concretarían en el mundo jurídico las libertades del hombre. No es posible que las formalidades establecidas por los sujetos lleguen a obstruir los beneficios reales para el trabajador y la realidad misma del derecho al trabajo. Es lógico que suceda, pues nunca lo substancial puede subordinarse a lo accidental, sino todo lo contrario: los accidentes deben definir cada vez más lo substancial, en lugar de anular la realidad. De no ser así operaría un desorden jurídico, contrario al orden jurídico que inspira la Carta Política. [C-023 de 1994 M. Ponente, Vladimiro Naranjo Mesa.]

#### ❖ Principio de estabilidad en el empleo

Es una manifestación del principio de seguridad, el trabajo además de ser un medio de sustento vital es una expresión del libre desarrollo de la personalidad. Se hace necesario que exista una estabilidad básica en dicho empleo, que no significa que el trabajador sea inamovible en términos absolutos, porque siempre se tendrán en cuenta las justas causas para dar por terminado el empleo. Pero sí es conveniente, que se siente como principio laboral la estabilidad, como garantía del trabajador a permanecer en su actividad de provecho, tanto propio como social. Toda norma que tienda a vulnerar este principio, no significa un retroceso que supone olvidar logros laborales que la humanidad ha luchado denodadamente, sino que contraría los fines de la persona en sociedad.

La estabilidad en el empleo tiene un doble fin, derivado, como ya se ha enunciado del principio de seguridad. Por un lado, garantizar un medio para el sustento vital y, por otro, garantizar la trascendencia del individuo en la sociedad por medio del trabajo, en atención a la sociabilidad del hombre, que busca otras satisfacciones personales en el trabajo, además de la remuneración: posición ante la sociedad, estimación, cooperación y desarrollo de su personalidad. De ahí que sea totalmente irrisoria en algunos casos, la compensación por despido injustificado, por cuanto no



representa nada frente a lo que el individuo espera de su actividad laboral como medio de trascendencia social.

El principio de la estabilidad no debe confundirse con la inamovilidad absoluta e injustificada, se encuentra recogido en la filosofía que inspira la carrera administrativa, que no sólo consagra los postulados de eficiencia y eficacia, sino que es una realización de la igualdad y estabilidad.

Por lo anterior, cualquier acto que introduzca la desigualdad entre los empleados de carrera o cualquier facultad de discrecionalidad - plena al nominador -, se tienen como un atentado contra el contenido esencial de la estabilidad laboral, recogido por la filosofía que inspira la carrera administrativa. Uno de los mecanismos para lograr la eficacia y eficiencia es la carrera administrativa que busca que estos factores y el respeto al régimen disciplinario sean los determinantes de la estabilidad laboral y no la discrecionalidad plena del nominador. Por ello, la carrera administrativa tiene por objeto depurar a la Administración de factores ajenos al rendimiento laboral para su vinculación o exclusión. Asimismo, establece un proceso tendiente al logro de resultados, de forma gradual, donde la capacidad real demostrada es el mecanismo de promoción y la ineficacia comprobada el motivo de retiro, evitando así arbitrariedades por parte del nominador. [C-023 de 1994 M. Ponente, Vladimiro Naranjo Mesa.]

#### ❖ Principio del debido proceso en la actuación administrativa

Una vez analizado el tema del derecho a la intimidad, se avoca el estudio del debido proceso en actuaciones administrativas.

Colombia, como Estado de Derecho, se caracteriza porque todas sus competencias son regladas, artículos 3, 6 y 123 de la Constitución del 91.

El Estado de Derecho se debe entender como el sistema de principios y reglas procesales según los cuales se crea y perfecciona el ordenamiento jurídico, se limita y controla el poder estatal, al igual que se protegen y realizan los derechos del individuo. De ahí surge el derecho de defensa del individuo frente al Estado.

Todo proceso consiste en el desarrollo de particulares relaciones jurídicas entre el órgano sancionador y el procesado o demandado, para buscar la efectividad del derecho material y las garantías debidas a las personas que en él intervienen.

La situación conflictiva que surge de cualquier tipo de proceso exige una regulación jurídica y una limitación de los poderes estatales, así como un respeto de los derechos y obligaciones de los intervinientes o partes procesales. Es decir, que cuando de aplicar sanciones se trata, el debido proceso es exigente en materia de legalidad, ya que no solamente pretende que el servidor público cumpla las funciones asignadas, sino que lo haga en la forma como determina el ordenamiento jurídico.

El debido proceso es el mayor celo en el respeto de la forma de los procesos sancionatorios.

La verdad no se ha de investigar a cualquier precio, sino protegiendo la persona con su dignidad, su personalidad y su desarrollo. Por ello, existe una estrecha relación entre el derecho procesal y el derecho constitucional.

Toda infracción merecedora de reproche punitivo tiene una misma naturaleza, como idénticas son las consecuencias, no obstante que provengan de una autoridad administrativa o jurisdiccional o que tengan origen en las diferencias formales de los trámites rituales. Así los principios que rigen



todo procedimiento deben necesariamente hacerse extensivos a todas las disciplinas sancionadoras en las que no ha existido un desarrollo doctrinal adecuado sobre esta materia.

El proceso moderno se caracteriza por una progresiva y paulatina ampliación de los derechos de defensa. Por esta razón, las constituciones contemporáneas consagran en sus textos disposiciones específicas para la protección de esta garantía jurídico procesal.

Los tratadistas contemporáneos de derecho administrativo, entre ellos, García de Enterría y Ramón Parada, sostienen que *"los principios inspiradores del ordenamiento penal son de aplicación, con ciertos matices, al derecho sancionador, dado que ambos son manifestaciones del ordenamiento punitivo del Estado, tal y como lo refleja la propia Constitución"*<sup>4</sup>.

Así lo entendió el Constituyente de 1991 y en el artículo 29 de la Constitución se hace una clara determinación de la aplicación del debido proceso a toda clase de actuaciones administrativas. [T-11 de 1992 M. Ponente, Alejandro Martínez Caballero.]

## **Derechos Constitucionales Fundamentales**

### **❖ Derecho al trabajo**

En su significado constitucional, el trabajo es una de las más excelsas proyecciones de la existencia del individuo y de su unión a la sociedad que pertenece. En él se funda la existencia material y social del individuo y por su intermedio, la persona contribuye a la obtención del producto social, además, de constituir una expresión de sus aptitudes, habilidades y ocasión para reflejar y dar cauce a su creatividad.

La producción de bienes y en general la satisfacción de necesidades, independientemente de la mera consideración de mercado, absorben energía y tiempo humano provenientes del individuo y de la sociedad. De ahí que sujeto y actividad estén ligados en un proceso de creación de valor social y deban recibir una tutela por parte del Estado en su doble condición individual y social. Al igual que son base de la existencia humana y que la protección sirva para mirar su dignificación y superación, en una sociedad democrática, de su alienación que no se compadece con el desarrollo integral de la persona y los derechos humanos.

El artículo 25 de la Constitución parte de una concepción amplia del trabajo, lo cual se deduce del pensamiento del propio constituyente. La Asamblea Nacional Constituyente lo definió así:

*"El trabajo es toda actividad humana libre, consciente y noble, necesaria para la vida y generadora de capital y de instrumento de labores. Es bien del hombre y de la humanidad. De ahí su valor humano. Está superado el concepto de que el trabajo es una mercancía sometida a las leyes del mercado sin consideración a la persona que lo presta. El nuevo concepto de la actividad laboral se aparta de la simple valoración material de ella, elevándola al rango de un derecho consustancial con la vida y la esencial del ser humano. Por eso llega a la incorporación del trabajo en los nuevos textos constitucionales con alta significación de los valores inmanentes que deben reconocerse y respetarse. El trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta, o sea, el hombre. Este es un ser con fines propios que cumplir por sí mismo; no es ni debe ser un simple medio para fines ajenos a los suyos"*<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Asamblea Nacional Constituyente. Ponencia para primer debate sobre el trabajo y el trabajador. Guillermo Guerrero, Angelino Garzón, Tulio Cuevas, Jaime Benítez, Guillermo Perry e Iván Marulanda, Gaceta Constitucional No. 45 p. 5.



El derecho al trabajo, por su parte, garantiza al individuo la posibilidad de ejercer libremente una actividad económica con miras a asegurar su existencia material en un plano de sociabilidad. En palabras del propio constituyente:

*"El derecho al trabajo consiste en la facultad que tiene toda persona de emplear su fuerza de trabajo en una ocupación lícita por medio de la cual pueda adquirir los medios necesarios para vivir ella y su familia decorosamente. El derecho al trabajo a conseguir empleo u oficio; toda persona tiene derecho a que no se le impida trabajar (...)"*.

*"El derecho al trabajo no sólo se desprende de la obligación social del trabajo, sino que se origina de otros derechos, como el de la propia subsistencia y el sostenimiento familiar. El derecho a la vida requiere de la necesidad de trabajar y, por consiguiente, nace el derecho al trabajo. Al existir radicalmente el derecho a la vida"<sup>2</sup>.*

No sólo la actividad laboral subordinada está protegida por el derecho fundamental al trabajo. El trabajo no subordinado y libre, aquel ejercido de forma independiente por el individuo, está comprendido en el núcleo esencial del derecho al trabajo. La constitución más que al trabajo como actividad abstracta protege al trabajador y su dignidad. De ahí, el reconocimiento a toda persona del derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, así como la manifestación de la especial protección del Estado "en todas sus modalidades": CP, artículo 25.

En otra sentencia se amplió este concepto: "el Artículo 25 de la CP consagra el derecho al trabajo y su obligación, gozando de la protección especial del Estado y estatuyendo que: *Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas*". Esta libertad de trabajo no fue expresamente consagrada en la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, pero sí lo fue en el Artículo 17 de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano que contiene la Constitución Política Francesa del 24 de junio de 1793, en los siguientes términos: *"Ningún género de trabajo, cultural o comercial, puede ser prohibido a la Industria de los ciudadanos"*.

No cabe duda que el derecho del trabajo es una manifestación de la libertad del hombre y por lo tanto, tiene su fundamento en la dignidad de la persona humana. Su constitucionalización ha sido el resultado de un largo y difícil proceso histórico, en cuyo fondo aparecen las grandes luchas políticas y sociales por la libertad del hombre. Por eso, se ha señalado que, en el marco de la libertad económica consagrada por el Estado Liberal, la libertad de trabajo es el instrumento para que se realicen los fines individuales y el Estado sólo debe establecer reglas que permitan a cada hombre un salario suficiente para satisfacer sus necesidades. En una evolución posterior, históricamente se considera el trabajo como una función social en que se conjugan el derecho y el deber de trabajar, con la especial protección de un Estado que interviene en la vida económica y social.

El derecho al trabajo está enmarcado entre los derechos sociales y libertades económicas, pero es claro que, como lo ha señalado la doctrina en estas materias, los derechos sociales no constituyen más que una parte de las libertades de contenido económico, que a su vez constituyen un conjunto más desarrollado de las libertades públicas.

Analizado desde este punto de vista, el derecho del trabajo implica el derecho a obtener un empleo. Pero ello, no quiere decir, como también se encarga de esclarecerlo la doctrina, que este derecho implica que exista una prestación u ofrecimiento necesario de trabajo a todo ciudadano que se encuentre en condiciones de realizarlo. Aparece únicamente bajo la virtualidad que le

---

<sup>2</sup> Ibídem. p. 6.



presta el principio de acceso a los cargos, según el mérito y capacidad de los aspirantes, requisitos que tienen su aplicación en el ámbito público. En el sector privado, inclusive bajo las formas relativas de libertad de empresa que coexisten con la dirección económica a cargo del Estado, el derecho del trabajo se ejercita dentro de la libertad de contratación, que le permite al empresario la facultad de elegir entre los aspirantes al trabajo, aún en el supuesto de que la elección deba efectuarse entre quienes estén en determinadas circunstancias.

[T-08/92 M. Ponente, Fabio Morón Díaz].

#### ➤ **Como libre desarrollo de la personalidad**

El trabajo es un supuesto elemental de una existencia digna y del desarrollo de la personalidad. El hombre adquiere reconocimiento de sí y frente a los otros mediante el trabajo. La dignificación de la persona humana como ser pensante, creativo y necesitado de reconocimiento se realiza en no poca medida mediante el ejercicio de una actividad laboral. La personalidad se forma y desarrolla en la práctica de la reproducción material y simbólica de la vida. Para que este proceso sea plenamente libre y permita la realización individual y social, el ordenamiento jurídico resguarda un espacio fundamental al derecho al libre desarrollo de la personalidad. La creciente intervención del Estado en la esfera de la personalidad, - principalmente por la complejidad de la vida económica, el desempleo, el desarrollo de la tecnología, el marginamiento y la pobreza - ha llevado al constituyente a consagrar y proteger este derecho fundamental de aplicación inmediata. [T-475 de 1992 M Ponente, Eduardo Cifuentes Muñoz.]

#### ➤ **Como obligación social**

El trabajo, además de ser un valor y un derecho, es una obligación social. El artículo 25 de la CP establece lo siguiente:

*"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".*

Este aspecto conlleva la característica de derecho - deber del trabajo y su condición especial de ser un valor, un derecho y un deber, es la que amerita que el Estado le otorgue una *especial protección*.

El fundamento de la obligación de trabajar se funda en la sociabilidad del hombre, que genera deberes de solidaridad. Uno de esos deberes es el de contribuir al perfeccionamiento de la sociedad y es por ello, que ante la impotencia de un solo individuo para subsistir dignamente, se requiere que cada cual haga lo suyo para el bien común. Pero el trabajo como obligación social es una manifestación propia de la estructura trascendente de la persona; en otras palabras, es un acto de justicia, porque se refiere también al perfeccionamiento de los otros.

Ya se ha dicho que el ser humano es trabajador por naturaleza y en este sentido es ontocreador. Está llamado por su misma esencia a transformar el entorno y dirigirlo cada vez más hacia el bienestar común, que abarca todos los intereses particulares al ser de interés general.

Una de las formas como la parte se ordena al todo se evidencia en el trabajo personal. A la sociedad le interesa que cada uno de sus miembros, cuando esté en capacidad de hacerlo, ejecute una acción perfeccionada. Toda estructura democrática participativa se funda en el trabajo, como elemento indispensable para realizar los fines que la sociedad persigue. Sin el trabajo es evidente que no puede construirse un sistema que promueva el bien común y es la manera más adecuada de satisfacer el interés general.



Pero hay que observar que el trabajo, como obligación social, no debe ser tomado como una parcelación de la libertad del individuo, sino como un encauce de las facultades humanas hacia el bien común, que redundará en el bienestar de todos y cada uno de los individuos que conforman la sociedad civil. Se trata de una obligación que enaltece la propia libertad de quien asume la responsabilidad social, por cuanto es la oportunidad de trascender socialmente, por sus propios actos que tienden a la realización de fines sociales, que, se repite, no anulan las finalidades propias del individuo que labora. En una acción personal para lo social, y un logro de beneficios particulares, que son también de interés general, pues a todo social le interesa el beneficio de cada una de sus partes. [C-023 de 1994 M. Ponente, Vladimiro Naranjo Mesa.]

En desarrollo de este derecho la Corte Constitucional en otra jurisprudencia dijo:

*“El texto constitucional regula el trabajo, en varias disposiciones que permiten, como primera precisión, distinguir entre la libertad de trabajo, el derecho al trabajo y el deber de trabajar.”*

El Artículo 25 de la CP, consagra el derecho y deber del trabajo, indicando que gozarán de la especial protección del Estado. El Derecho al Trabajo, se reconoce a toda persona "en condiciones dignas y justas" y en un desarrollo posterior más detallado, trae la Carta Política, disposiciones, tales como el Artículo 52, que consagra el derecho al aprovechamiento del tiempo libre, es decir, del no trabajo, reconociendo en favor de los trabajadores y de las personas en general, el derecho a la recreación y a la práctica del deporte; el Artículo 54 que impone la obligación al Estado y a los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran y al Estado en especial la obligación de propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud; el Artículo 55, que garantiza el derecho a la negociación colectiva y el deber del Estado de concertar los conflictos colectivos del trabajo; el Artículo 56, que garantiza el Derecho de Huelga; el Artículo 57 que autoriza al legislador para propiciar la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas; el Artículo 58 que obliga al Estado a proteger y promover las formas asociativas y solidarias de la propiedad; que constituyen previsiones del Constituyente, orientadas todas a fijar las condiciones generales del Derecho al Trabajo en la Sociedad Colombiana.”

“Especial mención requiere el Artículo 53 de la CP, frente a las acciones que se analizan. Esta norma ordena al Congreso expedir un estatuto del trabajo que tendrá en cuenta los siguientes principios constitucionales: igualdad de oportunidades; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, estabilidad laboral, irrenunciabilidad de derechos laborales, facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; interpretación favorable al trabajador; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, como también garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajo del menor. Todos estos principios del Derecho al Trabajo tienen por mandato expreso de la Carta, rango constitucional. De otra parte, entendido en el sentido de que no se sacrifican tampoco las demás libertades del hombre, el Derecho al Trabajo depende de elementos objetivos como las posibilidades fiscales del Estado, las variables económicas y sociales generadoras de empleo.”

“Ahora bien, no cabe duda que el derecho del trabajo es una manifestación de la libertad del hombre y en último término tiene su fundamento en la dignidad de la persona humana. De ahí que su constitucionalización haya sido el resultado de un largo y difícil proceso histórico, en cuyo fondo aparecen las grandes luchas políticas y sociales por la libertad del hombre. Por eso, se ha señalado que en el marco de la libertad económica consagrada por el Estado Liberal, la libertad de trabajo es el instrumento para que se realicen los fines individuales y el Estado sólo debe establecer reglas que permitan a cada hombre un salario suficiente para satisfacer sus necesidades. En una evolución posterior, históricamente se considera el trabajo como una función



social en que se conjugan el derecho y el deber de trabajar, con la especial protección de un Estado que interviene en la vida económica y social.”

*“Ciertamente el derecho al trabajo está hoy encuadrado entre los derechos sociales y libertades económicas, pero es claro que, como lo ha señalado la doctrina en estas materias, los derechos sociales no constituyen más que una parte de las libertades de contenido económico, que a su vez constituyen un conjunto más desarrollado de las libertades públicas.” [T-14 de 1992 M. Ponente, Fabio Morón Díaz.]*

#### ❖ **Derechos de los niños**

En este siglo se aborda la necesidad de proteger la niñez en varias oportunidades y de manera especial en la Declaración de Ginebra de 1924 sobre los Derechos del Niño, Declaración de los Derechos del Niño adoptada por Naciones Unidas en 1959 y reconocida en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en particular los Artículos 23 y 44, al igual, que en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Artículo 10, para finalmente, surgir una legislación internacional que protege a la niñez de la humanidad, con expresiones más elaboradas desde el Artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas (1948), en el cual se le reconoce a la infancia, el derecho a "cuidados y asistencia especiales" hasta la aprobación por el mismo sujeto internacional de la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989; en consideración a que los niños de manera especial, deben recibir la protección y asistencia necesaria para poder asumir plenamente sus responsabilidades dentro de la comunidad. No obstante, para el pleno y armonioso desarrollo de su personalidad, deben crecer en el seno de una familia, en un ambiente de felicidad, amor, comprensión y ser preparados para una vida independiente en sociedad, ser educados en el espíritu de valores fundamentales, y en particular, en un espíritu de paz, dignidad, tolerancia, libertad, igualdad y solidaridad, que el niño por su falta de madurez física y mental, necesita protección y cuidados especiales; incluso la debida protección legal antes y después de su nacimiento, ya que en todos los países del mundo hay niños que viven en condiciones excepcionalmente difíciles, que requieren de una especial atención y necesitan defensa y protección de la tradición y valores culturales de cada pueblo.

En esa corriente del pensamiento se enmarca el Constituyente Colombiano de 1991, quien se hizo, entre otras, las siguientes consideraciones en torno a los Derechos del Niño:

*"El niño no puede ser considerado como un ser aislado. Es producto de la maternidad, la familia y la sociedad. Estas condicionan su existencia por cuanto él evoluciona siempre con respecto a ellos, lo cual hace evidente que el niño es un ser en alto grado indefenso y frágil..”*

*"En el siglo veinte, una vez superados los problemas de libertad y saciadas las necesidades primarias del hombre, un despertar de la conciencia social llevó a las naciones industrializadas a pensar en el niño y su protección, pues se entendió que éste representa y garantiza el futuro de un pueblo, sin embargo, en los países menos desarrollados, el niño continúa siendo el más débil y vulnerable miembro de la comunidad, objeto de malos tratos y desatenciones, a pesar de ser él, quien encarna la conservación de la especie".*

*"... En este articulado se distinguen los derechos esenciales del niño que garantizan a éste un desarrollo armónico e integral como ser humano. Estos derechos no sólo están relacionados con la vida, la integridad, el nombre y la nacionalidad, sino que también hacen del niño sujeto de derecho, en la medida en que - por medio de la familia, la Sociedad y el Estado - le asegura la salud, la educación y la cultura”.*

*"..." (Ponencia-Informe COMISIÓN QUINTA, Gaceta Constitucional No. 52, pág.4).*



Consecuente con lo expuesto, el constituyente expidió los Artículos 44 y 50 de la Constitución Política, en el primero se consagran "los derechos fundamentales de los niños" y en el segundo se establece un desarrollo a uno de esos derechos, como es la salud.

El Artículo 44 enumera como derechos fundamentales de los niños, la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella. El cuidado y el amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión, la protección contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, abuso sexual, explotación laboral o económica y/o trabajos riesgosos, además de los derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y Tratados Internacionales ratificados por Colombia.

Por las calidades propias del ser infantil, de manera general, sus derechos deben hacerse valer, tradicionalmente por sus mentores, tutores y curadores y ahora, según el inciso 2, se amplía esa obligación en el texto constitucional a la familia, la Sociedad y al Estado. Esos derechos, con las limitaciones propias de su condición humana, mientras adquieren suficiente desarrollo físico y mental, ya que son considerados como incapaces por la ley civil, quiere el legislador protegerlos de manera plena a fin de alcanzar niveles de mejoramiento de las sociedades del futuro.

Esos derechos a pesar de ser tratados globalmente por la norma, admiten una distinción: Aquellos que provienen de su condición humana, como la vida, la integridad física, el nombre, la salud, la alimentación equilibrada y todos los que se pueden incluir dentro del concepto de asistencia, y de lo que el Código Civil denomina "una congrua subsistencia", que al tiempo con los demás derechos fundamentales de los adultos, deben ser protegidos en los niños con este último carácter de fundamentales, por su propia naturaleza, mientras que los demás que enuncia la norma, tienen el carácter de asistenciales, por lo cual su protección se encuentra deferida a la ley y al desarrollo institucional que los haga realidades concretas. Entre tanto, estos derechos asistenciales pertenecen a la especie de los proclamatorios y finalísticos en la medida en que fijan objetivos prioritarios a la ley y al Estado para su concreción.

Especial mención, merece la expresión "Derechos Fundamentales de los Niños" que trae la norma. El predicado: "de los niños", le da una connotación especial a la primera parte de la frase. En primer término, ésta debe interpretarse en concordancia con la última del Artículo: "los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás". Así pues, los derechos de los niños tienen en ese sentido, una primacía reconocida por el constituyente frente a los derechos de las demás personas. De otra parte, la expresión derechos fundamentales de los niños, una doble connotación: Implica el reconocimiento de la titularidad que disponen, de los derechos fundamentales, para los enunciados en el Artículo 44 y la primacía señalada; y simultáneamente muestra el particular interés del constituyente de habilitar, en el Estado Social de Derecho, los procedimientos legales y las acciones de la familia, la sociedad y el Estado con el propósito claro de hacerlos una pronta realidad, en la parte de los derechos asistenciales que se relacionan en el primer inciso, tal como lo estatuye con la lógica proteccionista que le es propia al inciso 2o. de la norma comentada. [T-08 de 1992 M. Ponente, Fabio Morón Díaz.]

La recreación puede ser concebida como una forma de relacionar las diferentes actividades humanas a fin de estimular, alegremente el desarrollo de la persona y de su condición humana<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Cfr. Enciso Martínez, Hernando. Rico Alvarez, Carlos Alberto Fundamentos de la Recreación. Ediciones Colibree. Bogotá, 1988. p. 24.





Con todo, esta concepción ha sido objeto de algunos cuestionamientos desde el ángulo específico de la ética del trabajo y la filosofía del sufrimiento las cuales impulsadas por la sociedad moderna, han llevado a asumir que toda nuestra vida debe girar en torno al trabajo y al padecimiento con resignación como únicos caminos para alcanzar la felicidad eterna y como quiera que estos dos son cosa seria, solamente existirá una forma de vida correcta: la seria. Como la excepción a la regla son los niños, a quienes sí puede permitírsele momentáneamente no ser serios, será a ellos exclusivamente a quienes está permitido recrearse, eso sí con la salvedad que se les debe ir educando (volviéndolos serios) extirpándoles, paulatinamente, su estructura lúdica: primero, haciéndoles diferenciar lo productivo de lo recreativo (clase vs. recreo) y luego, si aún quedan vestigios de esa estructura, canalizándola a través de actividades que, si bien parecen juegos, deben abordarla seriamente (deportes competitivos, donde lo importante es no jugar sino vencer)<sup>2</sup>

Cuando es cierto que juzgada en su esencia, la recreación permite que el hombre crezca en su humanización en la medida en que estimule el logro de objetivos tales como:

1. Fomentar el desarrollo de capacidades creativas grupales, procurando que los logros del desarrollo de cada persona no se queden tan solo en ese nivel individual, sino que se integren en pos del desarrollo grupal y social.
2. Estimular la cooperación y solidaridad social, ya que el alcanzar los anteriores objetivos reviste trascendencia en la medida que se constituyan en un vehículo de aproximación al proyecto de felicidad humana, el cual, se sustenta precisamente en la toma de conciencia no solo de la necesidad de exigir, sino también de participar, en la ejecución de acciones concretas para remover los obstáculos socio económicos que se oponen al desarrollo integral.
3. Avanzar en la construcción de un espíritu cívico a través de la participación activa de las personas en la solución comunitaria de su problemática particular dentro de un contexto global, lo cual presupone a su vez, perseguir que, con y por la recreación, el recreado se inserte activamente en el proceso de análisis, planteamiento y ejecución de soluciones a su propia problemática.
4. Coadyuvar dadas las características del entorno- al uso sano, creativo y constructivo del tiempo libre, convirtiendo cada evento en un canal de educación para el ocio que confronte la utilización pasiva, y en ocasiones destructiva, de dicho tiempo (ociosidad)<sup>3</sup>.

De otra parte, la dimensión social y económica del tiempo libre y de su uso constructivo aparece en toda su magnitud cuando se le concibe como: aquel tiempo que la sociedad posee estrictamente para sí, una vez que con su trabajo (de acuerdo a la función y posición de cada uno de sus miembros) ha aportado a la colectividad lo que ésta necesita para su reproducción material y espiritual. Ello, a su vez, es premisa para una reproducción material y espiritual superior. Desde el punto de vista del individuo, se traduce en un tiempo de realización de actividades de opción no obligatoria, donde interviene su propia voluntad (influida por el desarrollo espiritual de cada personalidad) aunque, en última instancia, dichas actividades estén socialmente condicionadas<sup>4</sup>. [T466 de 1992 M. Ponente, Ciro Angarita Barón.]

---

<sup>3</sup> Cfr. Ibídem p. 6.

<sup>3</sup> Cfr. Ibídem p. 68

<sup>4</sup> Cfr. Zamora Fernández, Rolando. Sociología del tiempo libre y consumo de la población. La Habana. Editorial de Ciencias Sociales, 1988. pp.23, 24.



La Convención de los Derechos del Niño, recogió en el Principio 6 lo siguiente: "*El niño, para el pleno y armonioso desarrollo de su personalidad necesita amor y comprensión. Siempre que sea posible, deberá crecer al amparo y bajo la responsabilidad de sus padres y, en todo caso, en un ambiente de afecto y de seguridad moral y material*".

Artículo 44 CP, "*Los niños no son propiedad de nadie: ni son propiedad de sus padres, ni son propiedad de la sociedad. Su vida y su libertad son de su exclusiva autonomía*". [T477 de 1995 M. Ponente, Alejandro Martínez Caballero.]

La inclusión de los derechos fundamentales de los niños en la Carta Política es la culminación de una serie de desarrollos legislativos que apuntan todos a la misma finalidad de proteger a la infancia, garantizándole las condiciones mínimas para su integridad y felicidad. El Gobierno Nacional, en ejercicio de las facultades extraordinarias otorgadas por las Leyes 30 de 1987 y 56 de 1988, expidió los Decretos 2272 de 1989 y 2737 de 1989, por los cuales organizó la jurisdicción de familia y adoptó el Código del Menor, respectivamente. De otra parte, el Congreso de la República, mediante la Ley 12 de 1991, aprobó la Convención de los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989. La decisión del Constituyente de elevar a rango constitucional los derechos fundamentales de los niños contribuye a ratificar y perfeccionar el marco normativo preexistente, con miras a asegurar la protección, asistencia y promoción de los menores de edad, resguardando la esperanza de un mundo feliz, pacífico y en armonía. [T531 de 1992 M. Ponente, Eduardo Cifuentes Muñoz.]

#### ❖ **Derechos de la mujer**

Por las especiales circunstancias, propias del peculiar desenvolvimiento histórico a que ha asistido Colombia, circunstancias a las que más adelante se aludirá con mayor detalle, ese reconocimiento de la paridad de derechos y deberes entre el hombre y la mujer denota una revalorización del papel de esta última, en todos los ámbitos de la vida social y especialmente en su condición de esposa y madre.

En su acepción más simple el término mujer, comprende a toda persona de sexo femenino, cualquiera que sea su edad o nacionalidad, casada o no, integrada o no a una familia. Las urgencias del mundo moderno han llevado a la mujer a asumir un rol multifuncional, situación a la que no son ajenas las previsiones constitucionales en las que es posible detectar reconocimiento de derechos o contemplación de mecanismos protectores, según se trate de la mujer gravida, de la mujer trabajadora, de la mujer cabeza de familia, de la mujer desempleada o desamparada, en fin, de la mujer esposa y madre; papeles no separados o escindidos sino que se superponen y se implican recíprocamente. La Constitución Política establece en su Artículo 13 que "*todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades, oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo...*" el Artículo 43 señala: "*La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado y recibirá de éste, subsidio alimentario si entonces, estuviere desempleada o desamparada*". "*El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia*".

Asimismo, para la mujer trabajadora el Artículo 53 de la Carta Magna prevé que el Estatuto de Trabajo que expida el Congreso de la República, deberá tener en cuenta principios mínimos, la protección especial a la mujer y a la maternidad. Disposiciones de similar contenido se hallan en variados instrumentos internacionales y en constituciones de otros Estados; el Convenio 3 de 1919, revisado por el Artículo 103 de 1952, emanado de la OIT, contiene concretas referencias a las mujeres que laboran en la industria y en trabajos no industriales, a la mujer encinta garantizándole



términos mínimos de descanso en las etapas anteriores y posteriores al parto, prestaciones adecuadas y suficientes, posibilidad de amamantar a la criatura; medidas estas que con ligeras variantes se encuentran también en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos, respecto de las mujeres trabajadoras o no y en las constituciones de Alemania, Brasil, Guatemala, Italia, México, Perú, Portugal, Venezuela, entre otras.

Este esfuerzo patente por elevar la condición de la mujer para el caso colombiano, se explica en la situación de discriminación a la que se la sometió durante un largo período de tiempo y a la que sigue sometida, en virtud de circunstancias propias de la idiosincrasia del pueblo colombiano, aún no superadas totalmente, pese a los notorios avances incorporados como conquistas, primero en la ley y ahora en la Constitución Política. En el Informe Ponencia para primer debate en la Plenaria de la Asamblea Nacional Constituyente sobre Derechos de la Familia, el Niño, el Joven, la Mujer, la Tercera Edad y Minusválidos, se lee:

*"Sin embargo, en naciones como la nuestra, el modelo de docilidad y vulnerabilidad parece no haber sido rebasado, a diferencia de los países desarrollados en los que gracias a dicho movimiento, la mujer ha superado las desigualdades sociales y ha pasado a ser parte integral y activa de la comunidad a la que pertenece. Las estadísticas muestran cómo en nuestra Patria la mujer tiene menos oportunidades de acceso a la salud, la protección y la educación que el hombre. A su vez, en el campo laboral, a pesar de que su participación ha señalado cambios importantes en la estructura del mercado de trabajo (41% en 1989), el 35% de la población femenina urbana percibe una remuneración por debajo del sueldo mínimo, frente a un 16% de los hombres que se encuentran en la misma situación; y si miramos hacia el sector rural encontramos mujeres que, sin ser dueñas de la tierra, trabajan sin paga - la mayoría de las veces, pues su oficio es considerado como una labor de apoyo a su marido, padres o hermanos. Igualmente el desempleo generado por la situación económica actual recae con más fortaleza sobre ella: hoy en día el 50% de los desempleados del país son mujeres".*

Por otra parte, diversos motivos, como la violencia - que ha dejado un sinnúmero de mujeres viudas- el abandono del hogar por parte del hombre y la displicencia de éste con respecto a la natalidad, han obligado a la mujer a incorporarse a los roles de producción, adquiriendo la responsabilidad de ser la base de sustentación económica de su hogar, sin haber llegado jamás a desprenderse de los patrones culturales que la confinan al espacio doméstico y al cuidado de los hijos. [T-527 de 1992 M. Ponente, Fabio Morón Díaz.]

#### ❖ Derecho de asociación

La libre asociación sindical es una especie del derecho genérico a la asociación, consagrado en el artículo 39 de la carta:

*"Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.*

*La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y los principios democráticos.*

*La cancelación o la suspensión de la personería jurídica solo procede por vía judicial.*

*Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la fuerza pública".*



Los antecedentes de esta norma en la Asamblea Nacional Constituyente se pueden resumir en el papel fundamental que debe jugar la asociación sindical en el desarrollo social, económico y político del país.

El Artículo 93 de la constitución le confiere a los tratados internacionales sobre derechos humanos el carácter de norma prevalente en el ordenamiento interno, si se ajustan al orden constitucional, y les otorga la condición de criterio de interpretación para buscar el sentido de los derechos y deberes consagrados en la carta fundamental.

Específicamente, en materia laboral el artículo 53 de la constitución establece que los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna.

Los fundamentos del artículo 39 de la constitución se encuentran en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por Colombia mediante la Ley 64 de 1968.

El concepto del derecho a la sindicalización consagrado por el Pacto Internacional de 1966, había sido elaborado y desarrollado por los Convenios Internacionales 87 y 98 de la OIT. Es de advertir que esos Convenios tienen el carácter de norma mínima laboral para los países que lo ratifiquen, en virtud del Numeral 8 del Artículo 19 de la Constitución de la OIT, aprobada por Colombia mediante la Ley 49 de 1919, que era uno de los compromisos que adquirieron los países al suscribir el Pacto de la Liga de las Naciones acordado por la Conferencia de La Paz con que culminó la Primera Guerra Mundial.

El Estado colombiano aprobó mediante la Ley 26 del 15 de Septiembre de 1976 el Convenio 87 adoptado por la Trigésima Primera Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (1948), relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización.

Se concluye que el derecho de asociación sindical es un derecho subjetivo que tiene una función estructural para desempeñar, en cuanto constituye una vía de realización y reafirmación de un estado social y democrático de derecho, más aún cuando este derecho que permite la integración del individuo a la pluralidad de grupos, no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática y, es más, debe ser reconocido por todas las ramas y órganos del poder público.

La asociación sindical es carácter voluntario, (ya que su ejercicio descansa en una autodeterminación de la persona de vincularse con otros individuos y que perdura durante esa asociación.) y relacional, o sea, que se forma de una doble dimensión. Ya que de un lado aparece como un derecho subjetivo de carácter individual y por el otro se ejerce en tanto haya otros ciudadanos que estén dispuestos a ejercitar el mismo derecho y una vez se dé el acuerdo de voluntades, se forma una persona colectiva.

Así mismo, tiene carácter instrumental, creado sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social.

La libertad de asociación sindical comprende tres enfoques:

1. Libertad individual de organizar sindicatos, cuyo pluralismo sindical está consagrado en el artículo 2 del Convenio 87 de la OIT.
2. Libertad de sindicalización o sindicación, ya que nadie puede ser obligado a afiliarse o a desafilarse a un sindicato; en palabras del artículo 358, inciso 1 del CST, "Los sindicatos son asociaciones de libre ingreso y de retiro de los trabajadores".



3. Autonomía sindical que es la facultad que tiene la organización sindical para crear su propio derecho interno, para organizarse. Así lo dispone el artículo 3 del Convenio 87 de la OIT.

El derecho a la libre sindicalización ha tomado hoy en día una magnitud muy importante, que ha hecho que sea acogido por los Estados en forma universal. Así encontramos que lo consagran todas las constituciones elaboradas en este siglo. [T441 de 1992 M Ponente, Alejandro Martínez Caballero.]

❖ Derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales

El derecho colectivo del trabajo dentro de la perspectiva constitucional analizada comprende:

- a) La libertad de asociación sindical, esto es el derecho de unirse en defensa de los intereses comunes de la respectiva profesión u oficio, que en el artículo 39 de la CP, tiene una regulación autónoma diferente a la libertad de asociación que, de modo general, consagra el artículo 38 de la misma obra, en los siguientes términos:

*"Los trabajadores o empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de Constitución.*

*La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.*

*La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.*

*Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.*

*No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública."*

El derecho de sindicalización se reconoce a los empleadores y a todos los trabajadores, sean públicos, en sus diferentes modalidades, o privados, con excepción de los miembros de la fuerza pública, artículos 39, inciso final y 219 de la CP.

- a) La institución de la asociación profesional que actúa en defensa de los referidos intereses comunes y se reconoce no sólo en el texto constitucional en referencia (antes transcrito), sino a nivel legal, en la regulación que de ella se hace en los artículo 353 y siguientes del CST.
- b) El derecho a la "negociación colectiva para regular las relaciones laborales", que se hace efectivo y adquiere vigencia y operatividad, a través de la celebración de los "acuerdos y convenios de trabajo", denominados en nuestra legislación pactos colectivos o convenciones colectivas de trabajo, que constituyen los mecanismos ideados, además de la concertación, para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo, artículos 53, inciso final, 55 y 56, inciso final CP.

El derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de asociación sindical; su ejercicio potencializa y vivifica la actividad de la organización sindical, en cuanto le permite a ésta cumplir la misión que le es propia de representar y defender los intereses económicos comunes de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad, artículo 13 CP, si se tiene en cuenta, que dicha organización, por su peso específico, queda colocada en un plano de igualdad frente al patrono. Se busca cumplir la finalidad de "*lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social*", artículo 1 CST.

La Asamblea Nacional Constituyente, en el punto sobre Derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales, expresó lo siguiente:



"Se insiste en la necesidad del diálogo, de la concertación y de los acuerdos, como forma de evitar los conflictos laborales y de afianzar un clima de tranquilidad social. Es un derecho y una práctica que consideramos debe hacerse extensiva a todos los trabajadores, incluyendo a los demás empleados públicos, por cuanto es muy negativo que a estos trabajadores se les siga dando un tratamiento de ciudadanos de segunda categoría con relación a algunos derechos laborales. Fomentar el diálogo, la negociación y la concertación en el campo laboral y social, es una buena práctica y un buen principio, que mucho nos puede contribuir a encontrar formas que hoy se viven en Colombia y a consolidar un clima de tranquilidad y paz ciudadana". (Gaceta Constitucional No. 45 Informe Ponencia).

d) El derecho de huelga, garantizado en el artículo 56 de la CP, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador, que igualmente constituye un medio para que los trabajadores y las organizaciones sindicales defiendan sus intereses económicos y sociales, en lo relativo a la obtención de mejoras en las condiciones de trabajo y reivindicaciones en el ámbito de la respectiva profesión u oficio, como también en la implementación de políticas gubernamentales en el campo social y económico.

Además debe tenerse en cuenta, que las normas constitucionales que reconocen los derechos de asociación sindical y negociación colectiva, se fortalecen con los mandatos de los artículos 53, inciso 3. y 93 de la Carta Política, en cuanto incorporan a la legislación interna "LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO DEBIDAMENTE RATIFICADOS" por Colombia, los cuales constituyen una fuente para la interpretación de los derechos y deberes consagrados en dicha Carta. En estas condiciones, son aplicables en el orden interno los Convenios 87 y 98 de la OIT aprobados por Colombia mediante las Leyes 26 y 27 de 1976, que reconocen los mencionados derechos.

En materia de negociación colectiva, el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT dispone:

*"Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociaciones voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo".*

#### ❖ Derecho a la huelga

##### **a) El derecho de huelga y el derecho colectivo del trabajo como elementos esenciales del estado social de derecho colombiano**

El derecho de huelga, CP artículo 56, junto con el derecho de asociación sindical, CP artículo 39 y las diversas formas de negociación colectiva, CP artículo 55, constituyen un trípede sobre el cual se edifica el derecho colectivo del trabajo, el cual busca equilibrar las relaciones entre los patrones y los trabajadores. De esa manera, gracias a la protección derivada del derecho colectivo del trabajo, el orden legal contribuye a generar relaciones laborales más equitativas, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo. Por ello, la Constitución admite que, dentro de los marcos legales, los trabajadores tienen derecho a utilizar ciertas medidas de presión, como la cesación concertada de trabajo, a fin de proteger sus intereses en los conflictos socioeconómicos. Esta acción colectiva de los trabajadores es legítima debido a la situación de dependencia en que éstos se encuentran frente a los patrones y a la eventual divergencia de intereses de unos y otros. El Estado Social de Derecho no puede excluir, los potenciales conflictos laborales porque son naturales en la vida social, pero sí puede proporcionarles cauces institucionales adecuados, ya que la función del régimen constitucional no es suprimir el conflicto -inmanente a la vida en sociedad- sino regularlo, para que sea fuente de riqueza y se desenvuelva de manera pacífica y democrática. Esto explica el reconocimiento constitucional del derecho colectivo del trabajo



Lo anterior muestra el lugar trascendental que ocupa el derecho colectivo del trabajo en general y el derecho de huelga, en particular, en el ordenamiento constitucional colombiano. Ellos no sólo son derechos y mecanismos legítimos de los trabajadores para la defensa de sus intereses, sino que operan también como instrumentos jurídicos para la realización efectiva de principios y valores consagrados por la Carta, tales como la dignidad de los trabajadores, el trabajo, la igualdad material y la realización de un orden justo, CP Preámbulo y artículo 2. Así, en particular sobre la huelga, ha sostenido la Corte Constitucional:

*"El derecho de huelga se constituye en una de las más importantes conquistas logradas por los trabajadores en el presente siglo. Se trata de un instrumento legítimo para alcanzar el efectivo reconocimiento de aspiraciones económicas y sociales que garanticen justicia en las relaciones obrero-patronales y un progresivo nivel de dignidad para el trabajador y su familia, cuya consagración constitucional, desde la reforma de 1936, ha representado la más preciosa garantía del ordenamiento positivo para la salvaguarda de los derechos laborales y para el desarrollo de un sistema político genuinamente democrático.*

*En la Constitución de 1991, el derecho de huelga adquiere aún más relevancia, partiendo del principio inspirador de su preámbulo, que indica como objetivo central del Estado y de las instituciones el establecimiento de "un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo"; de la definición plasmada en el artículo 1º, en el sentido de que la República de Colombia "es un Estado Social de Derecho (...) fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran..."; de los fines esenciales hacia los cuales el artículo 2º orienta la actividad del Estado, entre otros, la promoción de la prosperidad general, la garantía de los principios, derechos y deberes consagrados en la Carta y la fácil participación de todos en las decisiones que los afectan; del papel señalado por la misma norma a las autoridades en lo que toca con el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares; de la ya enunciada garantía de la asociación sindical como derecho fundamental (artículo 39); y, claro está, del artículo 56 de la Constitución, que dispone sin ambages la garantía del derecho de huelga y ordena la creación de una comisión permanente integrada por el Gobierno, los empleados y los trabajadores cuyo objeto consiste, entre otros, en fomentar las buenas relaciones laborales y en contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo.<sup>2</sup> "*

Como vemos, el derecho de huelga está en conexión directa no sólo con claros derechos fundamentales -como el derecho de asociación y sindicalización de los trabajadores, CP artículos 38 y 39-3, sino también con evidentes principios constitucionales como la solidaridad, la dignidad, la participación, CP artículo 1 y la realización de un orden justo, CP artículo 2. En particular es importante su conexión con el trabajo que, como esta Corporación ya lo ha señalado en repetidas ocasiones, es no sólo un derecho constitucional fundamental sino también uno de los principios esenciales del Estado Social de Derecho Colombiano 4. Todo ello, muestra el lugar central y preferente que ocupa el derecho de huelga en el ordenamiento constitucional colombiano.

#### **b) El reconocimiento constitucional del derecho de huelga y sus limitaciones**

La Corte Constitucional entra a determinar el contenido normativo del artículo 56 de la carta que regula específicamente la huelga y establece:

*"Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho".*

---

<sup>2</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-443/92 del 6 de julio de 1992. MP José Gregorio Hernández Galindo. Gaceta de la Corte Constitucional, 1992, Tomo 3, pp. 297 y SS.

<sup>3</sup> Sobre el carácter fundamental del derecho de asociación sindical, ver entre otras, la sentencia T-418 del 19 de junio de 1992. M.P Simón Rodríguez. Rodríguez.

<sup>4</sup> Ver, entre otras, las sentencias T-406/92 del 5 de junio de 1992 y C-606/92 del 14 de diciembre de 1992.



La lectura de la norma muestra que consagra un principio general y una limitación a tal principio. En efecto, de un lado, el artículo reconoce y garantiza la huelga mientras que, de otro lado, señala que este derecho no está constitucionalmente garantizado en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. Este análisis estructural de la norma tiene una gran importancia hermenéutica, ya que la excepción a la garantía constitucional de un derecho debe ser siempre interpretada de manera restrictiva, a fin de que ella sea lo menos gravosa posible. De lo contrario, se corre el riesgo no sólo de convertir la excepción en regla sino, además, se puede eliminar toda eficacia normativa a la consagración constitucional del derecho, contrariando con ello el principio hermenéutico de la "in dubio pro libértate", el cual se desprende naturalmente de los artículos 2 y 5 de la Constitución Política.

Conforme a lo anterior, la Constitución Política de Colombia reconoce, como principio general, la huelga como un derecho que está radicado en cabeza de los trabajadores y de las asociaciones de trabajadores. Esta consagración es fruto de una evolución jurídica que comenzó por el abandono de la teoría de la huelga-delito, según la cual estos ceses de concertados de actividades de parte de los trabajadores eran punibles por cuanto atentaban contra las libertades económicas. Posteriormente, el constitucionalismo colombiano, desde la reforma de 1936, superó la concepción de que las huelgas eran simplemente toleradas por el Estado en circunstancias que éste podía definir discrecionalmente, para incorporar la noción de la huelga-derecho, según la cual ésta es una facultad legítima que no puede ser limitada sino de acuerdo a los criterios establecidos por la propia Constitución, y sin que se pueda vulnerar su contenido esencial.

Finalmente, la Constitución de 1991, por las razones señaladas en el numeral anterior, confirió un lugar esencial y relevante al derecho de huelga en el nuevo orden constitucional.

La Carta no establece ninguna limitación sobre los tipos de huelga, por lo cual el contenido de este derecho debe ser interpretado en sentido amplio. Así, los trabajadores pueden efectuar huelgas para reivindicar mejoras en las condiciones económicas de una empresa específica o para lograr avances de las condiciones laborales de un determinado sector, y en general, para la defensa de los intereses de los trabajadores. Sin embargo, la propia Constitución señala limitaciones a este derecho, tal y como esta corporación ya lo había señalado en anterior decisión, dijo la Corte:

*"Pero, desde luego, también con arreglo a los principios constitucionales, el derecho de huelga ha de ejercerse dentro del presupuesto del marco jurídico invocado por el Preámbulo, atendiendo a la prevalencia del interés general, como lo estatuye el artículo 1º de la Carta Política y en el entendimiento de que todo derecho tiene deberes correlativos, como con meridiana claridad se desprende de las disposiciones contenidas en los artículos 2º y 95 de la Constitución.*

*No se trata, entonces, de un derecho ajeno al sistema jurídico sino, por el contrario, de un instituto definido por preceptos constitucionales y legales dentro de contornos que de tiempo atrás ha subrayado la jurisprudencia, en orden a garantizar, de una parte, la eficaz garantía de su legítimo ejercicio por los trabajadores y de la otra, la defensa del interés colectivo, que no puede verse perjudicado por aquél; ambos son derechos constitucionales de clara estirpe democrática que no tienen por qué provocar, con base en desmesuradas concepciones, la ruptura de la normal y armónica convivencia social.*

*Es en concordancia con este criterio, de ningún modo extraño a las consideraciones del Constituyente tanto en 1936 como en 1991, que la Carta Política en vigor determinó la garantía del derecho de huelga como principio general y señaló, por razones de interés colectivo, la salvedad de los servicios públicos esenciales definidos por el legislador, agregando que la ley reglamentará este derecho.<sup>56</sup>"*

---

<sup>56</sup>Corte Constitucional. Sentencia T-443/92 del 6 de julio de 1992. MP José Gregorio Hernández Galindo. Gaceta de la Corte Constitucional, 1992, Tomo 3, pp. 297 y ss.





En tales circunstancias, debe la Corte definir el alcance de las limitaciones establecidas por la Constitución al derecho de huelga, en especial el sentido de la expresión "salvo los servicios públicos esenciales definidos por el Legislador".

**c) Los conflictos de principios y derechos.**

El derecho de los trabajadores a interrumpir el trabajo y los derechos de los usuarios de los servicios públicos esenciales

El artículo 56 de la C.P resulta de una tensión valorativa, propia a todo Estado Social de Derecho, de un lado, el reconocimiento del derecho de los trabajadores a efectuar suspensiones del trabajo para defender sus intereses y lograr un mayor equilibrio en las relaciones laborales. Por otro lado, la necesidad que tiene el Estado de garantizar la continuidad en la prestación de ciertos servicios públicos esenciales, por los graves efectos que su interrupción total podría tener en los derechos de los ciudadanos. Hay un conflicto eventual en los derechos de los usuarios de los servicios públicos esenciales, que sin ser parte en el conflicto laboral como tal, se pueden ver afectados y perjudicados por ceses generales de actividades. Como también los derechos de los trabajadores que laboran en tales servicios, quienes se pueden ver, eventualmente, despojados de instrumentos legítimos para la defensa de sus intereses, como la huelga. Tal conflicto lo resuelve la Constitución no garantizando la huelga en los servicios públicos esenciales, lo cual muestra que fue voluntad expresa del constituyente proteger los derechos de los usuarios de los servicios públicos esenciales, que aparecen así como una limitación constitucional al derecho a la huelga de los trabajadores.

El derecho comparado muestra que este tipo de restricciones a la huelga se encuentra en la mayoría de los países. Así sucede en Italia, donde la Ley 146 del 12 de junio de 1990 autoriza la huelga en los servicios esenciales, pero con limitaciones a fin de proteger los derechos constitucionales de los usuarios de tales servicios. Así, como en Italia ha predominado el principio de la autodisciplina sindical, la Ley establece que los códigos de autorreglamentación sindical deben prever en estas actividades preavisos no inferiores a 10 días y garantizar un nivel de prestaciones mínimas compatible con la protección de los derechos constitucionales fundamentales de los usuarios<sup>57</sup>. La regulación constitucional, legal y jurisprudencial española tiene orientaciones similares: se autoriza también la huelga en los servicios esenciales a la comunidad, pero se establece un sistema de garantías para el mantenimiento de un mínimo de servicios que evite la vulneración de los derechos fundamentales de los usuarios<sup>58</sup>. Según el Tribunal Constitucional Español debe buscarse "un razonable equilibrio entre los sacrificios impuestos a los huelguistas y los sacrificios soportados por los usuarios del servicio"<sup>59</sup>. En Francia, el Consejo Constitucional ha señalado que corresponde al legislador, bajo el control del juez constitucional, conciliar el derecho de huelga con la continuidad del servicio público, puesto que ambos son principios constitucionales de igual valor<sup>60</sup>.

Todo esto demuestra que las limitaciones constitucionales al derecho de huelga deben ser interpretadas de manera que se busque armonizar los derechos de los usuarios, de los servicios públicos esenciales con el derecho de huelga de los trabajadores. En efecto, estamos en presencia

---

<sup>57</sup> Ver TemistoclesMartines. *DirittoCostitutzionale* (7 Ed). Milano: GiuffréEditore, 1992. pp 747 y ss.

<sup>58</sup>Ver los artículos de Fernando Valdés Dal-Re. "El derecho de la huelga en los servicios esenciales de la comunidad" y de Manuel Alarcón Caracuel "Un posible modelo de regulación de la huelga que afecte a servicios esenciales de la comunidad" en VV.AA. *Los derechos fundamentales y libertades públicas*. Madrid: Ministerio de Justicia, 1993, Tomo pp 953 y ss.

<sup>59</sup> Ver entre otras, Tribunal Constitucional. Sentencia 53/86 del 5 de mayo de 1986.

<sup>60</sup>Ver Consejo Constitucional, decisión 105 del 25 de julio de 1979 en Louis Favoreu. *Loic Philip. Les grandes décisions du ConseilConstitutionnel*. Paris: Sirey, 1991, pp 391 y ss.



de una colisión entre principios y derechos fundamentales protegidos por la Constitución. En tales casos, en virtud del principio de efectividad de los derechos fundamentales, CP artículo 2, siempre se debe preferir la interpretación que permita la armonización y la compatibilidad de los derechos sobre aquella que imponga un sacrificio excesivo a alguno de ellos, tal y como esta Corte lo ha establecido en numerosas oportunidades. Así, esta corporación ha sostenido que *"el intérprete debe garantizar el mayor radio de acción posible al ejercicio de los derechos fundamentales y preferir la solución que, en el sopesamiento de valores o derechos constitucionales contrapuestos, no sacrifique su núcleo esencial, atendidas la importancia y función que cada derecho cumple en una sociedad democrática."*<sup>61</sup>

**d) A la estricta reserva legal sobre la reglamentación del derecho de huelga**

El análisis del contenido del citado artículo 56 de la Carta Magna señala una reserva legal estricta en materia de huelga. En efecto, la norma no sólo precisa que la ley reglamentará este derecho, sino que además señala que es únicamente el Legislador, es decir el Congreso, quien define cuales son los servicios públicos esenciales, en donde la huelga no está garantizada. Esto significa que corresponde al Congreso de la República establecer el marco regulatorio específico de la huelga en los servicios públicos esenciales, sin que el legislador pueda, en esta materia, efectuar remisiones o delegaciones de esta facultad a otras autoridades.

**e) Al control material constitucional sobre las definiciones legales de servicios públicos esenciales**

La Corte determinará el alcance del control constitucional sobre las definiciones de servicios públicos esenciales, establecidas por el Congreso con el fin de restringir el derecho de huelga. En efecto, en una primera aproximación, la norma constitucional admite una doble interpretación.

Conforme a la primera hermenéutica, se podría considerar que la excepción a la garantía al derecho de huelga opera para todas aquellas actividades que la ley defina como servicios públicos esenciales, sin que la Corte Constitucional pueda efectuar un control material sobre tal definición. De acuerdo **con el** criterio, la decisión del Congreso determina el carácter de servicio público esencial de una actividad puesto que a él corresponde definirlos. Además, se podría argumentar que debido a la falta de precisión doctrinaria y constitucional de la expresión "servicios públicos esenciales", ella sólo puede tener sentido por el órgano de representación política. Por consiguiente, si el legislador define una actividad como servicio público esencial, tal decisión es suficiente para excluir la garantía del derecho de huelga en ese sector, sin que se pueda discutir si materialmente ésta es o no un servicio público esencial. Habría una discrecionalidad política del legislador para definir las limitaciones al derecho de huelga.

Conforme a la segunda interpretación, la Constitución ha establecido dos requisitos diferentes para que se pueda excluir el derecho de huelga de una determinada actividad. En primer término, es necesario que ésta sea, materialmente, un servicio público esencial. En segundo término, desde el punto de vista formal, es necesario que el legislador haya expresamente, definido la actividad como servicio público esencial y restringido el derecho de huelga en ella. En caso de una eventual revisión constitucional, la Corte debe ejercer un control material sobre la decisión legislativa a fin de determinar si la actividad es o no un servicio público esencial.

La Corte considera que esta segunda interpretación es la adecuada si se efectúa un análisis sistemático de esta excepción constitucional, por las siguientes razones:

En primer término, porque se trata de una excepción a la garantía de un derecho; por ende su alcance debe ser determinado de manera restrictiva a fin de proteger el derecho. En caso de duda,

---

<sup>61</sup>Corte Constitucional, Sentencia T-210/94 del 27 de abril de 1994. MP Eduardo Cifuentes Muñoz.



es pues necesario optar por aquella interpretación constitucional que menos restrinja el goce del derecho. Y es obvio que entre las dos interpretaciones, la segunda es la que confiere mayores garantías al derecho de los trabajadores a recurrir a la huelga, puesto que establece límites materiales a las posibilidades del legislador de restringir el derecho.

En segundo término, el enunciado literal muestra que la primera interpretación no es correcta, ya que con ella se quita toda eficacia normativa a la expresión "*servicios públicos esenciales*" contenida en el artículo 56. En efecto, si fuera servicio público esencial todo aquello que la ley definiera como tal, entonces el contenido del enunciado normativo variaría de manera sustantiva, puesto que quedaría del tenor siguiente: "*Se garantiza el derecho de huelga salvo en los casos definidos por el legislador*". Si se quiere conferir una eficacia normativa real a la expresión "*servicios públicos esenciales*", es necesario admitir que la Corte debe efectuar un control material sobre las definiciones del legislador.

En tercer término, una interpretación finalista que pondere los valores en conflicto conduce al mismo resultado. En efecto, hemos visto que esta excepción se justifica constitucionalmente por la tensión que existe entre el derecho de los trabajadores a recurrir la huelga, y los intereses de los usuarios a que no se vean afectados sus derechos fundamentales por la total interrupción de los servicios esenciales. La restricción o la prohibición de la huelga sólo pueden operar en actividades que sean materialmente servicios públicos esenciales, ya que es en ese ámbito que se presenta esa colisión de principios y derechos. Como señalan con razón algunos ciudadanos intervinientes, el contenido de los servicios esenciales no es caprichoso y no puede resultar entonces de la pura voluntad legislativa.

Finalmente, el estudio de los antecedentes históricos de la norma muestra que fue voluntad de la Asamblea Constituyente establecer una limitación material al Legislador en la definición de los servicios públicos esenciales y en la restricción del derecho de huelga. En efecto, la Asamblea quiso evitar que el Congreso pudiera restringir de manera arbitraria este derecho, puesto que se partía de la constatación de que durante la vigencia de la anterior Constitución, las más disímiles actividades habían sido consideradas servicios públicos. Así, señaló al respecto el delegatario Diego Uribe Vargas que "*en Colombia cualquier huelga deviene en violación del orden público, pues un sinnúmero de actividades se consideran servicio público y por esta razón, el derecho no ha funcionado como un mecanismo de justicia y equilibrio*". Por ello, concluía el delegatario, es necesario evitar que "*las excepciones se conviertan en principio general*"<sup>62</sup>.

Lo anterior muestra que el constituyente estableció la noción de servicio público esencial como un límite material a la capacidad de limitación del legislador del derecho de huelga. Es ilógico suponer que el Congreso pueda redefinir, de manera discrecional los límites establecidos por la Constitución, lo cual sucede si el Congreso puede calificar cualquier actividad de servicio público esencial y la Corte no ejerce un control material sobre esas definiciones legales. En efecto, si el Congreso puede redefinir los límites constitucionales de un derecho fundamental, entonces el legislador, en sentido estricto, deja de estar sujeto a la Constitución y el derecho deja de estar garantizado por la Carta Magna.

Con anterioridad, esta corporación había establecido que el legislador no puede reclamar el monopolio de la interpretación y definición de los conceptos constitucionales. Dijo entonces la Corte: "En este proceso abierto y fluido de la interpretación Constitucional no puede el Legislador reclamar el monopolio del mismo y, menos aún, atribuir a sus dictados el carácter de interpretación auténtica. La interpretación que realiza el legislador de los textos constitucionales la hace en el contexto del ejercicio de su función legislativa y sólo puede obedecer a ese propósito. Las definiciones y precisiones que efectúa no trascienden lo que siempre será norma legal y se funden

---

62 Ver Gaceta Constitucional No 133. p.7



en ésta. La Corte Constitucional como guardiana de la integridad de la Constitución tiene la misión de confrontar las leyes con sus preceptos y excluir aquéllas que los quebranten, lo que garantiza que la Carta siempre se mantenga como parámetro objetivo de la validez de las restantes normas del ordenamiento y que en todo momento pueda distinguirse lo que es obra del poder constituyente y lo que entra en el campo de los poderes constituidos. Se desprende la existencia de un límite cierto a la función interpretativa de los poderes constituidos, sus actos no pueden fungir como interpretación auténtica de la Constitución y elevarse al rango de parámetro constitucional. La Corte en ejercicio de sus atribuciones de defensa del orden constitucional no podría cumplirlas, si da cabida a interpretaciones auténticas distintas del fiel entendimiento y lectura que ella misma debe en cada caso hacer de su texto".<sup>63</sup>

En síntesis, si una determinada actividad no es materialmente un servicio público esencial, no podrá el legislador prohibir o restringir la huelga porque estaría violando el artículo 56 de la Carta.

**f) El servicio público esencial es una especie del género servicio público**

Uno de los ciudadanos intervinientes considera que, en sentido estricto, no existe ninguna diferencia entre el servicio público y el servicio público esencial. Según su criterio, a pesar de que el concepto de servicio público está en crisis, una actividad puede ser definida como tal, si satisface una necesidad general de una manera general y continua, de suerte que su interrupción puede generar agudos problemas sociales y alterar la vida normal en la sociedad. En el fondo, es lo que define también a un servicio esencial. Según este ciudadano, un servicio público no esencial sería una contradicción en los propios términos, pues si la actividad no es esencial, no es necesaria para el desenvolvimiento en la vida social. Esto significaría que en sentido estricto ésta no constituye un servicio público. Así, el ciudadano concluye que todos los servicios públicos son esenciales.

La Corte no comparte el criterio del ciudadano por las siguientes razones. En primer término, porque de esa manera se estaría interpretando ampliamente una restricción a un derecho, cuando tales excepciones son de interpretación estricta y restrictiva.

En segundo término, esa interpretación quita toda eficacia normativa a la palabra "esenciales" del artículo 56 de la Constitución Política, lo cual contradice el principio hermenéutico del efecto útil. Es pues necesario conferir una eficacia normativa a tal palabra, la cual sólo puede significar que existen servicios públicos que son esenciales y otros que no lo son.

En tercer término, el examen de los antecedentes de la norma muestra que la introducción del calificativo esencial no fue casual, sino que fue fruto de un amplio debate y tuvo un sentido preciso: con él se buscó explícitamente ampliar el campo del derecho de huelga, que se había visto fuertemente limitado en el pasado por la calificación de una gran cantidad de actividades como servicio público. Por ello, consideraron los constituyentes que la noción de servicios públicos era demasiado amplia para efectos de la no garantía del derecho de huelga. Era necesario delimitar con mayor precisión el ámbito de restricción del derecho de huelga, tal y como finalmente se estableció en el artículo 56 de la Constitución Política, al señalar que estas solo serían válidas en un campo más restringido: los servicios públicos esenciales.

---

<sup>63</sup>Corte Constitucional. Sentencia C-531/93 del 11 de noviembre de 1993. MP Eduardo Cifuentes Muñoz



# Bioética del trabajo



Facultad de Ciencias de la Salud - Universidad de la Pacifico  
2010



# 4

# CONSULTAS



#### **4.1 ¿Qué es el Fondo Emprender?**

Es un Fondo creado por el Gobierno Nacional para financiar iniciativas empresariales que provengan y sean desarrolladas por alumnos del SENA que haya finalizado la etapa lectiva de un programa de formación, alumnos o egresados de cursos del SENA en el programa jóvenes rurales y línea de formación de líderes del desarrollo, estudiantes que se encuentren cursando los dos (2) últimos semestres en un programa de educación superior reconocido por el Estado de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994, personas que hayan concluido materias dentro de los últimos doce (12) meses, profesionales universitarios cuyo primer título haya sido obtenido durante los últimos 24 meses, estudiantes o egresados que se encuentren cursando especialización y/o maestría que hayan culminado y obtenido la certificación dentro de los últimos 12 meses. Las condiciones de beneficiarios del Fondo Emprender se establecen ampliamente en el Acuerdo 004 del 26 de marzo del 2009.

El Fondo Emprender se rige por el derecho privado, y su presupuesto está conformado por el 80% de la monetización de la cuota de aprendizaje de que trata el artículo 34 de la ley 789 del 2002, así como por los aportes del presupuesto general de la nación, recursos financieros de organismos de cooperación nacional e internacional, recursos financieros de la banca multilateral, recursos financieros de organismos internacionales, recursos financieros de fondos de pensiones y cesantías y recursos de fondos de inversión públicos y privados.

#### **¿Cuál es el objetivo del Fondo Emprender?**

El objetivo del Fondo Emprender es apoyar proyectos productivos que integren los conocimientos adquiridos por los emprendedores en sus procesos de formación con el desarrollo de nuevas empresas.

El Fondo Emprender facilita el acceso a capital semilla al poner a disposición de los beneficiarios los recursos necesarios en la puesta en marcha de las nuevas unidades productivas.

#### **¿Cuáles son las etapas del proceso con el Fondo Emprender?**

##### **1. FORMULACIÓN DEL PLAN DE NEGOCIOS**

- a. Registro y Asesoría
- b. Aprobación Técnica
- c. Presentación a Convocatoria

##### **2. EVALUACIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS**

- a. Evaluación del plan de negocios
- b. Asignación de recursos
- c. Legalización del contrato

##### **3. EJECUCIÓN**

- a. Ejecución del plan de negocios
- b. Seguimiento y acompañamiento
- c. Evaluación de indicadores de gestión
- d. Decisión sobre reembolso de recursos



El procedimiento para que un emprendedor pueda inscribir su plan de negocio consta de las siguientes actividades:

1. Presentarse a una Unidad de Emprendimiento, Centro de Formación del SENA o Institución de Educación aprobada por el Estado y que se encuentra inscrita ante el FONDO EMPRENDER.
2. Presentarse en la Unidad de Emprendimiento o centro de formación del SENA más cercano.
3. Presentar la idea de negocio a uno de los asesores de la Unidad de Emprendimiento o del Centro de Formación del SENA.
4. El asesor verificará el cumplimiento de los requisitos para poder acceder al Fondo Emprender (según lo estipulado en el artículo 2 del Acuerdo 004 de reglamentación del Fondo Emprender).
5. El asesor deberá registrar la información principal del proyecto en el sistema de información junto con la información básica de contacto y de estudios de los integrantes del mismo (nombre, identificación, correo electrónico, entre otros).
6. El sistema de información enviara vía correo electrónico el nombre de usuario y contraseña para que el emprendedor ingrese al sistema e inicie el proceso de formulación del plan de negocios.

#### **4.2 Contrato de Aprendizaje**

Para aprendices, estudiantes universitarios, empresas patrocinadoras e instituciones de formación

##### **¿Qué es el Contrato de Aprendizaje?**

Es una forma especial del Derecho Laboral que busca facilitar el desarrollo de los aprendizajes adquiridos durante la etapa de formación teórica, de aprendices y estudiantes universitarios, a cambio que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional, metódica y completa en el oficio, actividad u ocupación. (Ley 789, 2002)

##### **¿Para qué es el Contrato de Aprendizaje?**

Este mecanismo permitirá...

...al país

- Contar con personas calificadas que contribuyan a la competitividad de la región.

...al aprendiz y estudiante universitario

- El desarrollo de competencias pertinentes para el sector productivo que les faciliten su inserción al mercado laboral.

...a la empresa

- La oportunidad de contar con personas calificadas acorde con sus necesidades misionales.

... a la institución de formación

- La posibilidad de mejorar la calidad y pertinencia de su oferta.

##### **¿Quiénes son los beneficiarios del Contrato de Aprendizaje?**





- Los aprendices del SENA y de instituciones de formación para el trabajo, estudiantes de instituciones de educación técnica y tecnológica.
- Los estudiantes universitarios, cuyos programas tengan una fase práctica.
- Todas las empresas podrán ser beneficiarias y patrocinadoras de un Contrato de Aprendizaje.

### **¿Cuál es la obligación principal de los aprendices y estudiantes universitarios en un Contrato de Aprendizaje?**

Realizar las actividades asignadas por la empresa patrocinadora cumpliendo con los deberes pactados en el Contrato de Aprendizaje.  
Estas actividades son aconsejables que estén acordes con la formación recibida.

### **¿Cuáles son las obligaciones de las empresas patrocinadoras en un Contrato de Aprendizaje?**

Durante la fase lectiva y práctica, todos los aprendices tendrán:

- Afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud, tomando como base de cotización un (1) SMMLV.

Durante la fase práctica, los aprendices tendrán:

- Afiliación al Sistema de Riesgos Laborales.

Del Apoyo de Sostenimiento a los aprendices:

- Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo, en la fase lectiva, el equivalente al 50% de un (1) SMMLV.

- En la fase práctica será equivalente al 75% de un SMMLV.

Importante: El SENA destinará una parte de los recursos recaudados por monetización (20% del total) para brindar el apoyo a estudiantes SENA, de estratos 1 y 2. Este 20% también será usado para el pago de la prima de la póliza de seguros y para la adquisición de elementos de seguridad industrial y dotación de vestuario.

A los estudiantes universitarios:

- El apoyo económico mensual no podrá ser inferior a un (1) SMMLV.

Importante: En ningún caso, el apoyo económico será considerado como salario, excepto para efectos de la deducción tributaria que trata la Ley 115 de 1994 (Artículo 189)

Las actividades que realicen los aprendices y estudiantes universitarios son aconsejables que estén acordes con la formación recibida y correspondan al proceso empresarial en que se ocuparán.

### **¿Cuánto puede durar un Contrato de Aprendizaje?**

Su duración será equivalente al término de la etapa práctica del programa de formación, que en ningún caso podrá superar los dos (2) años continuos o discontinuos. Una vez terminados estos 2 años, se prohíbe tener otro Contrato de Aprendizaje con la misma o distinta empresa.

### **¿En cuáles ocupaciones pueden realizarse Contratos de Aprendizaje?**

De acuerdo con la normativa vigente, el SENA tiene la facultad de definir el listado de oficios para la aplicación del Contrato de Aprendizaje, de acuerdo con lo definido y estipulado en dichas normas.

En el Decreto 620 de 2005 se señalan los criterios para la determinación de oficios u ocupaciones objeto del contrato de aprendizaje y se dictan otras disposiciones.

### **¿Cómo se ubican los aprendices en las empresas?**



El medio oficial para la ubicación de aprendices es a través del SENA y su Sistema Virtual de Aprendices (<http://caprendizaje.sena.edu.co>)

Además, el nuevo Servicio de Empleo ([www.redempleo.gov.co](http://www.redempleo.gov.co)) dispone de un módulo que permite el registro tanto de los aprendices como de los estudiantes universitarios



Revisión de catálogo de películas por los participantes del seminario taller de preparación para la vida laboral.

### 4.3 Formación para el Trabajo

#### ¿Qué es la Formación para el Trabajo?

Es un proceso organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales referidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que le permiten ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva. (Decreto 2020 de 2006)

#### ¿En qué áreas o temas se ofrece la Formación para el Trabajo?

Los programas de formación deben apuntar directamente a las áreas de desempeño de la Clasificación Nacional de Ocupaciones:

- **Finanzas y Administración.**
- **Ciencias Naturales, Aplicadas y Relacionadas.**
- **Salud.**
- **Ciencias Sociales, Educación, Servicios Gubernamentales y Religión.**
- **Arte, Cultura, Esparcimiento y Deportes.**
- **Ventas y Servicios.**



- **Explotación Primaria y Extractiva** de minerales, petróleo y gas, producción agrícola, pecuaria, pesquera y explotación forestal.
- **Operación de Equipos, del Transporte y Oficios:** de la construcción, de equipos de transporte y equipo pesado, mecánicos, electricistas, instaladores de redes eléctricas, de comunicaciones y los oficios universales como carpinteros, sastres, plomeros, tapiceros y zapateros.
- **Procesamiento, Fabricación y Ensamble.**



Socialización de una guía para entender los valores morales en el cine.

### ¿Cuál es la normatividad que rige la Formación para el Trabajo?

- **Constitución Nacional.** Responsabilidad del Estado por la educación y la capacitación de los ciudadanos para su desarrollo integral. Artículos 27, 54 y 67.
- **Recomendación 195/2004** de la OIT sobre Educación y Formación.
- **Ley 50 de 1990 y Decreto 1127 de 1991.** Artículo 4 y 6. Deberes del empleador en tanto realizar actividades en pro del el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales.
- **Ley 115 de 1994.** Ley General de Educación. Artículos 36, 37, 38, 41 y 42.
- **Ley 119 de 1994 y Decreto 249 de 2004.** Reestructuración del SENA
- **Ley 789 de 2002.** Reglamentación de la relación de aprendizaje y la formación en la empresa.
- **Ley 749 de 2002 y Ley 962 de 2005.** Organización de las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica.
- **Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009.** Apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.
- **Decreto 2020 de 2006.** Organización del sistema de calidad de formación para el trabajo.
- **Decreto 4904 de 2009.** Organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativa para el trabajo y el desarrollo.
- **Ley 1429 de 2010.** Ley de Formalización y Generación de Empleo
- **Decreto 4108 de 2011.** Modificación del Ministerio del Trabajo e integración del Sector Administrativo del Trabajo.
- **Ley 1448 de 2011.** Atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno.



Inspección a una fábrica de plásticos

### ¿Qué son programas de Formación Inicial?

Son lo que preparan a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones. Ejemplo de esta oferta están los programas de Técnicos Laborales, Auxiliares y Oficios.

### ¿Qué son programas de Formación Complementaria?

Los que permiten a los trabajadores activos y los buscadores de empleo, la adquisición de conocimientos y habilidades en un campo nuevo, mejorar o actualizar sus cualificaciones, para alcanzar objetivos de promoción socio profesional.

## 4.4 SOBRE LAS RELACIONES DE APRENDIZAJE

### ¿Qué es una Relación de Aprendizaje y cuáles son sus ejemplos en Colombia?

Es una estrategia que, de ser articulada en un diálogo social con participación pública-privada, contribuye a la superación de la trampa trabajo-inexperiencia que obstaculiza la transición de los jóvenes de la formación al trabajo. (Organización Internacional del Trabajo).

En el país las siguientes se consideran formas de Relaciones de Aprendizaje:

- **PASANTÍA.** Práctica profesional que un estudiante realiza una vez que ha aprobado la carga crediticia de su pensum de estudios para poder optar al título. Su regulación corresponderá a cada institución de educación superior en ejercicio de la autonomía universitaria. (Ley 30, 1992; Ley 115, 1994)
- **JUDICATURAS.** El estudiante que haya terminado las materias del pensum académico elegirá entre la elaboración y sustentación de la monografía jurídica o la realización de la judicatura (Ley 552, 1999)
- **SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO** en Salud.

Para los egresados de los programas de educación superior del área de la salud, el cual debe ser prestado en poblaciones deprimidas urbanas o rurales o de difícil acceso a los servicios de salud, en entidades relacionadas con la prestación de servicios, la dirección, la administración y la



investigación en las áreas de la salud. Debe prestarse, por un término no inferior a seis (6) meses, ni superior a un (1) año. (Ley 1164, 2007)



Diálogo con un grupo de obreros sobre sus condiciones de trabajo (2011)

- **CONTRATO DE APRENDIZAJE:**

Es una forma especial del Derecho Laboral que busca facilitar el desarrollo de los aprendizajes adquiridos durante la etapa de formación teórica, de aprendices y estudiantes universitarios, a cambio que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional, metódica y completa en el oficio, actividad u ocupación. (Ley 789, 2002)

#### **4.5 CALIDAD EN LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO**

##### **¿Qué es la Certificación de Calidad en la Formación para el Trabajo?**

Es el acto mediante el cual un organismo de tercera parte verifica y avala el cumplimiento de las normas técnicas de calidad de formación para el trabajo por parte de los programas e instituciones; los estándares, procesos e instrumentos establecidos específicamente por la Comisión de Calidad de la Formación para el Trabajo (CCAFT). Es de carácter voluntario y temporal. (Decreto 2020 de 2006)

##### **¿A qué programas e instituciones aplica la Certificación de Calidad en la FT?**

- Los programas orientados a la formación para el trabajo.
- Los programas de educación media técnica que sean de formación para el trabajo.
- Los programas técnicos profesionales y tecnológicos de educación superior que cuenten con registro calificado otorgado por el Ministerio de Educación Nacional y que sean de formación para el trabajo.
- Los programas desarrollados por las empresas para efectos del reconocimiento del contrato de aprendizaje.
- Las instituciones reconocidas como entidades educativas (de la media técnica y superior) y de formación para el trabajo, las cajas de compensación familiar y las empresas que desarrollen procesos de formación organizados y sistemáticos para sus trabajadores actuales o potenciales, sólo que hayan obtenido la certificación del SCAFT de por lo menos el 50% de sus programas (Decreto 2020 de 2006).



### ¿Qué es una Norma Técnica de Calidad de la Formación para el Trabajo?

Es un documento establecido por consenso y aprobado por un organismo reconocido, que suministra, para uso común y repetido, reglas, directrices y características para las actividades o sus resultados, encaminados al logro del grado óptimo de orden en el contexto de la formación para el trabajo. Ejemplo: **Norma Técnica Colombiana 5555**. Certificación de Sistemas de Gestión de la Calidad para las instituciones de formación para el trabajo.



Momentos del seminario de Bioética (2013)

## 4.6 SOBRE LAS UNIDADES VOCACIONALES DE APRENDIZAJE EN EMPRESA - UVAE

### ¿Qué son las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE?

Son espacios formativos dentro de las empresas, conformadas con el fin de preparar, entrenar y complementar la capacidad de los trabajadores para el desempeño de las diferentes funciones relacionadas con los procesos técnicos de la empresa. (Resolución 1409 de 2012, 1903 de 2013 y Ley 1636 de 2013)

### ¿Quiénes son los beneficiarios de los programas de formación de las UVAE?

Los programas de formación son para los empleados vinculados a la empresa o proveedores; asimismo para trabajadores del mismo sector económico al que pertenece la empresa, en el caso que las agremiaciones empresariales concierten un convenio con la empresa autorizada, previo aviso a la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo (DMFT). (Resolución 1903 de 2013)



Conciliación con una organización sindical y empresa (2011)

#### 4.7 SISTEMAS DE COMPETENCIAS

##### ¿Qué son las Competencias?

Es la integración entre conocimientos, aptitudes profesionales y el saber hacer, que se dominan y aplican en un contexto específico. (Organización Internacional del Trabajo)

##### ¿Qué es un Sistema de Competencias?

Es un conjunto de componentes o subsistemas que busca solucionar la falta de reconocimiento de aprendizajes previos y de vínculos consolidados de la formación con el mundo productivo, con las competencias como concepto unificador entre estos procesos.

Estos componentes o subsistemas son **la normalización**: la elaboración y aprobación de los estándares o normas de competencia. Estas normas serán insumo para el diseño de programas de formación, para la certificación de la competencia que se posee y para facilitar los procesos de gestión humana en las empresas.

o la **evaluación** de la competencia, en función de los estándares o normas definidas.

o la **certificación** como el reconocimiento formal del desempeño competente sobre la norma o estándar, por una institución habilitada para tal fin. La evaluación y la certificación, en general, son desarrolladas en un solo componente o subsistema: Certificación.

#### 4.8 Emigración

De un Estado con el propósito de asentarse en otro. Las normas internacionales de derechos humanos establecen el derecho de toda persona de salir de cualquier país, incluido el suyo. Sólo en determinadas circunstancias, el Estado puede imponer restricciones a este derecho. Las prohibiciones de salida del país reposan, por lo general, en mandatos judiciales.

##### **Explotación Laboral**

Acto de aprovecharse de alguien. En particular, el acto de aprovecharse injustamente de otro para su propio beneficio, colocándolo a trabajar más de las horas legales sin recibir pagos extras, entre otras formas.



Diálogo con trabajadores en diligencias de investigación administrativa laboral.

### **Gestión Migratoria**

Término que se utiliza para designar las diversas funciones gubernamentales relacionadas con la cuestión migratoria y el sistema nacional que se encarga, en forma ordenada, del ingreso y la presencia de extranjeros dentro de los límites de un Estado y de la protección de los refugiados y otras personas que requieren protección.

### **Inmigración**

Proceso por el cual personas no nacionales ingresan a un país con el fin de establecerse en él.

### **Migrante**

Persona que deja su país en forma voluntaria para radicarse en otro Estado en forma definitiva o al menos por un largo período de tiempo.

### **Migrante Regular**

Migrante que ingresa legalmente a un país y permanece en él, de acuerdo al criterio de admisión (estudiantes, trabajador migratorio).

### **Migrante Irregular**

Persona que ha ingresado a un Estado sin el pleno cumplimiento de las normas migratorias vigentes, o a quien se le ha vencido su visa. El término se aplica a los migrantes que infringen las normas de admisión del país, o a cualquier otra persona no autorizada a permanecer en el país receptor (también llamado clandestino/ ilegal/migrante indocumentado o migrante en situación irregular). En lo que respecta a la diferencia entre migrante ilegal y el irregular, consideramos necesario aclarar que no hay una definición clara que señale con exactitud la diferencia. Sin embargo, el uso generalizado de la palabra ilegal es incorrecto, en la medida que sólo los actos pueden tener dicho carácter y responden a la normativa vigente de cada país y no necesariamente acorde con lo establecido en el Artículo 13 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En consecuencia, cuando se está haciendo referencia a la persona, debe usarse siempre la palabra irregular.

### **Migración Laboral**

Movimiento de personas de un país de origen a otro con un fin laboral. La migración laboral está por lo general regulada en la legislación sobre migraciones de los Estados. Algunos países asumen un papel activo al regular la migración laboral externa y buscar oportunidades de trabajo para sus nacionales en el exterior.





### **Remesa**

Suma de dinero ganada por los inmigrantes que son remitidas a sus países de origen, estos rubros de dinero son de carácter privado (de las y los migrantes y sus familias en origen) y su inversión depende de los intereses y necesidades de cada uno de ellos Ej. Pago de servicios públicos, salud, educación, entre otros.

### **Retorno Forzoso**

Regreso obligado de una persona al país de origen, de tránsito o un tercer país, fundado en una decisión administrativa o judicial.

### **Tráfico Ilícito**

Facilitación de la entrada ilegal de una persona en un Estado Parte (de la Convención) del cual dicha persona no sea nacional o residente permanente con el fin de obtener, directa o indirectamente, un beneficio financiero u otro beneficio de orden material (Art. 3 (a) del Protocolo Adicional contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, 2002). El tráfico ilícito, distintamente a la trata, no implica explotación, coerción o violación de los derechos humanos.



Preparación por grupos de la exposición en laboral.



Desarrollo y transcurso del seminario investigativo con una intensidad de dos horas en temas laborales

### **Aprendizaje Permanente (Aprendizaje a lo largo de la vida)**

Se entiende como una actividad de formación desarrollada durante la vida con el propósito de mejorar el conocimiento, las habilidades y competencias dentro de una perspectiva personal, social y laboral. Esta definición incluye todas las modalidades de aprendizaje en tanto son fuentes para una ciudadanía activa, para la inclusión social y para la inserción laboral. (OIT - Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional –CINTERFOR-)

### **Certificación de Competencia Laboral**

Es el reconocimiento de los saberes que tienen las personas por la experiencia lograda en el mundo laboral. Un certificado equivale a un "pasaporte" al mundo del trabajo porque acredita los conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes que la persona ha evidenciado con respecto a un estándar o a una Norma de Competencia.

### **Clasificación Nacional de Ocupaciones**

Estructura que agrupa y describe las ocupaciones, bajo los criterios de Área de Desempeño y el Nivel de Cualificación. Los programas de formación para el trabajo se relacionan directamente con las áreas de desempeño: Finanzas y Administración; Ciencias Naturales, Aplicadas y Relacionadas; Salud; Ciencias Sociales, Educación, Servicios Gubernamentales y Religión; Arte, Cultura, Esparcimiento y Deportes; Ventas y Servicios; Explotación Primaria y Extractiva; Operación de Equipos, del Transporte y Oficios; Procesamiento, Fabricación y Ensamble.

### **Competencia**

Integración entre conocimientos, aptitudes profesionales y el saber hacer, que se dominan y aplican en un contexto específico. (OIT)



Relatorías y exposiciones sobre el mundo del trabajo.

#### **4.9 CONTRATO DE APRENDIZAJE**

Es una forma especial del Derecho Laboral que busca facilitar el desarrollo de los aprendizajes adquiridos durante la etapa de formación teórica, de aprendices y estudiantes universitarios, a cambio que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional, metódica y completa en el oficio, actividad u ocupación. (Ley 789, 2002)

##### **Formación para el Trabajo**

Acción destinada al desarrollo de competencias para la inserción de las personas al mercado laboral, como complemento de la educación básica; para la actualización constante de los conocimientos y habilidades, lo que impacta la productividad y competitividad de los lugares donde trabajan y para la promoción del acceso al trabajo de poblaciones vulnerables por medio de programas especiales de formación.

##### **Gestión de Recurso Humano basada en competencias**

Herramienta estratégica para articular la búsqueda de competitividad de las empresas y la satisfacción de necesidades de desarrollo de las personas, con base en las competencias y potencial de los trabajadores.

##### **Norma de Competencia**

Es un estándar que describe: los resultados que una persona debe lograr en el desempeño de una función laboral, los contextos en que ocurre ese desempeño, los conocimientos que debe aplicar y las evidencias requeridas para demostrar la competencia.

##### **Ocupación**

Conjunto de empleos cuyas funciones son afines y complementarias, se desarrollan en procesos específicos para la elaboración de un determinado bien o servicio y requieren competencias comunes para su desempeño exitoso. (SENA).

##### **Programas de Formación Inicial**

Estos programas están planteados como una instancia previa al ingreso al mercado laboral, preparan a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollan competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permiten ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente.



### Programas de Formación Complementaria

Estos programas permiten a los trabajadores activos y los buscadores de empleo la adquisición de conocimientos y habilidades en un campo nuevo, mejorar o actualizar sus cualificaciones, para alcanzar objetivos de promoción socioprofesional.

### PARA LAS EMPRESAS PATROCINADORAS

#### ¿Cuáles son las empresas obligadas a tener cuota de aprendizaje?

- Las empresas privadas que realicen cualquier tipo de actividad económica **diferente de la construcción** que cuenten con **más de quince (15) empleados**.
- Las empresas industriales y comerciales del estado y de economía mixta que cuenten con más de **quince (15) empleados**.

**¿Cómo se calcula la cuota de aprendizaje?** [Decretos Reglamentarios 933 y 2585 de 2003, Acuerdo 0015 del 11 de diciembre de 2003 y Acuerdo 0016 del 11 de diciembre de 2003]

**Un (1) aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y Uno (1) adicional por fracción de diez (10) o superior.**

**Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un (1) aprendiz.**

Empresas de menos de diez (10) trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del SENA.

El SENA es la entidad encargada de la definición de la cuota de aprendices.

**¿Existe la POSIBILIDAD de Contratos de Aprendizaje voluntarios?** Sí. En dos casos:

- Cuando la empresa de menos de diez (10) trabajadores quiera contratar 1 aprendiz del SENA.
- Cuando las empresas obligadas quieran exceder su cuota y que esto no implique reemplazar la nómina actual, de acuerdo a la normatividad<sup>2</sup>.



Inspección administrativa laboral a una empresa de servicios temporales

#### ¿QUÉ OPCIÓN tiene una empresa para subsanar el incumplimiento de su cuota de aprendizaje?

Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje pueden, en su defecto, cancelar al SENA una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios, por un salario mínimo legal vigente.

En caso que el incumplimiento sea parcial, la monetización será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

El 80% de la destinación de los recaudos por monetización será para Fondo Emprender y el 20% restante brindará apoyo de sostenimiento durante la fase lectiva y práctica para aprendices SENA



de estratos 1 y 2, se pagan las pólizas de seguros y se adquieren elementos de seguridad industrial y dotación de vestuario.

#### **¿La empresa tiene la OPCIÓN de formar aprendices?**

Sí. Las empresas pueden impartir directamente formación educativa. El SENA autoriza este tipo de formación en cumplimiento de las siguientes condiciones:

- Ofrecer un contenido de formación lectiva y práctica acorde con las necesidades de la formación y del mercado de trabajo.
- Disponer de recursos humanos calificados en las áreas en que ejecuten los programas de formación.
- Garantizar, directamente o a través de convenios con terceros, los recursos técnicos, pedagógicos y administrativos que permitan su adecuada implementación.

<sup>1</sup> Lo anterior está contenido en la Ley 789 de 2002, específicamente en los Artículos 30 – 32 – 33 y 36. La aprobación y publicación del listado de oficios están contenidos en el Decreto 2585 de 2003, Artículo 5º, y en el Decreto 249 de 2005, Artículo 3º.

<sup>2</sup> Decreto 1779 de 2009. Artículo 1º.

#### **4.10 LEGISLACIÓN LABORAL**

Trabajo Diurno: Entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m. (Art 25); Trabajo Nocturno: Entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. Se liquida con un recargo del 35 % Trabajo Dominical y Festivo – Diurno: Remunerado con un recargo del 75% (Artículo 26); Trabajo Dominical y Festivo – Nocturno: Además del recargo de 75 % del dominical, se liquida un recargo del 35%. Formula:  $2.1 * \text{Valor hora normal}$ . Trabajo Extra Diurno en Dominical y Festivo: Además del recargo de 75% del dominical se liquida un recargo del 25%, Formula  $2.0 * \text{Valor hora normal}$ . Trabajo Extra Nocturno en Dominical y Festivo: Además del recargo de 75% del dominical se liquida un recargo del 75%. Formula  $2.50 * \text{Valor hora normal}$ . Trabajo Dominical Ocasional.

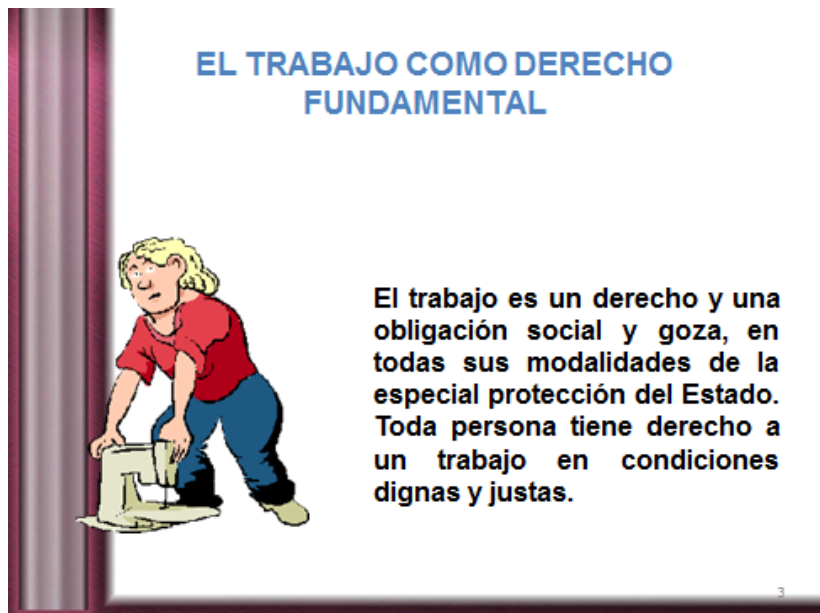
Cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario, se remunera según la opción que elija el trabajador, así:

Un día compensatorio o pago con recargo del 75 %. Trabajo Dominical Habitual: Cuando el trabajador labora tres o más domingos durante el mes calendario, se remunera con un recargo del 75 % y un descanso compensatorio.

Trabajo Dominical Obligatorio Institucionalizado: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, parágrafo 1 del artículo 26. Jornada Laboral Flexible:

El trabajador podrá acordar con el empleador el horario de trabajo semanal, en forma temporal o indefinidamente, sin que sobrepase de la jornada máxima legal de 48 horas semanales y teniendo en cuenta el mínimo diario son 4 horas y máximo 10, artículo 51 de la Ley 789 de 2002.

De lo anterior se exceptúa el caso de la jornada de 36 horas semanales.



Fuente: Curso de derecho laboral especialización en alta gerencia, Jaime Arias Lopez.

### **¿A cuánto equivale la indemnización cuando el empleador se demora en pagar los salarios y prestaciones debidas?**

A una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por 24 meses. Después de ese período debe pagarle intereses moratorios sobre las sumas adeudadas hasta cuando el pago se efectúe.

### **¿Las indemnizaciones dan lugar a retención en la fuente?**

Algunas sí. En la reforma tributaria se estableció que habrá retención en la fuente del 20 por ciento para aquellas indemnizaciones que se paguen a los trabajadores que devenguen más de 10 salarios mínimos legales.

Si el contrato de trabajo termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año siempre y cuando sobre pase los tres meses (antes 6 meses). Y desde luego, para contratos a término indefinido o fijo de más de un año, pues si son inferiores a un año se pagará la compensación por cualquier tiempo.

### **¿Qué se modificó referente a la Unidad de Empresa?**

Se eliminó el concepto que establecía la unidad de empresa para efectos de que todas aquellas empresas que conformaran un grupo empresarial o dependieran económicamente de una misma persona natural o jurídica, se tuviera como una sola para efectos laborales. Es decir, que si las distintas empresas efectuaban labores similares, conexas o complementarias, debían pagar los mismos salarios y prestaciones de todos los trabajadores que estuvieren vinculados a esa unidad o grupo empresarial. A partir de la reforma se rompe esa unidad para que los empleadores puedan



dividir o fraccionar el grupo empresarial en distintas unidades con diferentes prestaciones, y salarios.

#### 4.11 El Subsistema de Compensación y Beneficios.

Conjunto de incentivos y beneficios que la organización establece para remunerar y recompensar a las personas por su trabajo.

La compensación puede ser monetaria, como el salario y las prestaciones sociales, y no monetaria como el estímulo, reconocimiento, estabilidad, el ambiente laboral. La compensación monetaria puede ser directa o indirecta y son aquellos beneficios que resultan de una de una convención colectiva, pacto sindical o planes voluntarios ofrecidos por la organización y que son denominados como prestaciones extralegales. El salario, bajo sus distintas denominaciones, las prestaciones sociales y cualquier otra clase de beneficio que recibe el trabajador, constituye el total de la compensación cuantificable y es llamado comúnmente remuneración total. Otras denominaciones del salario son:

- Salario ordinario: Es la cantidad fija que recibe un trabajador de forma regular ya sea quincenal o mensual
- Salario mínimo legal: es el que todo trabajador tiene derecho para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia en el orden material, moral y cultural.
- Consejo Nacional Laboral, por consenso, debe fijar anualmente su monto. En caso de que no haya consenso lo fija el gobierno mediante decreto
- Incentivos salariales: estímulos diseñados para recompensar el buen desempeño de los empleados.

**Justicia**

- ❑ La palabra **justicia** se emplea en dos sentidos: con el de conformidad con el **derecho** (*ius*) o legalidad, y con el de **igualdad o proporción**. El primer sentido tiene que ver con el Estado, y el segundo con los individuos.
- ❑ Algunos consideran la **legalidad** más importante que la **igualdad** *"auctoritas, non veritas, facit legem"*, *'la autoridad, no la verdad, hace la ley'*.
- ❑ Otros consideran más importante la justicia como valor (**Igualdad, Equidad**), por ser moral, que la justicia como hecho, por ser lo legal. Estiman que lo moral prevalece sobre lo legal.
- ❑ Lo ideal es el respeto a la **legalidad** y a la **Igualdad**. La justicia es la virtud del orden, si éste es equitativo, y del intercambio, si éste es honesto.(25)

#### SALUD PÚBLICA Y JUSTICIA SOCIAL<sup>64</sup>

Es importante considerar que el trabajador puede sentirse desmotivado no solo con un pago inequitativo sino también con un clima organizacional deficiente, lo que impide alcanzar la productividad esperada.

Por lo anterior la gestión humana debe prestar atención a este factor que hace parte de la compensación no monetaria y que en la práctica se traduce en mejorar la calidad de vida en

<sup>64</sup> Alfredo Castillo Valery, Venezuela, Bogotá 10 de septiembre de 2008.



aspectos como satisfacción de necesidades, preocupación por su bienestar general, estímulo o reconocimiento y posibilidades de ascenso.

## LAS CESANTÍAS

Las cesantías en Colombia son una prestación social que el empleador reconoce y paga a sus trabajadores, para que estos tengan un medio de subsistencia en el evento de llegar a quedar cesantes. Sin embargo, para muchos trabajadores este dinero que cada año reciben (consignado en los fondos privados o en el FNA) se ha convertido en 'Plata de Bolsillo' que retiran para fines diferentes a los estipulados por la ley.

Los fondos señalan que la ley dejó abierto el 'grifo' por donde los trabajadores hacen retiros para gastos indistintos.

### ¿Qué son las cesantías?

Son una prestación social a la que se tiene derecho, por el simple hecho de tener un contrato de trabajo.

La cesantía se liquida anualmente o al terminar el contrato de trabajo, de acuerdo con el régimen de cesantía que cobije al trabajador.

### ¿Cómo se calculan?

Equivale a un mes de salario por cada año de servicio, y proporcionalmente por fracción de año.

En el sistema actual, la liquidación de la cesantía se hace cada año, consignándose en una cuenta de ahorro individual del Fondo de Cesantía seleccionado previamente por el trabajador:

Esta consignación, debe hacerla el empleador, antes del 15 de febrero del año siguiente.

En caso de que el trabajador no manifieste su escogencia antes del 31 de diciembre, la selección del fondo la hace el empleador, quedando el trabajador en libertad de trasladarse cuando lo considere conveniente.



Fuente: Profesor Luis Fernando Moreno





## Derechos Humanos (17,18)

- 1ª Generación.- **Derechos Civiles y Políticos.** Se plantean por primera vez en el s. XVII (John Locke). Se consolidan con los mov. políticos de los s. XVII y XIX. Valores: **la Libertad y la búsqueda de la Felicidad.**
- 2ª Generación.- **Sociales, Económicos y Culturales.** Fueron inspirados principalmente por el Socialismo. Valores básicos: **Calidad de Vida e Igualdad.**
- 3ª Generación.- **Derechos Ambientales y Ecológicos, y los de las futuras generaciones** Valores Básicos: **Sobrevivencia de la vida humana en el planeta, y la Paz.**

### SALUD PÚBLICA Y JUSTICIA SOCIAL<sup>65</sup>

Sobre la Rentabilidad de las Cesantías: Por Ley, esta cuenta genera una rentabilidad, lo cual se traduce en el mayor valor de la Cesantía (este mayor valor es el que el sistema anterior, estaba dado por la retroactividad de la cesantía).

Por ejemplo:

Camilo Reyes se gana \$500.000 pesos mensuales y trabaja todo el año. Su cesantía para este año será de 500.000 pesos que su empleador deberá consignar en su cuenta de ahorro individual antes del 15 de febrero del año siguiente.

Ahora bien, la Ley 52 de 1975 estableció que a partir del primero de enero de 1975 los empleadores deben reconocer y pagar a sus trabajadores intereses del 12% anual, sobre los saldos acumulados de cesantía a 31 de diciembre.

Cuando el contrato de trabajo del trabajador se termine antes de dicha fecha, le reconocerá el interés proporcional al tiempo trabajado.

Dispuso la norma, además, que dichos intereses deberán entregarse directamente al trabajador, a más tardar, el 31 de enero del año siguiente a la fecha en que se causaron.

### Pérdida del derecho a la cesantía

---

<sup>65</sup> Alfredo Castillo Valery, Venezuela, Bogotá, 10 de septiembre de 2008.



Por el simple hecho de tener un contrato de trabajo, los trabajadores tienen derecho a la cesantía (como prestación social). Sin embargo, esa prestación puede perderse, si el contrato de trabajo del trabajador llega a terminarse por alguno de los supuestos definidos en la Ley laboral.

Los supuestos bajo los cuales puede perderse el derecho a la cesantía son:

- Todo acto delictuoso cometido contra el patrono o sus parientes dentro del segundo grado de consaguinidad y primero afinidad, o el personal directivo de la empresa.
- Todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.
- El que el trabajador revele secretos técnicos o comerciales, o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para la empresa.
- Cuando el empleador informe sobre la existencia de esta causal, se deberá informar inmediatamente al Departamento Jurídico.
- En cualquier caso, el empleador deberá suministrar el auto de apertura del proceso penal cada año por el Gobierno Nacional.

### **Afiliados voluntarios**

Los trabajadores que terminan su contrato de trabajo y no se presentan a reclamar su cesantía, o manifiestan expresamente su intención de permanecer en el fondo de cesantías con este carácter, son considerados por la Ley como afiliados voluntarios.

Este afiliado puede hacer retiros de su cuenta individual en el momento que lo solicite (cumpliendo con los requisitos exigidos por la Ley), pero nunca podrá realizar depósitos o consignaciones.

Afiliación a varios fondos. Se pueden estar afiliado a tantos Fondos de Cesantía, como tantos sean los contratos de trabajo que tenga el trabajador, o si el trabajador lo prefiere, puede tener tantas cuentas individuales en mismo Fondo, como tantos sean sus contratos de trabajo.



Foro sobre legislación laboral.



## Retiros parciales

Los retiros parciales de cesantía pueden ser por los siguientes conceptos.

- Vivienda. Construcción de vivienda, cuando se haga sobre lote o terreno de propiedad del trabajador o su cónyuge.
- Liberación de gravámenes hipotecarios o pago de impuestos que afecten realmente la casa o terreno edificable del trabajador o su cónyuge.
- Adquisición de títulos de vivienda sobre planos de los empleadores o de los trabajadores para construcción de las mismas, contratadas con entidades oficiales o privadas.
- Ampliación, remodelación o mejora de la vivienda de propiedad del trabajador o de su cónyuge.
- Pagos de impuesto predial y valorización Requisitos: Carta de la empresa autorizando y especificando el tipo de retiro, con el sello y firma de autorización de la oficina Regional del Trabajo (se exceptúa los trabajadores de las entidades públicas cuya autorización es dirigida directamente por el empleador por medio de oficio, carta o resolución, en la cual autorizan el retiro de los afiliados).
- Educación Superior. Para financiar estudios de educación superior para el trabajador, su cónyuge, compañero o compañera permanente y sus hijos.

Requisitos:

Comprobante de pago de la matricula sin cancelar. Sin excepción, todos los retiros de cesantía para pago de educación superior deben ser girados a nombre de la entidad de educación superior. Estudios en el exterior. El retiro de las cesantías para estudios en el exterior, es válido, pero debe hacerse a través de una universidad colombiana, reconocida por el Estado, que tenga convenio con una universidad extranjera. Este retiro se tramita como un retiro por educación superior, pero la universidad colombiana se encarga de los trámites frente a la universidad extranjera.



Visitas a las Direcciones Territoriales de Vichada y Magdalena (2007)

- **Otros retiros**

Retiros Afiliados Voluntarios e Independientes. Se presenta cuando un afiliado voluntario desea retirar parcial o totalmente el saldo de su cesantía.

Requisitos:

- Carta original con nombres y apellidos completos del afiliado solicitando el retiro
- Mínimo dos documentos de identidad del afiliado solicitando el retiro



- Mínimo dos documentos de identidad del afiliado en original
- Los afiliados que terminan su contrato de trabajo y no se presentan a reclamar su auxilio de cesantía, se deben convertir a afiliados voluntarios retroactivamente a la fecha de terminación de contrato.

Inmovilización de Cesantías (Subsidio Vivienda de Interés Social). El subsidio de vivienda de interés social es un aporte en dinero otorgado por el Gobierno Nacional.

Con base en lo anterior, el afiliado al Fondo de Cesantías que esté interesado en ser beneficiario del subsidio de vivienda de interés social, deberá manifestar, por escrito, su intención de movilizar sus cesantías (actuales y futuras), con el objeto de reunir el ahorro previo necesario para ser beneficiario del subsidio familiar de vivienda.



Fuente: Profesor Luis Fernando Moreno S



Inspección Preventiva en la Terminal de Transportes



## 4.12 PROTECCIÓN PARA LA VEJEZ

### **¿Qué es el Régimen de Prima Media?**

Es el sistema de ahorro para la vejez administrado por el Estado a través de Colpensiones. Este Régimen cuenta con beneficios predefinidos subsidiados por el Estado.

### **¿Qué es el Régimen de Ahorro Individual Solidario?**

Es el sistema de ahorro para la vejez administrado por fondos de pensión privados. La pensión depende del esfuerzo de ahorro.

Los afiliados aportan a un fondo solidario para garantizar la pensión a los menos favorecidos.

### **¿Cuáles son los requisitos mínimos para pensionarse hoy?**

Tanto para el RPM y RAIS las mujeres deben tener 55 años y los hombres 60 años para jubilarse.

En el primero es necesario cotizar durante 1250 semanas, mientras que en el RAIS se obtiene la pensión de acuerdo con el monto ahorrado. Si este no alcanza para un salario mínimo debe acceder al beneficio solidario y para esto necesita haber cotizado al menos 1150 semanas.

### **¿Cuáles son los principales problemas del sistema pensional actual?**

El sistema general de pensiones tiene baja cobertura, es desigual e insostenible socialmente.

Su baja cobertura responde a la informalidad laboral que no permite que los trabajadores cumplan con los requisitos de tiempo y monto. Pero además, los trabajadores formales por circunstancias de su vida laboral tampoco lo logran.

La desigualdad se ve reflejada en que solo 1 de cada 10 colombianos llega a pensionarse por falta de opciones y mecanismos de inclusión al sistema. En el RPM a mayor pensión, mayor subsidio. Además los trabajadores que están en igualdad de condiciones reciben mayor pensión en el RPM que en EL RAIS.

### **¿Cuál es la propuesta del Ministerio del Trabajo?**

Se propone un sistema estructural que proteja a todos los trabajadores, basado en tres ejes: más cobertura, más igualdad y que no quiebre el sistema.

El propósito es que todos los trabajadores formales e informales, puedan contar con un ingreso al llegar a la edad de jubilación o retiro, bien sea mediante una pensión, o un apoyo del Estado.

### **¿Qué mecanismos ha generado el Ministerio del Trabajo para lograr mayor cobertura?**

El nuevo modelo de protección a la vejez ya está en marcha.

Con la creación de Colpensiones, la nueva administradora de pensiones del Estado, se logró generar una entidad más moderna que responde al servicio del usuario y asegura la permanencia del Régimen de Prima Media.

A través de Colombia Mayor, se fortaleció la atención a los adultos mayores en extrema pobreza y los Beneficios Económicos Periódicos, BEP, ampliarán la cobertura a más de 7 millones de trabajadores que hoy no cuentan con protección para la vejez porque son informales o porque no cumplen los requisitos de pensión.

### **¿Cómo se logra la equidad con este nuevo modelo?**

Con este nuevo modelo todos los trabajadores formales recibirán el mismo subsidio del Estado y cumplidos los requisitos recibirán la pensión de acuerdo a su ahorro.



Con los BEP buscamos proteger a aquellos trabajadores que ganan menos de un S.M.L.V o a quienes sus ingresos no les permiten entrar al RPM. Estos trabajadores ahorrarán en su cuenta lo que puedan, mientras que el Estado les dará un subsidio de 20% adicional a lo ahorrado.

Y gracias al programa Colombia Mayor los adultos mayores de 65 años de Sisbén 1 y 2 reciben un aporte del Estado que les permite tener una vejez digna y mejorar su calidad de vida. Hoy esta iniciativa beneficia a más de un millón de colombianos y su meta es alcanzar en cinco años la cobertura universal de 2.400.000 adultos mayores que viven en extrema pobreza.

#### **¿Por qué es sostenible este nuevo modelo?**

Es un modelo que favorece la sostenibilidad fiscal, al eliminar los altos subsidios que se les otorga a las pensiones de mayor valor, es decir, gracias a este nuevo modelo todos los colombianos recibirán el mismo valor del subsidio.

Lo que permite que haya mayor cobertura, que sea equitativo para todos y al cumplir esto, que no quiebre el sistema.

#### **¿Qué pasa con las personas que no alcanzan a cumplir la cantidad de semanas requeridas?**

Con este nuevo modelo las personas que no tienen la cantidad de tiempo cotizado podrán pensionarse a través de dos nuevos mecanismos propuestos que son: la cotización retroactiva y la pensión familiar.

#### **¿Qué es la cotización retroactiva?**

Las personas que lleguen a la edad de jubilación y no hayan cumplido con la cantidad de semanas requeridas, pueden recibir su pensión y a su vez seguir cotizando el tiempo que hace falta.

#### **¿Qué es la pensión familiar?**

La pensión familiar consiste en que las parejas podrán sumar sus semanas de cotización para completar el tiempo requerido y de esta manera recibir una pensión conjunta.

#### **¿Este sistema aumenta la edad de jubilación?**

No, este sistema no aumenta la edad para jubilarse.

#### **¿Se modifica el tipo de cotización para RPM y RAIS?**

Sí, el nuevo modelo de protección para la vejez busca que los dos Regímenes (RPM y RAIS) se complementen y articulen entre sí, de esta manera se termina la competencia entre los dos.

Con esta propuesta todos los trabajadores cotizan en el RPM sobre una base correspondiente al salario mínimo y los aportes por encima del mínimo van al RAIS.

### **4.13 CONTRATO DE TRABAJO**

El Contrato es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa y diremos que es laboral, cuando además de los elementos de cualquier contrato (capacidad de las partes para contratar, consentimiento, causa lícita, objeto lícito), concurren los elementos esenciales de que trata el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, que dice:



**Elementos esenciales:** Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales:

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.
- b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país.
- c. Un salario como retribución del servicio.

Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.



Reunión de Junta Directiva del Colegio Nacional de Inspectores de Trabajo



Conferencia laboral (2011)



Reunión de Junta Directiva del Colegio Nacional de Inspectores de Trabajo



Mesa redonda sobre Riesgos Laborales en el seminario de Bioética del Trabajo.

### **¿Qué diferencia hay entre un contrato de trabajo verbal y un contrato de trabajo escrito?**

El contrato de trabajo puede ser acordado de forma verbal o escrita, prefiriéndose esta última para que sirva como medio de prueba en un momento determinado, pero ambas formas de contratación, escrita o verbal, están reguladas por el ordenamiento laboral colombiano y gozan de los mismos derechos y obligaciones.





### ¿Qué es la duración del contrato de trabajo?

La duración del contrato de trabajo, resulta ser el tiempo que las partes han pactado, durante el cual se mantendrá vigente la relación laboral.

### ¿Cuántas clases de contratos de trabajo a término fijo existen?

Los contratos de trabajo se diferencian unos de otros, por su duración. Al respecto señala el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo:

#### **Duración**

El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por un tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”.

Dependiendo del tiempo que acuerden las partes, el contrato de trabajo puede ser por un tiempo definido o por un tiempo indefinido, aclarando que independientemente del tiempo acordado, en todo contrato de trabajo, las partes tienen los mismos derechos y obligaciones dispuestas en la normativa laboral



Reunión de Junta Directiva del Colegio Nacional de Inspectores de Trabajo

### ¿Qué es la prórroga de un contrato de trabajo?

La prórroga de un contrato de trabajo consiste en la continuación del mismo a partir del vencimiento del término inicialmente pactado y con las mismas condiciones inicialmente pactadas. La prórroga del contrato de trabajo puede ser tácita o expresa; será tácita, cuando ninguna de las partes informa a la otra de su decisión de no prorrogar el contrato y por lo tanto, vencido el término inicial, el contrato automáticamente se prorroga por otro tiempo igual; será expreso, cuando la prórroga es fruto del acuerdo entre las partes.



**¿Después de cuántas prórrogas, un contrato de trabajo a término fijo se convierte en a término indefinido?**

La prórroga de un contrato de trabajo consiste en la continuación del mismo a partir del vencimiento del término inicialmente pactado y con las mismas condiciones inicialmente pactadas.

La prórroga del contrato de trabajo puede ser tácita o expresa; será tácita, cuando ninguna de las partes informa a la otra de su decisión de no prorrogar el contrato y por lo tanto, vencido el término inicial, el contrato automáticamente se prorroga por otro tiempo igual; será expreso, cuando la prórroga es fruto del acuerdo entre las partes.

**¿Cómo debe el empleador informar al trabajador que el contrato de trabajo a término fijo, no será prorrogado?**

Usualmente es el empleador quien informa al trabajador de su decisión de no prorrogar el contrato de trabajo inicialmente suscrito, caso en el cual, deberá proceder de la forma dispuesta en el numeral 1º del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, que dice:

*“1. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado y así sucesivamente”.*



Trabajo de campo en la reclusión de mujeres de Bogotá para verificar condiciones de trabajo de las Guardas del INPEC

Por lo anterior, con una anticipación no inferior a 30 días (que deberán entenderse calendario), la parte que tenga interés en no prorrogar el contrato de trabajo, deberá avisar por escrito a la otra de su decisión, entendiendo que si no lo hace con esa anticipación, el contrato de trabajo se entenderá prorrogado.

A manera de ejemplo tenemos, que si empleador y trabajador suscriben un contrato de trabajo a término fijo de un año, que inicia el 19 de marzo, dicho contrato irá hasta el 18 de marzo del siguiente año, por lo cual, a más tardar, el 15 de febrero (precaviendo que el año pueda no ser bisiesto), la parte que no desee prorrogarlo, deberá avisar a la otra.



### ¿Qué son las Justas Causas de terminación del contrato de trabajo?

Las Justas Causas de terminación del contrato de trabajo, son aquellas dispuestas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, enlistadas en el literal A), las que pueden ser empleadas por el empleador y en el literal B), las que pueden ser invocadas por el trabajador y corresponden a las situaciones que las partes pueden, en cualquier momento, dar por terminado el contrato de trabajo, sin que haya lugar por parte del empleador, a pagar indemnización alguna, mientras que si la justa causa de terminación del contrato es invocada por el trabajador, podría haber lugar a que el empleador deba pagar al trabajador, la indemnización de que trata el artículo 64 del mismo Código Laboral. Se aclara que las justas causas, son únicamente las dispuestas en dicho artículo y ni aún por acuerdo entre las partes, se podrían llegar a pactar otras.



Acuerdo voluntario laboral en diligencia, solicitada por las guardas del INPEC, en relación a la salud ocupacional.



## ¿Cuáles son las Justas Causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo?

De acuerdo con el literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, son:

### A. Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador de los miembros de su familia, o de sus representantes o socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.



Lectura del Ensayo Bioética y Cine en un cine foro empresarial.



7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable, a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.



Cátedra magistral sobre Bioética y relaciones laborales.



Debate estudiantil sobre la existencia del trabajo infantil en Colombia en el curso taller de laboral.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

### **¿Cuáles son las Justas Causas que tiene el trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo?**

De acuerdo con el literal B) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, son:

#### **b) Por parte del trabajador:**

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.



Sensibilización sobre la bioética aplicada al trabajo



Inspecciones y capacitación laborales en Bogotá D.C.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató,
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

**Parágrafo.** La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distinto



#### 4.14.1. JORNADA DE TRABAJO

##### ¿Qué horas comprende la jornada laboral ordinaria y nocturna?

Se entiende como trabajo ordinario el que se realiza entre las 6 de la mañana y las 10 de la noche (antes iba hasta las 6 de la tarde). El nocturno va de las 10 de la noche a las 6 a las 6 de la mañana.

##### ¿Cómo se paga ahora el trabajo en dominicales y festivos?

Se remunera con recargo del 75 por ciento (antes era del 100 por ciento) sobre el salario ordinario y en proporción a las horas trabajadas. Si el domingo que se trabaja coincide con otro día de descanso remunerado, el recargo será sólo de ese porcentaje

Por ejemplo, si le tocó trabajar el 20 de julio y era domingo, no puede cobrarse el doble. El trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario (antes un domingo); para que sea habitual y dé lugar a un día de descanso compensatorio, debe laborarse tres o más domingos al mes. En los contratos celebrados antes de la vigencia de la ley 789 estas modificaciones no entran a regir inmediatamente sino a partir del 1 de abril de 2003.



Lectura y socialización de las cartillas sobre los derechos de los trabajadores del sector rural.

##### ¿En qué consiste la nueva jornada flexible?

La jornada máxima legal en Colombia es de 48 horas semanales. Ahora, de común acuerdo, patrón y trabajador pueden repartir de manera variable durante seis de la semana, turnos de trabajo que vayan desde cuarto horas diarias continuas de trabajo y hasta 10 horas máximo.





### **Si un patrón termina sin justa causa un contrato laboral a término no fijo, ¿Cuál es la indemnización?**

En los contratos a término fijo se pagará el valor de los salarios correspondientes al tiempo que falte para cumplir el plazo estipulado en él; o el del lapso determinado por la duración de la obra o labor contratada, caso en el que la indemnización no será inferior a 15 días.

### **¿Y en los contratos a término indefinido?**

Se liquidará de la siguiente manera: A los trabajadores que devenguen un salario mensual igual o superior a 10 salarios mínimos mensuales legales se les pagarán 30 días de salario por un tiempo no mayor de 1 año ( antes eran 45). Si tiene más de un año de servicio continuo se le pagarán 20 días (antes eran 15) adicionales de salario sobre los 30 básicos, por cada uno de los años de servicios subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

A los trabajadores que devenguen un salario mensual igual o superior a los 10 salarios mínimos se les cancelarán 20 días de salario cuando tuvieren un tiempo de servicio no mayor de 1 año.

Si tuvieren más de un año de servicios continuos se les pagarán 15 días adicionales de salario sobre los 20 básicos, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

**¿Qué es la jornada ordinaria de trabajo?** La Jornada Ordinaria de Trabajo es el tiempo al que se compromete un trabajador, a laborar al servicio de un empleador, dentro de una relación laboral.

**¿Cuál es la Jornada Ordinaria de Trabajo Máxima?** La Jornada Ordinaria Máxima de Trabajo corresponde al tiempo máximo que la norma permite, que el trabajador pueda laborar, al servicio de un empleador.

Esta jornada se encuentra dispuesta en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, que dice:

**Duración:** La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;

b) La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor (...)

c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana; En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.



*Análisis del metalenguaje del cine como introducción a la mirada de un filme.*

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

**Parágrafo.** El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo”.



Investigación administrativa laboral, solicitada por una organización sindical (2013)

Por lo anterior, la Jornada Ordinaria de Trabajo Máxima, corresponde a 8 horas diarias, 48 horas a la semana, de forma tal que, una jornada diaria o semanal superior a la ordinaria, supondría trabajo suplementario o de horas extras.



**¿Cuáles otras Jornadas de Trabajo existen?** El artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, contiene unas jornadas especiales de trabajo, cuales son:

**Labores insalubres:** Hasta la fecha no se ha definido ni clasificado, cuáles son estas labores, ni cuál su duración máxima, motivo por el cual, hasta cuando esa reglamentación no se produzca, habrá de tenerse la jornada ordinaria pactada o en su lugar, la ordinaria máxima.

**Jornada de trabajo de menores de edad:** Respecto a esta Jornada especial, se deberá estar a lo dispuesto por los artículos 35 y 114 de la Ley 1098 de 2006, por ser la norma especial y por lo tanto, preferente sobre la general.

### **Artículo 35. Edad mínima de admisión al trabajo y derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar.**

La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales consagrados en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en este código. Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

**Parágrafo.** Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales”. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.



Momento de ilustración por parte de los estudiantes a los estudiantes del seminario taller para la selección de un filme en el seminario taller de Bioética



### **¿Puede una empresa aumentar la Jornada de Trabajo?**

Si. Puede darse el caso, que las necesidades de la empresa impliquen una ampliación de la Jornada de Trabajo, caso en el cual, deberá solicitar la respectiva autorización.

También puede ocurrir, que por fuerza mayor, caso fortuito, de amenaza u ocurrencia de algún accidente, o cuando sea indispensable efectuar trabajos de urgencia que deban desarrollarse en las máquinas o en la dotación de la empresa, trabajo adicional que es permitido únicamente, para evitar que la marcha normal del establecimiento, sufra graves perturbaciones, es decir, esta última situación es excepcional, caso en el cual, no requeriría de autorización alguna.

### **¿Qué debe hacer una empresa para aumentar la Jornada de Trabajo?**

Cuando la empresa requiere aumentar la Jornada Ordinaria de Trabajo Máxima, deberá acudir ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo donde tenga su domicilio principal y solicitar la respectiva autorización, en cumplimiento de lo dispuesto por el numeral 2º del artículo 162, que determina:

“Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados.

En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser trabajadas; las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al empleador llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación sobre la remuneración correspondiente. El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro”.



Lectura y explicación al auditorio de dos ensayos relacionados con la bioética y el cine(2013)



Con la solicitud de autorización se deberán acompañar, entre otros, los siguientes documentos:

1. Escrito de solicitud debidamente motivada y justificada.
2. Indicar el tiempo por el cual requieren la autorización, teniendo en cuenta que dicha autorización no puede ser indefinida.
3. Certificado de existencia y representación legal.
3. Certificación expedida por el grupo de archivo sindical, de no pacto colectivo, no convención colectiva de trabajo, que podrá ser solicitada en la Carrera 13 No. 32 – 76, Piso 16, solicitud que deberá ser acompañada con el Certificado de Cámara de Comercio vigente.
4. Fotocopia del registro del copaso o vigía.
5. Fotocopia de la resolución de aprobación del Reglamento Interno de Trabajo vigente.
6. Certificación de la afiliación de la empresa a la Administradora de Riesgos Profesionales.



Inspecciones laborales (2013)

**¿Cuál es la Jornada de Trabajo para las personas que laboran en actividades de vigilancia y seguridad privada, en hospitales o clínicas, o en empresas donde el servicio deba prestarse las 24 horas del día y los 7 días de la semana?**

La Jornada Ordinaria Máxima de Trabajo, corresponde a 8 horas diarias, 48 horas semanales, independientemente de sector de la producción.

Anteriormente la duración máxima de la jornada de trabajo para los vigilantes y trabajadores de actividades discontinuas o intermitentes, era de 12 horas, jornada que fue reducida a 8 horas, de conformidad con lo establecido en la Ley 6ª de 1981, equiparándola a la jornada de trabajo de que trata el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

Como se puede apreciar, la jornada máxima de trabajo para aquellos trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo y regidos por las disposiciones correspondientes al sector privado, se encuentra regulada por trabajo diario y semanal, luego es posible que un trabajador tenga una jornada de 12 o de 24 horas de trabajo por 12 o 24 horas de descanso, ni aún por acuerdo entre las partes.

Cuando el servicio deba prestarse las 24 horas del día y los 7 días de la semana, la empleadora deberá enmarcar sus necesidades, en alguna de las diferentes jornadas de trabajo contempladas en la normativa vigente, sin que haya lugar a ningún tipo de excepción.



### **¿Qué es el trabajo suplementario o de horas extras y cómo debe remunerarse?**

De acuerdo con el artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo, es aquel "...que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal". Para su remuneración, se tendrá en cuenta lo dispuesto por el artículo 168 del mismo código, que señala:



Argumentación estudiantil sobre el mundo del trabajo en lo atinente a los tipos de relaciones laborales.

#### ***"Tasas y liquidación de recargos."***

1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 (artículo. 161 C.S. T) literal c) de esta ley.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

#### **¿Se debe pagar el trabajado suplementario o de horas extras, o se puede compensar en tiempo dicho trabajo?**

No es posible compensar en tiempo el trabajo extra desarrollado, porque la norma no lo contempló, además, porque las horas extras son un elemento del salario y por lo tanto, aquél deberá ser tenido en cuenta para el pago de la liquidación de prestaciones sociales.



## ¿Cómo se remunera el trabajo desarrollado en dominicales o en días festivos?

Respecto al trabajo en día dominical y/o festivo, determinan los artículos 172, 179 y 180 del Código Sustantivo del Trabajo:



Deliberación sobre un diagnóstico de los trabajadores en Colombia. Por los estudiantes de Ingeniería de Telecomunicaciones (2014).

**“Artículo 172. Norma general.** Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de esta ley el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas”.

### **“Artículo 179. Remuneración.**

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

### **Parágrafo 1°.**

El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1° de abril del año 2003.



**Parágrafo 2°.**

Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario”.



Diligencias administrativas de investigación laboral.

**“Artículo 180. Trabajo excepcional.**

El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de esta ley, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo”.

**“Artículo 181. Descanso compensatorio.**

El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo.

En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 del literal c) de esta ley el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso remunerado cuando labore en domingo”. Teniendo en cuenta lo dicho en el parágrafo 2° del artículo 179 transcrito, el trabajo dominical es:

- Ocasional, cuando se laboren hasta dos domingos al mes, caso en el cual, el trabajador a su elección podrá optar por lo dispuesto en el artículo 180, que determina el derecho a un día de descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, cuál sería el recargo de que trata el numeral 1° del artículo 179, a elección del trabajador.
- Habitual, cuando se laboren más de dos domingos al mes, caso en el cual, en virtud de lo expresado por el artículo 181 transcrito, el trabajador tiene “...derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo, luego, el trabajador que labora habitualmente los domingos, tendría derecho a un descanso compensatorio remunerado por cada dominical laborado, además del pago del recargo de que trata el numeral 1° del artículo 179.





Cine foro para capacitación a trabajadores sobre ética del trabajo

En cuanto al descanso remunerado en otros días de fiesta, determina el artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo:

***“Remuneración.***

1. Todos los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, además de los días jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior”.





Taller para trabajadores sobre Bioética

Por lo anterior, quien labore ocasionalmente los días domingo o festivos (días de descanso obligatorio), tiene derecho un descanso compensatorio remunerado, o a la retribución en dinero, que correspondería al pago del día laborado, con un recargo del 75%, sobre el día ordinario, es decir, al 1.75% por ese día, a elección del trabajador.

Quien labore habitualmente los días domingo o festivos (días de descanso obligatorio), tiene derecho a un día de descanso compensatorio remunerado, y además, al pago del día laborado, con un recargo del 75%, sobre el día ordinario, es decir, al 1.75% por ese día.

Se aclara que para el trabajo dominical habitual, corresponde a un día de descanso compensatorio, por cada día de descanso obligatorio laborado, en una jornada que no supere la máxima legal diaria, que corresponde a ocho horas.

#### **¿El tiempo del almuerzo, hace parte de la Jornada de Trabajo?**

Inicialmente debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo, que dice: ***Distribución de las horas de trabajo.***

Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada<sup>7</sup>. Por lo anterior, la Jornada de Trabajo deberá distribuirse al menos en dos secciones, y ese tiempo de descanso, no hace parte de la jornada de trabajo. Estas interrupciones o pausas, usualmente se presentan en el tiempo destinado para la ingesta de alimentos que toma el trabajador, de acuerdo con los tiempos dispuestos por el empleador.



Foro sobre mercado de trabajo en el auditorio auxiliar de la Universidad Piloto (2013).



Fuente: Profesor Luis Fernando Moreno S.



Verificación de condiciones de trabajo a una empresa de comidas y restaurantes(2013)

## 2. SALARIO

- REMUNERACIÓN DIRECTA: Por la prestación del servicio

ORDINARIA	EXTRAORDINARIA
Salario pactado Ej: \$ 800.000,00	Primas; Sobre sueldos; Bonificaciones habituales; Valor de tiempo extra o suplementario; Valor del trabajo en días de descanso obligatorio; Porcentajes sobre ventas y Comisiones

- Cualquiera sea el nombre que se le de
- Puede ser:
  - FIJO → Unidad de tiempo: Días, semanas, meses
  - VARIABLE → Comisiones o porcentajes

Profe.: Luis Fernando Moreno S.

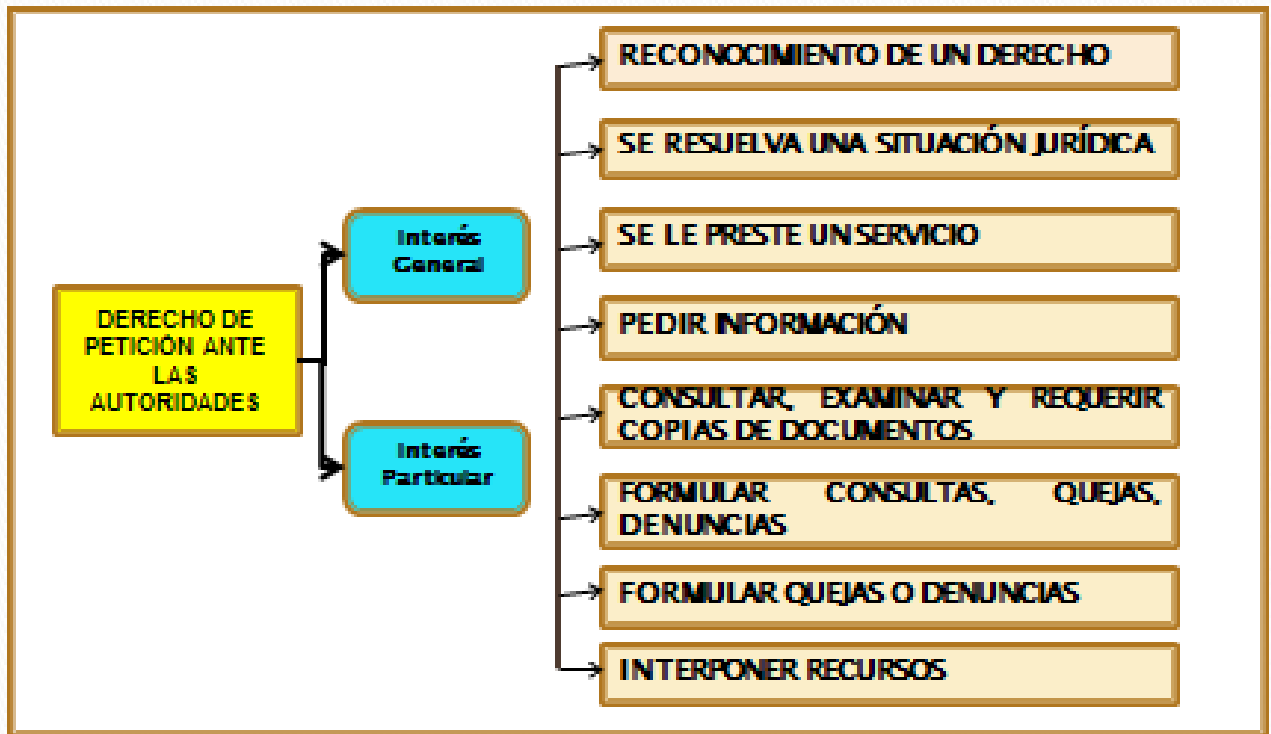
Fuente: Profesor Luis Fernando Moreno S.



Transcurso de la exposición grupal en relación al mercado de trabajo (2013)



## FORMAS DE INICIAR LAS ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS EL DERECHO DE PETICIÓN



Responsabilidades en el procedimiento administrativo en ejercicio de las facultades de inspección, vigilancia y control.  
Luis Alejandro Fernández Vargas. Consultor



Proceso deliberativo sobre la moral en el trabajo, en el auditorio académico de la Universidad Piloto



Fuente: Profesor Luis Fernando Moreno S.

## Valores, Virtudes y Principios

- **Valor:** es mérito de algo: *objeto, idea, institución, personas, acciones humanas, ... Designa aquellas cualidades de tipo terciario, por lo que algo es útil o deseable, o por las que una persona es digna de reconocimiento o aprecio.* No es simplemente 'todo objeto de preferencia', sino **lo preferible** (la cualidad). No son captables por los sentidos (como los hechos), sino por los sentimientos, las intuiciones. Si están en el mundo material, las cosas, éstas pasan a ser **bienes** o cosas valiosas. Si subyacen a una acción humana, son **excelencias** o acciones valiosas.(10)
- **Virtudes:** son valores encarnados en acciones de hombres virtuosos.(11)
- **Principios:** son formulaciones de valores en el contexto de realidades sociales (12); son los fundamentos. (13)

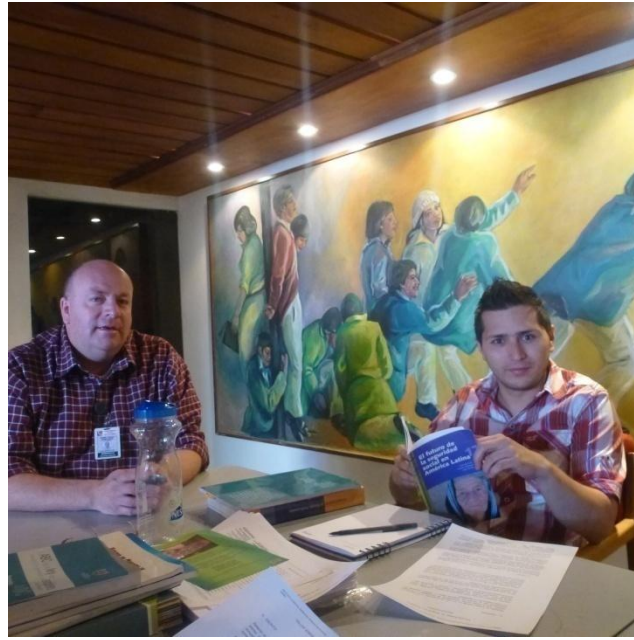
Fuente :SALUD PÚBLICA Y JUSTICIA SOCIAL, Alfredo Castillo Valery, Venezuela, Bogotá, 10 de septiembre de 2008.



Conferencia sobre Bioética del Trabajo.



Observación de un filme para el Cine foro sobre Bioética del Trabajo.



Grupo de discusión y análisis en temas de Seguridad Social, preparatorio de la plenaria del taller de laboral.



*Lectura de archivos de recortes de prensa sobre noticias laborales.*





Estudio sobre la convivencia en el trabajo



Diseño de flujograma y mapas conceptuales sobre la convivencia en el trabajo.



**MinTrabajo**  
República de Colombia

Prosperidad  
para todos

## PROTECCIÓN AL DERECHO DE ASOCIACIÓN

- 1. Colocando al empleado en situación de indefensión o que ponga en peligro su integridad personal.**
- 2. La conducta se cometa en persona discapacitada, que padezca enfermedad grave o sobre mujer embarazada.**
- 3. Mediante la amenaza de causar la muerte, lesiones personales, daño en bien ajeno o al trabajador o a sus ascendientes, descendientes, cónyuge, compañero o compañera permanente, hermano, adoptante o adoptivo, o pariente hasta el segundo grado de afinidad.**
- 4. Mediante engaño sobre el trabajador”.**

NÉSTOR MORANTES OSORIO Profesional Especializado, Asesor de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo



Exposición sobre Riesgos laborales y Seguridad Social.



Operarios de una fábrica, analizando el contenido de una querrela sobre sus condiciones laborales.



Estudiante de la Unipiloto hace una metáfora del emprendimiento para socializar en el Seminario –Taller.



Inventario de los valores familiares, empresariales, sociales, personales como inicio a la conferencia de Bioética



Estudio analítico en la plenaria del seminario sobre los tipos de contratación en Colombia y sus modalidades.( 2012)



Revisión de los conceptos básicos sobre el Mercado de trabajo, por parte de los estudiantes, antes del foro laboral en el auditorio principal de la Universidad Piloto de Colombia.( 2013)



Socialización de los conceptos básicos de los derechos laborales



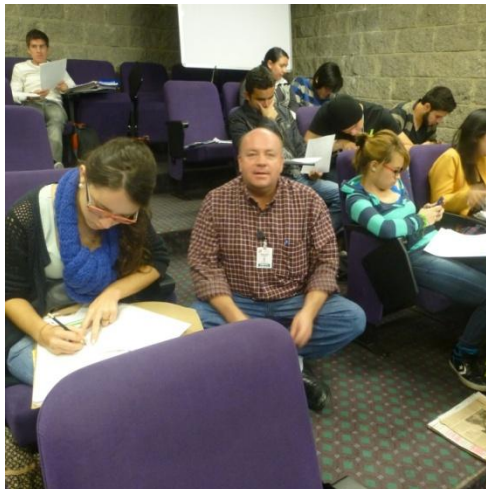
Conformación de un grupo de estudio para revisar los principales elementos aplicables al emprendimiento.

### **¿Qué sucede cuando el empleador modifica ilegalmente las condiciones de trabajo?**

Puede dar lugar a que el trabajador termine el contrato de trabajo por culpa del empleador, en cuyo caso debería reconocer el valor de la indemnización establecida para los despidos sin justa causa.

### **¿En qué casos se dan condiciones especiales para celebrar contratos de trabajo?**

Nuestra legislación tiene la figura denominada contrato de trabajo con determinados trabajadores y se refiere a contratos cuyo contenido difiere de las normas generales por el tipo de labor que se realiza o por el sujeto que presta el servicio.



Lectura y redacción de ensayos y protocolos

### **¿Puede un trabajador participar de las pérdidas generadas por la actividad de la empresa?**

No. Si bien es cierto al momento de celebrar el contrato de trabajo puede pactarse la participación en las utilidades que genere la empresa en el ejercicio de su actividad, no es posible pactar la obligación del trabajador de asumir parte de las pérdidas.



Deliberación sobre las oportunidades de trabajo en Colombia para los jóvenes recién egresados de la Universidad Piloto.



Responsabilidades en el procedimiento administrativo en ejercicio de las facultades de inspección, vigilancia y control. LUIS Alejandro Fernández Vargas. Consultor



## ESTADO SOCIAL DE DERECHO

- Servir a la comunidad.
- Promover la prosperidad general.
- Garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución.
- Facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la nación.
- Defender la independencia nacional.
- Mantener la integridad territorial de la nación.
- Asegurar la convivencia pacífica.
- Asegurar la vigencia de un orden justo.



Reinducción Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo  
Consultor Luis Alejandro Fernández Vargas

### ¿Por qué causas se puede terminar un contrato de trabajo?

El contrato de trabajo se puede terminar por una de las siguientes causas:

- La muerte del trabajador: Lo cual es obvio pues hemos dicho que uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo es la prestación del personal de un servicio.
- El mutuo consentimiento: Si el contrato nace por un acuerdo de voluntades entre el empleador y el trabajador, es lógico que pueda darse por terminado de la misma manera. Es quizá la forma más aconsejable de terminar una relación laboral. Si se explica la realidad de la situación, no es extraño que las partes lleguen a un acuerdo sobre estos puntos. En las relaciones de trabajo, como un todo, se consiguen mayores acuerdos con planteamientos basados en la verdad que con artificios que traten de engañar a una de las partes.
- La expiración del plazo fijo pactado: Se presenta esta causa cuando el contrato inicialmente firmado no se va a prorrogar. El aviso de terminación del contrato se debe hacer con antelación superior a 30 días. Si no se efectúa el aviso, el contrato se entiende prorrogado por el mismo término por el cual fue firmado inicialmente. Anteriormente, la prórroga que se originaba en el silencio de las partes, se consideraba por un año, cualquiera que fuera el plazo inicial pactado.
- La terminación de la obra o labor contratada: Para hacer uso de esta cláusula es necesario que el objeto del contrato esté claramente determinado. Cuando la obra contratada no se define claramente, la utilización de esta cláusula es origen de problemas judiciales. Es una forma de contratación usada principalmente en la construcción, pero legalmente no está limitada a ese ramo. Puede ser usada en cualquier otra actividad.





Capacitación sobre las modalidades del Contrato de trabajo por parte de un estudiante

- Por liquidación o clausura definitiva de la empresa: Cuando este hecho se presenta y se cumplen las formalidades de ley, es obvio que al desaparecer una de las partes del contrato de trabajo, éste deja de existir. Cuando el cierre se produce de manera intempestiva y sin permiso del Ministerio del Trabajo, los trabajadores pueden reclamar el pago de los salarios causados durante todo el tiempo que dure el cierre ilegal.

#### 4.15 TELETRABAJO

##### **¿Qué aspectos debe incluir el reglamento interno de trabajo de una empresa privada con relación a las obligaciones del teletrabajador?**

El empleador debe incluir en el reglamento interno de trabajo, lo relacionado con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.

Además deberá informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

##### **¿Tiene derecho el teletrabajador a horas extras, auxilios de transporte, dominicales y festivos?**

Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del



Trabajo y de la Seguridad Social o en el Decreto Ley 1042 de 1978, para los servidores públicos, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

### **¿Cómo se realizará la afiliación al sistema general de riesgos profesionales?**

La afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales se hará a través del empleador, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como, el horario en el cual se ejecutarán.

La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

El empleador deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Profesionales –ARP- adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.



Desarrollo y transcurso de la clase en el auditorio auxiliar de la Universidad Piloto, donde se analizó el Mercado de Trabajo.



## ARTÍCULO 25

EL DERECHO AL TRABAJO NO CONSISTE EN LA PRETENSIÓN INCONDICIONAL DE EJERCER UN OFICIO O CARGO ESPECÍFICO, EN UN LUGAR DETERMINADO POR EL ARBITRIO ABSOLUTO DEL SUJETO, SINO EN LA FACULTAD, *IN GENERE*, DE DESARROLLAR UNA LABOR REMUNERADA EN UN ESPACIO Y TIEMPO INDETERMINADOS. ( SENTENCIA T-047 DE 1995 M.P. VLADIMIRO NARANJO MESA)

Iván Daniel Jaramillo Jassir



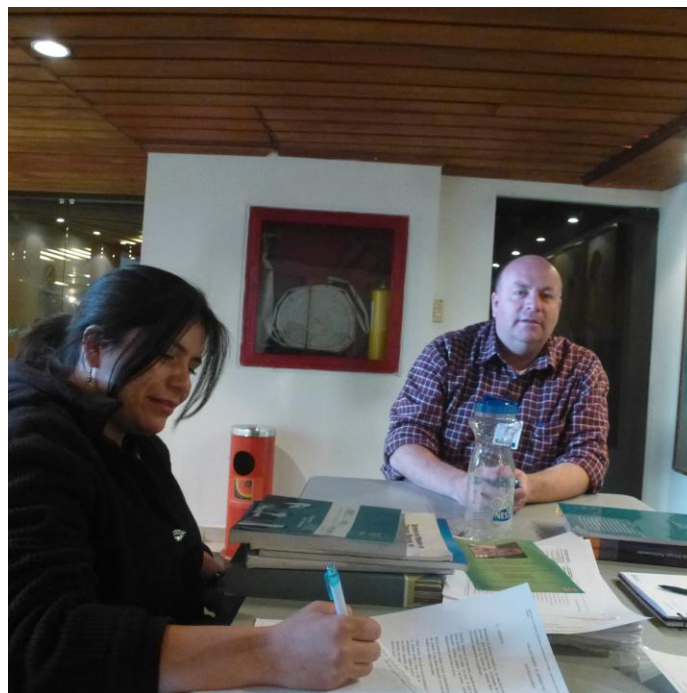
Inspección administrativa laboral a un Centro de Aprendizaje en Suba.



## LA LIBERTAD SINDICAL

- PARA LA OIT ES UN PRINCIPIO CONSTITUTIVO:
  - ESTABLECIDO EN SU CONSTITUCIÓN Y DECLARACIONES
  - EL RECONOCIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y EMPLEADORES COMO DOS DE SUS TRES MANDANTES
- ES UN DERECHO HABILITANTE DE OTROS DERECHOS LABORALES Y SOCIALES.
- ES UN COMPONENTE INDIVISIBLE DEL TRABAJO DECENTE
- ES CONDICIÓN PARA LA JUSTICIA SOCIAL
- ES INTERNACIONALMENTE RECONOCIDO COMO UN DERECHO HUMANO

Organización Internacional del Trabajo, Formación a Inspectores de Trabajo (Liberad sindical e Inspección de Trabajo)  
Bogotá, Colombia 14 de Diciembre de 2011.



Elaboración de los mapas conceptuales para las memorias de los talleres



## LA LIBERTAD SINDICAL Y LA RELACIÓN DE TRABAJO (R. 198)

- o LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR/A
- o LA DETERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO
- o POLITICA NACIONAL DE PROTECCIÓN A LA RELACIÓN DE TRABAJO (5.g) Prever una formación apropiada y adecuada sobre normas internacionales del trabajo pertinentes, derecho comparado y jurisprudencia para la judicatura, los árbitros, los mediadores, los inspectores del trabajo y otras personas encargadas de la solución de controversias y del cumplimiento de las leyes y normas nacionales en materia de trabajo)
- o MECANISMO PARA EL SEGUIMIENTO Y APLICACIÓN

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, Formación a Inspectores de Trabajo (Libertad sindical e Inspección de Trabajo) Bogotá, Colombia 14 de diciembre de 2011.

## LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y LA LIBERTAD SINDICAL

- o LA INSPECCIÓN TIENE COMO OBJETOS **GARANTIZAR Y PROTEGER** EL PLENO RESPETO A LOS DERECHOS CONSTITUTIVOS DE LA LIBERTAD SINDICAL Y DE LA ACTUACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO.
- o **PRINCIPALES FUNCIONES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO:**
  - o INFORMAR Y ASESORAR
  - o FOMENTAR LA COLABORACIÓN
  - o INVESTIGAR, INTERROGAR, REVISAR DOCUMENTOS
  - o CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO
  - o ADOPTAR MEDIDAS CAUTELARES
  - o IMPONER SANCIONES
- o **ACCIONES EMPRENDIDAS:**
  - o DE OFICIO/PROGRAMA ANUAL
  - o CON BASE EN PETICIONES (RECLAMOS....)
  - o **EN APOYO Y SEGUIMIENTO A LAS QUEJAS POR VIOLACIÓN**

Organización Internacional del Trabajo, Formación a Inspectores de Trabajo (Libertad sindical e Inspección de Trabajo) Bogotá, Colombia 14 de diciembre de 2011.



Explicación de una estudiantes sobre la Seguridad Social.



Organización Internacional del Trabajo, Formación a Inspectores de Trabajo (Libertad sindical e Inspección de Trabajo)  
Bogotá, Colombia 14 de diciembre de 2011.



## EMPLEADORES: PRINCIPALES OBLIGACIONES

- RESPETAR EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD (NO INJERIR):
  - CONSTITUIR ORGANIZACIONES SINDICALES (87.2 y 5)
  - AFILIACIÓN – DESAFILIACIÓN ( 87.2)
  - DARSE SU NORMATIVA INTERNA (87.3)
  - ELEGIR A SUS REPRESENTANTES (87.3)
  - DECIDIR LA HUELGA Y LLEVARLA A LA PRACTICA (87.3, 7 y 10)
  - ADOPTAR SU PROGRAMA DE ACCIÓN (87.3)
  - ADMINISTRARSE (87.3)
- DAR UN TRATO IGUALITARIO (NO DISCRIMINAR) (98.1)
- RECONOCER A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL (ABSTENERSE DE EJERCER COERCIÓN, PRESIÓN O CUALQUIERO TIPO DE VIOLENCIA) (87.10 y 98.2)
- RECONOCER A LOS DIRIGENTES SINDICALES (87.3 y 98.4)
- FACILITAR EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES (151.6)
- NEGOCIAR CON LA ORGANIZACIÓN SINDICAL DE BUENA FÉ (98.4, 151 y 154)

Organización Internacional del Trabajo, Formación a Inspectores de Trabajo (Libertad sindical e Inspección de Trabajo)  
Bogotá, Colombia 14 de diciembre de 2011



Taller de Legislación Laboral por grupos de estudio



# MÍNIMO VITAL

CONJUNTO DE CONDICIONES MÍNIMAS  
NECESARIAS PARA QUE LA PERSONA  
INDIVIDUALMENTE CONSIDERADA Y SU  
FAMILIA LOGREN UNA VIDA DIGNA EN  
EL MARCO DE UN ESTADO SOCIAL DE  
DERECHO

Iván Daniel Jaramillo Jassir

## 4.16. RIESGOS LABORALES

- "La meta es que ni un solo trabajador en Colombia esté por fuera del sistema de protección social", R. Pardo.
- Por primera vez en Colombia se incluyen dentro de los riesgos laborales, aquellos eventos que les sucedan a los trabajadores en ejercicio de función la sindical.
- Los trabajadores independientes con contrato superior a un mes serán protegidos con el nuevo Sistema General de Riesgos Laborales, los trabajadores informales se podrán afiliarse voluntariamente.
- En Colombia hay 8,3 millones de trabajadores dependientes y cerca de 350 mil independientes afiliados al sistema de riesgos profesionales. La meta para marzo de 2013 es un 1.300.000 nuevos trabajadores independientes vinculados al Sistema de Riesgos Laborales.
- En adelante, las juntas calificadoras estarán adscritas al Ministerio del Trabajo. Sus miembros podrán ser sancionados y responsables solidariamente por los dictámenes que emitan.

### ¿Cuál es el mayor logro de esta nueva Ley de Riesgos Laborales?

Que apunta a un sistema de protección universal, incluyendo a nuevos sectores de la población que hasta ahora no estaban protegidos ante las enfermedades o accidentes propios de su actividad Laboral. Establece, por ejemplo, la afiliación obligatoria para todos los trabajadores





independientes vinculados a través de un contrato formal de prestación de servicios con duración superior a un mes.

Contempla también a los estudiantes que realicen trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución educativa y a los miembros activos del Subsistema Nacional de primera respuesta (bomberos y miembros de la Defensa Civil y la Cruz Roja).

Habrá ampliación de cobertura a la población que esté en un programa de formalización laboral y las personas de escasos recursos que hayan realizado aportes o ahorros periódicos o esporádicos para la vejez.



Planteamiento en relación a los conceptos que relacionan la Bioética y el Cine

### **¿Qué otros beneficios le trae al trabajador la nueva Ley de Riesgos Laborales?**

- El trabajador recibirá sin dilaciones el pago de las incapacidades temporales, cuando no exista claridad si su situación tiene origen laboral o Común.
- La prescripción del pago de las incapacidades temporales al trabajador ahora será de tres años. Por primera vez en Colombia se incluyen dentro de los riesgos laborales, aquellos eventos que les sucedan a los trabajadores en ejercicio de función la sindical.
- Las juntas calificadoras estarán adscritas al Ministerio del Trabajo. Sus miembros podrán ser sancionados y responsables solidariamente por los dictámenes que emitan.

### **¿Habrá mayores garantías con el Sistema de Inspección y vigilancia?**

Si. Se fortalece el Sistema de Inspección, Vigilancia y Control, pues el Ministerio del Trabajo crea una Comisión Especial de Inspectores del Trabajo en Materia de Riesgos Laborales. Decreto de afiliación trabajadores independientes con contrato superior a un mes

### **¿Cómo se benefician los trabajadores independientes?**

Hasta hoy, la afiliación de los trabajadores independientes era voluntaria, así que ante un accidente o enfermedad laboral, estaban desprotegidos. Ahora la vinculación al Sistema de Riesgos Laborales es obligatoria y por un bajo costo el trabajador estará 100 por ciento protegido. Cuando la persona cumpla actividades catalogadas como de alto riesgo, la cotización la pagará el contratante.



### ¿Cómo será el cubrimiento para quienes tienen dos o más contratos laborales?

Un contratista con varios contratos que tenga un accidente laboral, recibirá sus incapacidades por la totalidad de los contratos, y no solo por el trabajo donde sufrió el accidente. Por ejemplo: una persona que cotice sobre un total de \$10.000.000 por dos contratos, en el momento de una incapacidad recibirá \$10.000.000 y no el valor cotizado por un solo contrato.

### ¿Cuál será el valor de la cotización?

Al igual que en el sistema de salud la cotización será sobre el 40% del total de ingresos de los contratos, con la diferencia de que en salud los trabajadores cotizan el 12.5% y en Riesgos Laborales cotizaría entre el 0.522% al 2.436%, según el riesgo (Son cinco categorías. La que menos representa riesgos laborales es la I y la que más es la V). Por ejemplo: para una persona que tenga un contrato de 2 S.M.M.L.V (\$1.133.400) en riesgo I pagaría solamente \$2.367 de cotización y en riesgo III pagaría \$11.044.

La cotización de alto riesgo, que pagaría el contratante, estaría entre \$19.721 y \$31.554, para nuestro ejemplo de un ingreso de \$1.133.400.

### ¿Cuál es la meta de nuevos afiliados al sistema?

Para el 1 de marzo de 2013 se espera tener en el Sistema de Riesgos Laborales la misma cifra de trabajadores independientes que hoy están afiliados al Sistema de Salud, es decir, 1.511.000. En este momento, en el sistema de riesgos hay solamente 314.00 trabajadores independientes protegidos ante accidentes y enfermedades laborales. La idea es que en los próximos seis meses 1.300.000 nuevos trabajadores independientes se afilien al sistema.



Relatoría sobre la confianza en las relaciones laborales, por una alumna de la Universidad Piloto (2013)

### ¿Qué pasará con la población informal?

Esta nueva ley, No.1562, avanzó en el Sistema de Riesgos Laborales al permitir que la población informal se pueda afiliar de manera voluntaria.

### ¿Cuáles son las cifras de accidentalidad laboral?

A diciembre de 2011 los sectores de mayor accidentalidad son:

- Construcción 71.015



- Minero 19.987
- Manufactura 94.665
- Temporales 69.707
- Agricultura 40.904

El Ministerio del Trabajo está presente en las principales redes sociales del país. Síganos para que podamos conversar acerca de todo lo relacionado con la vida laboral de los colombianos

"La meta es que ni un solo trabajador en Colombia esté por fuera del sistema de protección social", R. Pardo.

Por primera vez en Colombia se incluyen dentro de los riesgos laborales, aquellos eventos que les sucedan a los trabajadores en ejercicio de función la sindical.

Los trabajadores independientes con contrato superior a un mes serán protegidos con el nuevo Sistema General de Riesgos Laborales, los trabajadores informales se podrán afiliar voluntariamente.

En Colombia hay 8,3 millones de trabajadores dependientes y cerca de 350 mil independientes afiliados al sistema de riesgos profesionales. La meta para marzo de 2013 es un 1.300.000 nuevos trabajadores independientes vinculados al Sistema de Riesgos Laborales.

En adelante, la juntas calificadoras estarán adscritas al Ministerio del Trabajo. Sus miembros podrán ser sancionados y responsables solidariamente por los dictámenes que emitan.



Relatoría sobre la confianza en las relaciones laborales, por una alumna de la Universidad Piloto (2013)



Inspección preventiva a una empresa comercializadora(2013).



Estudio sobre el desempleo en Colombia.



Intervención sobre el contrato de aprendizaje y el emprendimiento.



Exposición y análisis durante la inducción a la práctica empresarial.



Inspección preventiva en una empresa mercantil con operarios.

#### **4.17 ¿QUÉ SON LAS VACACIONES?**

Las vacaciones son una prestación social que consiste en el descanso remunerado al que tiene derecho todo trabajador que hubiere prestado sus servicios a un empleador, durante un año calendario, consistente en 15 días hábiles consecutivos

##### **Cuando tiene derecho el trabajador a disfrutar del periodo de vacaciones?**

A partir de que el trabajador haya cumplido un año de prestación de servicios a un empleador

##### **¿A cuántos días de vacaciones tiene derecho un trabajador?**

Cumplido el año de servicios, el trabajador tiene derecho a disfrutar de un descanso remunerado de 15 días hábiles consecutivos

##### **¿Cómo hace el trabajador para solicitar y disfrutar del periodo de vacaciones?**

Teniendo en cuenta que el contrato de trabajo resulta ser consensual, es decir, fruto del acuerdo de la voluntad del empleador y del trabajador, consolidado el derecho para el disfrute del periodo de vacaciones, las partes pueden también de común acuerdo, disponer las fechas en que el trabajador saldrá a vacaciones, procurando que sea en una fecha que a aquel le convenga de acuerdo con sus necesidades familiares y personales, así como al empleador, para evitar que se pueda presentar alguna dificultad en el desarrollo de las actividades propias de la empresa, con ocasión de la ausencia del trabajador.

No obstante lo anterior, respecto del periodo de vacaciones, refiere el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo:



- 1. La época de las vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.*
- 2. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las*
- 3. Todo empleador debe llevar un registro especial de vacaciones en el que anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas”.*



Reunión con un empleador en diligencia administrativa laboral. (2011)

Por lo anterior, de no lograr llegar las partes a acordar la fecha de inicio del periodo de vacaciones, el empleador se encuentra facultado para decidir en qué momento el trabajador puede disfrutar de su periodo de vacaciones, pues la ley lo faculta para ello, debiendo informar al trabajador con no menos con quince días de anticipación, la fecha en que comenzará el disfrute de las vacaciones, tiempo necesario para que el trabajador pueda programar las actividades personales y familiares, que desarrollará durante ese tiempo.

Por lo anterior, ante la inobservancia de dicho deber por parte del empleador, podría ser que, aparte de que el trabajador manifieste su inconformidad, no necesariamente se vea en la obligación de hacer uso en ese momento de ese derecho y de consuno, se acuerde una nueva fecha, o dado el caso, habilitaría al trabajador para que acudiera ante el Señor Inspector de Trabajo para denunciar la situación presentada, momento en el cual el empleador sería convocado a una audiencia de conciliación y de no lograr solucionar amigablemente el mal entendido, podría haber lugar a dar inicio a la respectiva investigación administrativa, que podría llegar a culminar, en virtud de lo dispuesto por el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, a una sanción consistente en multa, por el desconocimiento por parte del empleador, de sus deberes laborales



Conclusiones del taller de laboral por parte del Inspector de Trabajo Román Ernesto Díaz Jiménez, auditorio principal Universidad Piloto (2013)

#### **4.18. ¿Qué es una Incapacidad?**

El auxilio por incapacidad se define como el reconocimiento de la prestación de tipo económico y pago de la misma que hacen las EPS a sus afiliados cotizantes no pensionados, por todo el tiempo en que estén inhabilitados física o mentalmente para desempeñar en forma temporal su profesión u oficio habitual.

En materia de Riesgos Profesionales, el Artículo 2º de la Ley 776 de 2002 define la incapacidad temporal como aquella que, según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.

#### **Qué clases de incapacidades existen?**

Incapacidad de origen común, Incapacidad de origen profesional

#### **Quién reconoce el pago de la incapacidad de origen común y cómo se remunera?**

De acuerdo con el Parágrafo 1º del Artículo 40 del Decreto 1406 de 1999 estarán a cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los tres (3) primeros días de incapacidad laboral originada por enfermedad general, tanto en el sector público como en el privado, y su monto no será diferente a las 2/3 partes del salario, esto es, el 66%, toda vez que ni el Artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo así como ninguna otra disposición, han establecido que los tres (3) primeros días de incapacidad serán pagaderos sobre el 100% del salario del trabajador.





Intervención de las estudiantes en el taller.

A partir del cuarto (4) día de incapacidad y hasta por 180 días, el reconocimiento y pago de las incapacidades corresponderá a la Empresa Promotora de Salud EPS, así: Las (2/3) partes del salario, esto es, el 66%, durante los noventa (90) días y la mitad del salario, es decir, el 50%, por el tiempo restante, según lo dispone el Artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo.

En los casos de trabajadores que devengan el salario mínimo mensual legal vigente, el monto de la prestación económica por incapacidad por enfermedad común deberá ser igual al 100%.

#### 4. Cómo se pagan las incapacidades de origen común superiores a 180 días?

Con posterioridad al día 180 de incapacidad, no existe obligación para la EPS o para el empleador de reconocer el pago de una incapacidad.

El único evento previsto en la legislación es el contemplado por el Artículo 23 del Decreto 2463 de 2001, en virtud del cual, en los casos de accidente o enfermedad común en los cuales exista concepto favorable de rehabilitación, la Entidad Administradora de Pensiones con la autorización de la Aseguradora que hubiere expedido el seguro previsional de invalidez y sobrevivencia o entidad de previsión social correspondiente, podrá postergar el trámite de calificación ante las Juntas de Calificación de Invalidez hasta por un término máximo de trescientos sesenta (360) días calendario adicionales a los primeros ciento ochenta (180) días de incapacidad temporal (para un total de 540 días), otorgada por la Entidad Promotora de Salud, siempre y cuando se otorgue un subsidio equivalente a la incapacidad que venía disfrutando el trabajador.



En este orden de ideas, el subsidio al cual hace alusión el Artículo 23 del Decreto 2463 de 2001 se reconoce por un término máximo de trescientos sesenta (360) días calendario adicionales a los primeros ciento ochenta (180) días de incapacidad. En este caso, se entiende que la Ley ha establecido un límite al reconocimiento de este subsidio, situación que nos lleva a concluir que es válido que vencido el término anteriormente indicado, la persona incapacitada no reciba subsidio alguno.

En consecuencia, si pasados los 360 días adicionales a los 180 días aún persiste la enfermedad, deberá iniciarse el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral.

### **¿Cuál es el monto del auxilio reconocido con posterioridad a la incapacidad de origen común superior a 180 días?**

Si la incapacidad a partir del día 90 hasta completar los 180 corresponde al 50% del salario, el subsidio devengado por un término máximo de trescientos sesenta (360) días calendario, en caso de concepto favorable de rehabilitación, equivaldrá igualmente al 50% del salario.

### **Puede despedirse a un trabajador que se ausenta del trabajo sin justificar la incapacidad?**

Si el trabajador no informa oportunamente al empleador de sus incapacidades ni las acredite mediante las órdenes médicas de su EPS o ARP, podría tener aplicación lo establecido por el numeral 4° del Artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala que está prohibido a los trabajadores faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

Bajo este entendido, cabe señalar además que dentro de la justas causas consagradas en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, fue consagrada en el numeral 6) "*cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos*".



Selección de una película para observar en el taller de Bioética.

**¿Puede el trabajador justificar su ausencia al trabajo con una incapacidad ordenada por un médico particular?**

En el caso de las consultas y/o tratamientos con médicos particulares, no adscritos a las EPS, las normas que regulan el Sistema General de Seguridad Social en Salud, no han reglamentado nada respecto del tema de la transcripción de incapacidades o tratamientos, razón por la cual, éstas se harán bajo los parámetros establecidos por las EPS, según las oportunidades y mecanismos que determinen su aceptación, situación que nos lleva a señalar que será la EPS quien entre a determinar - en cada caso - las condiciones y aceptación de los certificados de incapacidad o tratamientos emitidos los médicos particulares.

En consecuencia, las faltas del trabajador a su lugar de trabajo podrían justificarse siempre que la EPS respectiva, transcriba las incapacidades ordenadas por el médico particular, en caso contrario, podría quedar inmerso en una causal de incumplimiento de sus prohibiciones u obligaciones.



Relatoría sobre el emprendimiento por parte de un estudiante de la universidad Piloto

**¿Se puede despedir a un trabajador con una incapacidad de origen común superior a 180 días? ¿Qué consecuencias se generan?**

El numeral 15 del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, establece como justa causa de terminación del contrato de trabajo en el sector particular, la siguiente: *“La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.”*

Así mismo, el artículo 4º del Decreto 1373 de 1966, reglamentario del Decreto Extraordinario número 2351 de 1965, dispone que *“De acuerdo con el numeral 15 del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del patrono. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso, sin perjuicio de la obligación prevista en el artículo 16 del mismo decreto, cuando a ello haya lugar, y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad”.*



De conformidad con la normativa precitada, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, la incapacidad ininterrumpida superior a 180 días, originada en enfermedad o accidente de origen común, debiendo aclararse que para dichos efectos debe tratarse de una incapacidad que haga imposible la prestación del servicio, es decir, que inhabilite al trabajador para el desarrollo de sus funciones. En este caso, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con una anticipación no menor de quince (15) días calendario y dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el Artículo 137 del Decreto 19 de 2012, el cual prevé:



Lecturas analíticas, sobre temas laborales relacionadas con el mercado de trabajo y el empleo.

### **No discriminación a persona en situación de discapacidad.**

*El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, quedará así:*

En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.

Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo. Sin perjuicio de lo establecido



en el inciso anterior, no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato.

Siempre se garantizará el derecho al debido proceso. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso primero del presente artículo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.



*Ambientación para los logros del taller por parte del docente.*



Presentación de las instrucciones para realizar el escrito y la ponencia en la inducción a la práctica empresarial.

*La Corte Constitucional, mediante Sentencia C – 531 de 2000, se pronunció sobre el tema objeto de estudio, manifestando en su parte considerativa, lo siguiente:*

*“(...) En consecuencia, la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), de manera que, se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.*

*Cabe destacar que la indemnización contenida en este inciso es adicional a todas las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según la normatividad sustantiva laboral (Ley 50 de 1990), como bien se indica en el texto del inciso 2o. del artículo 26 en estudio. (...)”*

En consecuencia, para terminar el contrato de trabajo de un trabajador con una incapacidad de



origen común superior a 180 días, el empleador deberá solicitar previamente a la Dirección Territorial del Ministerio, el permiso para que autorice el despido con los soportes documentales que justifiquen el mismo, de forma tal que se tenga la certeza que el despido no obedece a su discapacidad; y sólo en caso de incumplimiento del requisito señalado, el despido será ineficaz, no produce ningún efecto, y por tanto, deberá entenderse que el despido nunca se produjo, la relación laboral siempre continuó vigente, así como las obligaciones salariales, prestacionales y frente al Sistema de Seguridad Social se mantienen.



Declaración de un alumno de la universidad Piloto sobre los pilares de política pública en el trabajo.

Pero además de la ineficacia del despido, el legislador claramente señaló la obligación a cargo del empleador de asumir el pago de la indemnización de perjuicios equivalente a 180 días de salario, y la indemnización por despido sin justa causa, consagrada en la legislación laboral.

### **¿Se puede terminar un contrato de trabajo a término fijo de un trabajador con una incapacidad de origen común?**

El contrato de trabajo a término fijo es una de las modalidades que puede revestir el contrato laboral, el cual se encuentra regulado en el Artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 3º de la Ley 50 de 1990, el cual establece que si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.





Ponencia sobre mercado laboral, por una estudiante de los últimos semestres de la U.P.C.

En este orden de ideas, sólo cuando la terminación del contrato a término fijo obedece a haber llegado a la fecha convenida por las partes para su finalización y habiéndose cumplido por parte del empleador con el requisito del preaviso, no se podría aducir que la referida terminación del contrato obedece a la incapacidad o estado de salud del trabajador, y en consecuencia, el empleador podrá darlo por terminado con base en lo dispuesto en el literal c) del Artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

En el caso de tratarse de un trabajador con alguna limitación o discapacidad, y esté vinculado mediante contrato de trabajo a término fijo, la Corte Constitucional en la Sentencia T – 281 de 2010, manifestó lo siguiente:

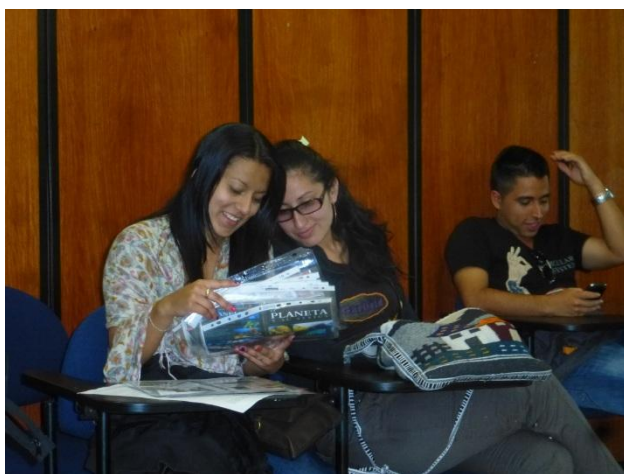
“ii. Aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada en los contratos de trabajo a término fijo y por obra o labor contratada. Reiteración de jurisprudencia.

*El conjunto de garantías, ofrecidas a los trabajadores que padecen alguna forma de discapacidad, no se agota en el caso de los contratos de trabajo suscritos a término indefinido, ya que el ámbito de protección asegurado, se aplica con prescindencia de las formas contractuales en virtud de las cuales el empleado presta sus servicios.*

*De allí que independientemente de la modalidad establecida, en el marco específico de las relaciones laborales se atenderán las garantías anteriormente mencionadas, vale decir, la necesidad de obtener una autorización por parte del inspector de trabajo para dar por terminado un contrato de trabajo; el establecimiento de una indemnización correspondiente a 180 días de salario compatible con las demás indemnizaciones dispuestas por la ley laboral; la ineficacia del despido que no cuente con la aprobación de la autoridad administrativa y la presunción de despido o terminación del contrato por razón de la discapacidad.*



*Las garantías debidas a los trabajadores discapacitados son aplicables aún en los casos en los que el contrato de trabajo por el cual fue iniciado el vínculo laboral haya sido suscrito por un término definido o por obra específica, e incluso dentro del periodo de prueba, según se explica a continuación. En estos eventos, de acuerdo con la consideración central desarrollada en sentencia T-1083 de 2007, es igualmente aplicable la exigencia oponible al empleador por la cual éste se encuentra llamado a obtener una autorización del inspector de trabajo cuando desee dar por terminada la relación laboral con fundamento en la expiración del término originalmente acordado o, atendiendo determinadas precisiones, en la culminación de la obra para la cual el trabajador fue contratado.*



Selección de películas y documentales para ver en clase de Bioética.

*Es preciso hacer hincapié en que en esta hipótesis, si bien el vencimiento de dicho lapso y la terminación de la obra contratada han de ser considerados como modos de terminación del vínculo laboral que operan ipso jure, siempre y cuando se dé el respectivo preaviso, no es menos cierto que dada la situación en la que se encuentra el empleado, la correspondiente autorización por parte de la oficina del trabajo permite hacer valer la expectativa de estabilidad en cabeza del empleado (artículo 53 C. N.), al mismo tiempo que evita que estos argumentos sean utilizados para separar de su cargo a los trabajadores discapacitados a pesar de la continuación del objeto social de la empresa y de la necesidad de conservar dicho empleo para el desarrollo de su objeto social. Lo anterior no obsta para que en cualquier momento en que el discapacitado incurra en una justa causa de terminación unilateral del contrato, pueda el empleador tramitar la aludida autorización de despido ante el respectivo inspector, por cuanto la protección con que cuenta es relativa y no absoluta.*

*En estos términos, la jurisprudencia constitucional ha indicado que la consagración del derecho a la*



*estabilidad laboral reforzada supone para las personas que sufren alguna forma de discapacidad una legítima expectativa de conservación de sus empleos hasta tanto no se configure una causal objetiva, debidamente autorizada por parte de la autoridad administrativa competente, que autorice la terminación de dichos vínculos laborales. En esta dirección, en sentencia T-263 de 2009 la Corte manifestó lo siguiente:*

*“[L]a jurisprudencia constitucional ha señalado que cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el vencimiento del término de dicho contrato o la culminación de la obra, no significan necesariamente una justa causa para su terminación. De este modo, en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado (Énfasis fuera del texto original).”*

*En ese sentido, en aquellos casos en los que el juez de tutela encuentre acreditado que la terminación del contrato de trabajo de quien padece una insuficiencia en su estado de salud no ha sido llevada a cabo con la autorización por parte de la autoridad administrativa, deberá dar aplicación a la presunción antes referida en virtud de la cual se ha de asumir que la causa de dicha desvinculación es, precisamente, su discapacidad y, por consiguiente ordenará el reintegro independientemente de la modalidad laboral pactada”.*



Selección de películas y documentales para ver en clase de Bioética.

En este orden de ideas, se tiene que, si bien el Artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo permite la terminación del contrato de trabajo por el vencimiento de su término, las garantías debidas a los trabajadores discapacitados son aplicables aún en los casos en los que el contrato de trabajo por el cual fue iniciado el vínculo laboral haya sido suscrito por un término definido, y en



consecuencia, es igualmente aplicable la exigencia de tramitar la autorización del Inspector de Trabajo cuando desee dar por terminada la relación laboral con fundamento en la expiración del término originalmente acordado. Al no producir efectos el despido sin la autorización del Inspector del Trabajo, necesariamente deberá entenderse que la relación laboral continúa vigente hasta tanto no sea concedido el permiso, y en consecuencia, las obligaciones del empleador de igual forma subsisten en cuanto al pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes al Sistema de Seguridad Social.

### **Cómo se pagan las incapacidades de origen profesional?**

Conforme lo dispuesto en el Artículo 3 de la Ley 776 de 2002, el afiliado tendrá derecho al pago de un subsidio equivalente al 100% de su salario base de cotización, calculado desde el día siguiente del que ocurrió el accidente de trabajo y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez o su muerte, que estará a cargo de la Administradora de Riesgos Profesionales, y se reconocerá y pagará durante 180 días prorrogable por un periodo igual siempre que sea necesario para el tratamiento o rehabilitación del afiliado.



Sesión con funcionarios del Ministerio de Trabajo en el seminario de legislación laboral (2012)



Deliberación del Colegio Nacional de Inspectores de trabajo

#### 4.19 LICENCIA DE MATERNIDAD

1. Es el reconocimiento de tipo económico que hace el Sistema General de Seguridad Social en Salud, a la progenitora del recién nacido, a la madre adoptante del menor de 18 años o al padre adoptante cuando éste carezca de cónyuge o compañera permanente
2. Cuáles son los requisitos para acceder a la licencia de maternidad?

Para el reconocimiento y pago de la prestación económica por licencia de maternidad, por parte de las Entidades Promotoras de Salud, deberá darse cumplimiento a las condiciones establecidas en el numeral 2 del Artículo 3 del Decreto 047 de 2000, cuyo texto establece lo siguiente:

*"2. Licencias por Maternidad: para acceder a las prestaciones económicas derivadas de la licencia de maternidad la trabajadora deberá, en calidad de afiliada cotizante, haber cotizado ininterrumpidamente al sistema durante todo su periodo de gestación en curso, sin perjuicio de los demás requisitos previstos para el reconocimiento de prestaciones económicas, conforme las reglas de control a la evasión.*



*Recorrido a un laboratorio para verificar las condiciones de trabajo.*

*Lo previsto en este numeral se entiende sin perjuicio del deber del empleador de cancelar la correspondiente licencia cuando existe relación laboral y se cotice un período inferior al de la gestación en curso o no se cumplan con las condiciones previstas dentro del régimen de control a la evasión para el pago de las prestaciones económicas con cargo a los recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud". Por su parte, el Artículo 21 del Decreto 1804 de 1999 determina que para efectos del reembolso o pago de la licencia de maternidad, los empleadores o trabajadores independientes, y personas con capacidad de pago tendrán derecho a solicitarlo, siempre que al momento de la solicitud y durante la licencia, se encuentren cumpliendo con las siguientes reglas:*

*"1. Haber cancelado en forma completa sus cotizaciones como Empleador durante el año anterior a la fecha de solicitud frente a todos sus trabajadores. Igual regla se aplicará al trabajador independiente, en relación con los aportes que debe pagar al Sistema. Los pagos a que alude el presente numeral, deberán haberse efectuado en forma oportuna por lo menos durante cuatro (4) meses de los seis (6) meses anteriores a la fecha de causación del derecho. Cuando el empleador reporte la novedad de ingreso del trabajador, o el trabajador independiente ingrese por primera vez al Sistema, el período de que trata el presente numeral se empezará a contar desde tales fechas, siempre y cuando dichos reportes de novedad o ingreso al Sistema se hayan efectuado en la oportunidad en que así lo establezcan las disposiciones legales y reglamentarias.(...)"*



*Inspección a una empresa de vigilancia para verificar las obligaciones y documentos en materia laboral (2011)*



*Mesa redonda sobre Bioética y cine (2013)*

*2. No tener deuda pendiente con las Entidades Promotoras de Salud o Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud por concepto de reembolsos que deba efectuar a dichas entidades, y conforme a las disposiciones vigentes sobre restricción de acceso a los servicios asistenciales en caso de mora.*

*Conforme a la disposición contenida en el numeral 1 del presente artículo, serán de cargo del Empleador el valor de las licencias por enfermedad general o maternidad a que tengan derecho*



*sus trabajadores, en los eventos en que no proceda el reembolso de las mismas por parte de la EPS, o en el evento en que dicho empleador incurra en mora, durante el período que dure la licencia, en el pago de las cotizaciones correspondientes a cualquiera de sus trabajadores frente al sistema.(...)”*

De acuerdo con las disposiciones precitadas, para que proceda el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad, además del cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo 21 del Decreto 1804 de 1999, la trabajadora dependiente deberá haber cotizado en forma ininterrumpida, durante todo el período de gestación ,en caso contrario, la EPS no podrá efectuar el reconocimiento y pago de dicha prestación y en este evento, el pago de la licencia de maternidad, cuando se trate de trabajadores dependientes, estará a cargo del empleador, de conformidad con lo establecido en las normas mencionadas.

### **Cuánto tiempo tiene la trabajadora por concepto de licencia de maternidad?**

*Artículo 236. Descanso remunerado en la época del parto.*

- 1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.*
- 2. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.*
- 3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:*







- a) *El estado de embarazo de la trabajadora*
- b) *La indicación del día probable del parto, y*
- c) *La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto. (...)*

4. *Cómo debe ser el disfrute de la licencia de maternidad?*

El numeral 7 del Artículo 1 de la Ley 1468 de 2011 establece la forma como debe disfrutarse la licencia de maternidad, en los siguientes términos:

*“7. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:*

*a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las catorce (14) semanas en el posparto inmediato.*

*Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de trece (13) semanas posparto y una Semana pre parto*





Puesta en común del ensayo Bioética y cine para los integrantes del curso de preparación para la vida laboral y Socialización del escrito Cine y Ética realizada por una estudiante para los estudiantes de la inducción para la práctica empresarial.

- c) *Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de 12 semanas contadas desde la fecha del parto, o de trece semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.*

*Parágrafo 1°. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.*

*Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.*



*La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad. Se autorizará al Gobierno Nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente parágrafo. Parágrafo 2°. De las catorce (14) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce. Parágrafo 3°. Para efecto de la aplicación del numeral 5 del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia*



*entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad”.*

 **MinTrabajo**  
República de Colombia

 Prosperidad  
para todos

### DERECHO DE LA HUELGA

**Definición de Huelga:** Se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económico y profesionales propuestos a sus empleadores y previos los trámites establecidos en la ley.

Néstor Morantes Osorio Profesional Especializado, Asesor de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo





Taller de sustentación sobre Bioética y cine, con los estudiantes de Ingeniería de telecomunicaciones, el 20 de enero de 2014.

### **¿Quién debe asumir el pago de la licencia de maternidad?**

La licencia de maternidad debe ser asumida por la EPS en la que se encuentre afiliada la trabajadora, siempre que acredite el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley; en su defecto, deberá asumirla el empleador en las mismas condiciones en que lo hubiera asumido el Sistema.

### **¿Cuál es el ingreso base de liquidación de la licencia de maternidad?**

Para efectos del reconocimiento y pago de las prestaciones económicas en el Sistema General de Seguridad Social, debe indicarse que el ingreso base de liquidación - IBL deberá corresponder al Ingreso Base de Cotización (ingresos reportados por la trabajadora independiente a la EPS) del mes calendario anterior al de la iniciación de la licencia de maternidad

### **¿Qué es la lactancia?**

En materia laboral, la lactancia es el periodo concedido a la trabajadora dentro de la jornada de trabajo para que amamante a su hijo.

### **¿Cuánto tiempo tiene la trabajadora por concepto de lactancia?**

De acuerdo con el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los primeros seis (6) meses de edad. El empleador está en la obligación de conceder más descansos si la trabajadora presentare certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.



## ¿Se puede despedir a una trabajadora en estado de embarazo?

El Código Sustantivo del Trabajo, en el Capítulo V establece la protección especial a la maternidad, dentro de la cual hace parte la prohibición de despedir a la trabajadora por motivo de embarazo o lactancia. En efecto, el Artículo 2° de la Ley 1468 de 2011, establece: *Prohibición de despido.1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.*

**MinTrabajo**  
República de Colombia

Prosperidad para todos

### DERECHO DE ASOCIACIÓN

**El Derecho de Asociación, se encuentra establecido en las siguientes normas:**

- Constitución Política.**
- Convenios Internacionales OIT**
- Código Sustantivo del Trabajo.**

Néstor Morantes Osorio Profesional Especializado, Asesor de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo

**MinTrabajo**  
República de Colombia

Prosperidad para todos

### DERECHO DE ASOCIACIÓN

**Convenio 98 de 1949 de la OIT. (Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva). Ratificado por la Ley 27 del 15 de septiembre de 1976.**

**Art. 1:**

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
  - a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
  - b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.



Néstor Morantes Osorio Profesional Especializado, Asesor de la Dirección de Inspección,  
Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo



3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.

4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término”.

#### **PERMISO PARA DESPEDIR.**

1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del inspector de trabajo, o del alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario.

2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumera en



los artículos 62 y 63. Antes de resolver el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

3. Cuando sea un alcalde municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el inspector del trabajo residente en el lugar más cercano.”

**MinTrabajo**  
República de Colombia

Prospeidad  
para todos

## DERECHO DE ASOCIACIÓN

**Convenio 98 de 1949 de la OIT. (Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva).**

**Art. 2:**

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.
2. Se considera acto de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Néstor Morantes Osorio Profesional Especializado, Asesor de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo



## ***Pseudo-satisfactores*** <sub>3</sub>

Satisfactor	Necesidad que aparenta satisfacer
1. Medicina mecanicista: "A pill for every ill"	Protección
1. Sobre explotación de los recursos	Subsistencia
1. Nacionalismo chauvinista	Identidad
1. Democracia formal	Participación
1. Estereotipos	Entendimiento
1. Indicadores económicos agregados	Entendimiento
1. Dirigismo cultural	Creación
1. Prostitución	Afecto
1. Símbolos de status	Identidad
1. Productivismo eficientista obsesivo	Subsistencia
1. Adoctrinamiento	Entendimiento
1. Limosna	Subsistencia
1. Modas	Identidad
1. Fumar cigarrillo	¿?

S. Max-Neef, Manfred. Op. Cit. Pág. 46

Fuente: Max-Neef, Manfred; Antonio Elizalde, Martín Hopenhayn: con la colaboración de Felipe Herrera, Hugo Zemelman, Jorge Jatobá y Luis Weinstein. Desarrollo a la escala humana una opción para el futuro. CEPAUR- Fundación Dag Hammarskjöld. Reedición de Proyecto 20 Editores, Medellín, Colombia. 1997.

En cumplimiento de lo anterior, es necesario que el empleador solicite al Inspector de Trabajo el permiso para poder despedir a la empleada que se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, sustentado el requerimiento en las faltas cometidas por la misma y reguladas en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

En este orden de ideas, para dar por terminado el contrato de trabajo a una trabajadora con fuero de maternidad, el empleador deberá solicitar la autorización al Inspector de Trabajo, aduciendo alguna de las justas causas contempladas en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, pues el despido sin el cumplimiento de los requisitos expuestos, no produce ninguna consecuencia jurídica como lo señala el Artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual significa que la relación laboral se mantiene, la trabajadora sigue bajo las órdenes del empleador, aun cuando éste no utilice sus servicios, y tiene derecho a percibir los salarios y las prestaciones sociales de rigor, pudiendo recurrir para su cobro ante los jueces laborales.





**¿Se puede despedir a una trabajadora en estado de embarazo vinculada mediante un contrato de trabajo a término fijo?**

En tratándose de contratos de trabajo a término fijo, la Corte Constitucional en la Sentencia T - 326 del 18 de agosto de 1998, Magistrado Ponente Alejandro Martínez Caballero, manifestó:

*"(...) 9. En tales circunstancias, la Sala considera que la respuesta al anterior interrogante es negativa. Así pues, el arribo de la fecha de terminación del contrato no siempre constituye terminación con justa causa de la relación laboral, pues si a la fecha de expiración del plazo subsisten las causas, la materia del trabajo y si el trabajador cumplió a cabalidad sus obligaciones, "a éste se le deberá garantizar su renovación".*

*Por lo tanto, para terminar un contrato laboral cuando existe notificación del estado de gravidez de la trabajadora que cumple con sus obligaciones, deberá analizarse si las causas que originaron la contratación aún permanecen: pues de responderse afirmativamente no es dable dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo más aún cuando la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo (...)"*. (resaltado fuera de texto).

Significa lo anterior que, si bien el Artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo permite la terminación del contrato de trabajo por el vencimiento de su término, no es causal justificada para no prorrogar el contrato de trabajo a término fijo de la trabajadora si se encuentra en estado de embarazo o durante la licencia de maternidad, pues si ésta ha cumplido con sus obligaciones laborales y se encuentran vigentes las causas que originaron la contratación, se le debe garantizar la renovación del contrato por el mismo término inicialmente pactado; -salvo que se solicite autorización del Inspector del Trabajo para no prorrogarlo-, y adicionalmente tendría el empleador a su cargo el pago de los salarios y de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social de la trabajadora.



#### FUENTES:

Ministerio de trabajo y Seguridad Social. Recuperado el 27 de 10 de 2013 página web.

Organización Internacional del Trabajo. Iván Daniel Jaramillo Jassir

Profesor: Luis Fernando Moreno S.

Alfredo Castillo Valery, Venezuela, Bogotá 10 de septiembre de 2008.

Organización Internacional del Trabajo, Formación a Inspectores de Trabajo ( Libertad sindical e Inspección de Trabajo ) Bogotá, Colombia 14 de diciembre de 2011.

Néstor Morantes Osorio Profesional Especializado, Asesor de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo

Luis Alejandro Fernandez Vargas, Consultor.

Max-Neef, Manfred; Antonio Elizalde, Martín Hopenhayn: con la colaboración de Felipe Herrera, Hugo Zemelman, Jorge Jatobá y Luis Weinstein. Desarrollo a la escala humana una opción para el futuro. CEPAAUR- Fundación Dag Hammarskjöld. Reedición de Proyecto 20 Editores, Medellín, Colombia. 1997.



Intervención estudiantil sobre cine y Bioética.



Desarrollo de los talleres de inducción a la práctica empresarial (2013-2014)



Taller de sustentación sobre Bioética y cine, con los estudiantes de Ingeniería de telecomunicaciones, el 20 de enero de 2014.



Explicación sobre el ensayo Bioética y cine al grupo de estudiantes de últimos semestres por parte de varias alumnas.(2012)



# 4

# Economía solidaria



## COOPERATIVA Y PRE COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO

De conformidad con el Artículo 3 del Decreto 4588 de 2006, las Cooperativas y Pre cooperativas de Trabajo Asociado son organizaciones sin ánimo de lucro, pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras, contribuyen económicamente a la cooperativa y son aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general.

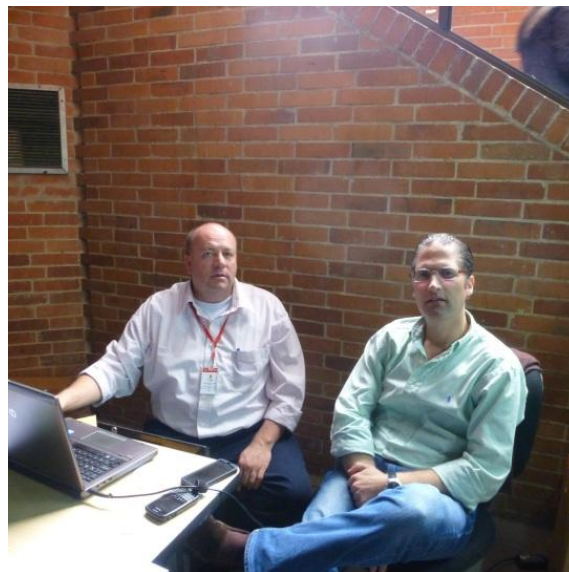
### ¿Cuál es la legislación que rige a las Cooperativas y Pre cooperativas de Trabajo Asociado?

Principalmente, la Ley 79 de 1988, el Decreto 4588 de 2006, la Ley 1233 de 2008, la Ley 1429 de 2010, el Decreto 2025 de 2011, entre otros.

### ¿Qué tipo de vínculo existe entre el trabajador asociado y la Cooperativa de Trabajo Asociado?

El Artículo 13 del Decreto 4588 de 2006 consagra que las relaciones entre la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado y sus asociados, por ser de naturaleza cooperativa y solidaria, estarán reguladas por la legislación cooperativa, los estatutos, el Acuerdo Cooperativo y el Régimen de Trabajo Asociado y de Compensaciones.

En este orden de ideas, como las Cooperativas de Trabajo Asociado no se rigen por las disposiciones laborales, la relación entre aquella y el trabajador asociado no es una relación empleador – trabajador sino un vínculo de naturaleza cooperativa y solidaria, máxime cuando las Cooperativas de Trabajo Asociado han sido creadas con el fin de que los socios cooperados se reúnan libre y autónomamente para realizar actividades o labores físicas, materiales, intelectuales o científicas con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general, y son los mismos trabajadores quienes organizan las actividades de trabajo, con autonomía administrativa y asumiendo los riesgos en su realización.



Verificación de votación por la huelga  
o Tribunal de Arbitramento en una empresa minera.



### **¿Un trabajador asociado tiene derecho al pago de salario?**

Partiendo de la inexistencia de vínculo laboral entre la Cooperativa de Trabajo Asociado y el trabajador asociado, debe señalarse que este último no devenga salario sino “compensaciones”, las cuales pueden ser ordinarias o extraordinarias, según lo acordado en los Estatutos y en el Régimen de Compensaciones de la Cooperativa.

En este sentido, el Decreto 4588 de 2006 establece en el Artículo 25 que las compensaciones son todas las sumas de dinero que recibe el asociado, pactadas como tales, por la ejecución de su actividad material o inmaterial, las cuales no constituyen salario.

La compensación ordinaria mensual, según el Artículo 3 de la Ley 1233 de 2008, no podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente, salvo que la actividad se realice en tiempos inferiores, en cuyo caso será proporcional a la labor desempeñada, a la cantidad y a la calidad, según se establezca en el correspondiente régimen interno.

### **¿Un trabajador asociado tiene derecho a prestaciones sociales y vacaciones?**

Dada la inexistencia del vínculo laboral entre la Cooperativa de Trabajo y los trabajadores asociados, no se genera el pago de las prestaciones sociales (prima de servicios, auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, dotación de calzado y vestido de labor), vacaciones y demás prerrogativas laborales propias del contrato de trabajo.



Debate sobre Oferta laboral en el país,  
por un estudiante de Ingeniería de Telecomunicaciones

Para cotizar a los Sistemas de Salud, Pensión, Riesgos Profesionales, el ingreso base de cotización será la suma de la compensación ordinaria y extraordinaria mensual que reciba el trabajador asociado, y la proporción para su pago será la establecida en la ley para el régimen de trabajo dependiente.

La Cooperativa de Trabajo Asociado está obligada a pagar aportes parafiscales? De acuerdo con el Artículo 2° de la Ley 1233 de 2008 la Cooperativa de Trabajo Asociado tiene a su cargo el pago de las contribuciones especiales. El ingreso base de cotización para la liquidación de las contribuciones especiales con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, será la compensación ordinaria mensual establecida en el Régimen de Compensaciones, y para las Cajas de Compensación Familiar será la suma de la



compensación ordinaria y extraordinaria mensual devengadas, en los términos establecidos en los Artículos 1° y 2° del Decreto 3553 de 2008.



Exposición sobre las relaciones laborales a un grupo de trabajadores (2011)



Lectura de los Pilares de la Política Pública en el trabajo por las estudiantes de la Universidad Piloto de Colombia

### **¿Se puede despedir a un trabajador asociado en incapacidad?**

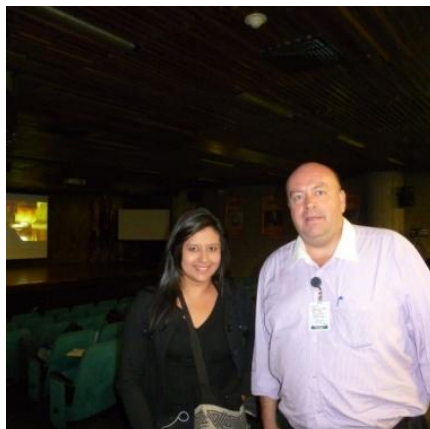
Respecto del trabajador asociado con estabilidad laboral reforzada por la discapacidad, debe darse aplicación a lo dispuesto por el Decreto 4588 de 2006, el cual establece en el Artículo 24, el contenido del régimen de trabajo asociado, señalando en los numerales 2 y 5 que “2.

Los aspectos generales en torno a la realización del trabajo, tales como: jornadas, horarios, turnos, días de descanso, permisos, licencias y demás formas de ausencias temporales del trabajo, el trámite para solicitarlas, justificarlas y autorizarlas; las incompatibilidades y prohibiciones en la relación de trabajo asociado; los criterios que se aplicarán para efectos de la valoración de oficios o puestos de trabajo; el período y proceso de capacitación del trabajador asociado que lo habilite para las actividades que desarrolla la Cooperativa, consagrando las actividades de educación, capacitación y evaluación. (...)” y “5.







Las causales de suspensión y terminación relacionadas con las actividades de trabajo y la indicación del procedimiento previsto para la aplicación de las mismas”. Lo anteriormente indicado significa que los aspectos relacionados con la terminación del vínculo asociativo y pago de las compensaciones deberán ser resueltos de acuerdo con de Trabajo Asociado, toda vez que los asociados a estas cooperativas en materia laboral, no están sometidos a las normas del Código Sustantivo del Trabajo que rige el contrato individual de trabajo del sector privado, sino a la legislación cooperativa, los estatutos, el Acuerdo Cooperativo y el Régimen de Trabajo Asociado y de Compensaciones.



Proyección de una película con una alumna de la Universidad Piloto en el auditorio principal.

 **MinTrabajo**  
República de Colombia

 **Prospereidad para todos**

**CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS**  
**Artículo 356 del C.S. del T.**

**De Primer Grado: Empresa, Industria o rama de actividad económica, Gremiales, Oficios varios y Mixtos.**

**De Segundo Grado: Federaciones**

**De Tercer Grado: Confederaciones**

Néstor Morantes Osorio Profesional Especializado, Asesor de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo



Charla sobre cine arte con los estudiantes de último semestre de ingeniería de sistemas el 22 de enero de 2014 en la inducción a la práctica empresarial



Inicio de los Talleres con una breve introducción sobre derecho humanos en el trabajo.



Inspección con organizaciones sindicales a una empresa del sector solidario (2013)

### **¿Las Cooperativas de Trabajo Asociado pueden suministrar personal?**

El Decreto 4588 de 2006, en su Artículo 17°, expresamente señaló la prohibición para la Cooperativa de Trabajo Asociado de actuar como empresa de intermediación laboral o como Empresa de Servicios Temporales para el envío de trabajadores que atiendan labores o trabajos propios de un usuario o tercero beneficiario del servicio. Posteriormente, dicha prohibición fue reiterada por el Artículo 7 de la Ley 1233 de 2008, en el sentido que ninguna CTA puede actuar como empresa de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a terceros o remitirlos como trabajadores en misión.



Así mismo, el Artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, en un sentido general referido a la contratación de personal a través de Cooperativas de Trabajo Asociado, ratificó tal prohibición cuando dispuso que los trabajadores no podrán ser vinculados a través de Cooperativas de Trabajo Asociado que realicen intermediación para el desarrollo de actividades misionales permanentes.

Finalmente, el Artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 antes citado fue objeto de reglamentación, a través de la expedición del Decreto 2025 de junio 8 de 2011 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el Artículo 63 de la Ley 1429 de 2010”, en cuyo Artículo 1 establece lo siguiente:

“ARTICULO 1. Para los efectos de los incisos 1° y 3° del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, cuando se hace mención a intermediación laboral, se entenderá como el envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones. Esta actividad es propia de las empresas de servicios temporales según el artículo 71 de la ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006. Por lo tanto esta actividad no está permitida a las cooperativas y pre cooperativas de trabajo asociado. Para los mismos efectos, se entiende por actividad misional permanente aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con la producción del bien o servicios característicos de la empresa. Para los efectos del presente decreto, cuando se hace mención al tercero contratante o al tercero que contrate, se entenderá como la institución y/o empresa pública y/o privada usuaria final que contrata a personal directamente o indirectamente para la prestación del servicio. De igual manera, cuando se hace mención a la contratación, se entenderá como la contratación directa o indirecta”.



Elaboración de flujogramas para el taller de laboral.



## CONTEXTO DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA

En el sector de la economía solidaria se hace énfasis en el desarrollo integral del ser humano como sujeto, actor y fin de la economía. En este sector la cooperación se expresa con la ecuación,  $2+2=5$ , lo que significa que un conjunto de empresas vale más que la suma de todas ellas tomadas aisladamente; igualmente, la forma de organización económica, no está sujeta a un objetivo material, la utilidad, sino que traspasa ese concepto para tomar a mujeres y hombres en su dimensión integral como objeto de su acción.

La importancia del sector solidario es significativa, como lo afirma la Alianza de Cooperativas Internacional ACI, al señalar que más de 800 millones de mujeres y hombres en todo el mundo son asociados de las empresas del sector solidario, y otros 100 millones trabajan en ellas sin ser miembros.



Las empresas asociativas solidarias son asociaciones de personas que se han unido para abordar sus comunes necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales mediante empresas de propiedad conjunta, controladas democráticamente. Se puede reiterar que, a través de una historia de más de dos siglos, la empresa asociativa solidaria en general y el cooperativismo en particular, han alcanzado dimensiones mundiales, convoca y organiza multitudes de personas prácticamente en la totalidad de las naciones no obstante la diversidad de los regímenes económico-políticos, y constituye un relevante hecho económico, especialmente en los Estados más desarrollados movilizandando enormes cantidades de recursos humanos, productivos, financieros y comerciales.

En su desarrollo la empresa asociativa solidaria ha llegado a ser una realidad compleja y diversificada que incluye organizaciones de tipo y nivel heterogéneos: está presente en los distintos sectores de la producción, las finanzas y el consumo, adopta formas de asociación diferentes que van desde unidades menores hasta consorcios tanto en las dimensiones regionales, nacionales y



mundiales. Actúa conforme a principios y normas variables y pluralistas, ha experimentado estructuras y métodos de acción renovados<sup>66</sup>.

No obstante esta expansión y diversificación, el sector solidario, en sus diferentes asociaciones, conserva los rasgos esenciales de un fenómeno unitario dotado de personalidad propia, en cuanto figura social que manifiesta una precisa continuidad histórica. Es esta unidad esencial lo que permita verificar la contribución en los procesos de desarrollo local y regional.

El sector solidario hoy en día, se ha constituido en un elemento importante en el esfuerzo para el desarrollo económico, social y democrático de la sociedad, - su incidencia social, cultural y económica es significativa para crear nuevas formas de desarrollo - al considerarse como *una alternativa* real a muchos de los problemas socioeconómicos de la misma.

El cooperativismo ha manifestado límites y crisis en su crecimiento, y no ha llegado a imponerse como sujeto histórico autónomo dotado de efectiva capacidad de dirección de los cambios económicos y políticos.

Indistintamente, el proceso de profundas modificaciones y cambios económicos, políticos, sociales y culturales que a finales del siglo XX y comienzos del actual, afectó y afecta por igual a países avanzados y en desarrollo, puso en marcha procesos de reconversión y adaptación de las economías nacionales que en muchos casos tienen un alto costo social en términos de empleos, y en términos de desarticulación del tejido productivo.

Pero ¿Qué se entiende por economía solidaria? La legislación colombiana acoge el concepto de economía solidaria y lo define en el art. 2o de la Ley 454 de 1998 así: *“Para efectos de la presente Ley denominase Economía Solidaria al sistema socioeconómico, cultural y ambiental conformado por el conjunto de fuerzas sociales organizadas en formas asociativas identificadas por prácticas autogestionarias solidarias, democráticas y humanistas, sin ánimo de lucro para el desarrollo integral del ser humano como sujeto, actor y fin de la economía”*. Sin embargo, este concepto debe ser debatido, de acuerdo con el significado que le otorgan las corrientes latina y anglosajona, en el mundo.

Al decir de Sarmiento y Guarín<sup>67</sup>, el concepto del cooperativismo que se maneja en las corrientes anglosajona y latina, tiene algunas prioridades, “en efecto, en Inglaterra, Alemania y los países nórdicos, entre otros, se dio desde el comienzo la mayor importancia al concepto de “autoayuda” o

---

<sup>66</sup>PADILLA ACOSTA, Luis Alberto La empresa asociativa solidaria y el desarrollo local. Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Bogotá: Imprenta Nacional, 2004

<sup>67</sup>SARMIENTO REYES. Antonio José y GUARIN T. Belisario. 1999. Aspectos Legales de la Gestión Cooperativa, Pontificia Universidad Javeriana. Pág.51.



“esfuerzo propio”, (“Self-help”, en inglés; “Selbsthilfe”, en alemán), mientras que para la corriente latina, representada principalmente por Francia, España e Italia, en Europa y posteriormente, por los países latinoamericanos, se hizo énfasis en conceptos tales como la “ayuda mutua” y la “solidaridad”.

Expresado en una forma elemental pero dicente, en el sentir del cooperativista latino “yo entro a formar parte de una cooperativa para ayudar a los demás asociados y a la comunidad en general, y a la vez, para que los demás y el Estado me ayuden” ; mientras que para el sentir del cooperativista anglosajón, “yo entro a formar parte de una cooperativa no realmente para ayudar a los demás o para que los demás o el Estado me ayuden, sino para ayudarme a mí mismo, pero no solo, sino con los demás”.<sup>68</sup>

La legislación cooperativa colombiana no ha sido ajena a este contexto mundial del cooperativismo y a los cambios y nuevas tendencias que se han dado en la comunidad internacional. Es indiscutible que el cooperativismo en nuestro país pertenece a la corriente latina y que, por ende, en Colombia se ha hecho énfasis en la “ayuda mutua” y en la “solidaridad”, más que en la “autoayuda” y el “esfuerzo propio”. Asimismo, se ha entrado a formar parte de los países en donde se ha acuñado recientemente el término “Economía Solidaria”, haciendo intentos por contribuir en la delimitación de su alcance, así como por darle vida no sólo teórica sino legal”.

En nuestro país debemos preocuparnos en el esfuerzo propio y la autoayuda mediante la educación. Esta es una de las vías de formación para que los asociados de las entidades de la forma asociativa solidaria se empoderen de estos conceptos y permitan ayudarse a sí mismos, pero no solos, sino con los demás. Esta forma de pensar ha dado éxito en las empresas de la economía solidaria de países como Inglaterra, Suecia o Alemania, altamente competitivos en todos los sectores de la economía.

Igualmente, bajo la óptica de la cultura de la cooperación y la competitividad, el papel de los asociados y los dirigentes de las entidades del sector solidario consiste en la creación del entorno más propicio para sus empresas con el fin de que éstas puedan llegar a ser o permanezcan competitivas en la globalización planetaria en la que deben desenvolverse. Para ello deben crear y fortalecer las alianzas de cooperación, o en su defecto, saldrán del mercado y la brecha entre ricos y pobres, entre países desarrollados del norte y el resto del mundo se ampliará. El papel del

---

<sup>68</sup> BEUTHIEN, Volker. Genossenschaftsrecht: woher-wohin? (Derecho cooperativo: ¿de dónde- hacia dónde?). MarburgerSchriften zum GenossenschaftswesenNr. 69, Göttingen 1990, p.16



Estado es crear las condiciones más favorables a la competitividad de las empresas en todas sus formas y tipos.

La solidaridad constituye, pues, el gran desafío que debe encarar la nueva sociedad globalizadora hacia la que nos encaminamos. La tarea no es fácil porque como lo analizan B. Perret y G. Roustang<sup>69</sup>, el pragmatismo con el cual la economía ejerce su ley hace imperceptible las múltiples formas de subordinación de lo social que se aceptan en nombre del crecimiento económico, el empleo y la competitividad internacional. Sin embargo, ha llegado la hora de conciliar la lógica de la acción con la reflexión crítica. Se debe afirmar el valor político de la lógica de mercado pero se debe, al mismo tiempo, dar importancia al ser humano. Se hace, por lo tanto, imprescindible establecer una concepción más abierta y comprensiva de la articulación entre lo económico, político, social y cultural

### **ANTECEDENTES DEL COOPERATIVISMO Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA**

El sistema cooperativo surgió simultáneamente con una profunda transformación de los contextos europeos durante el Siglo XVIII. La revolución francesa buscaba un cambio en la estructura social de aquella época y tuvo una fuerte influencia en diversos países como Gran Bretaña. De hecho “los primeros movimientos cooperativos datan de 1799 en los talleres establecidos por el escocés Robert Owen (1771 – 1858), quien impulsó el trabajo colectivo que combinaba las actividades laborales y un ambiente familiar de los trabajadores fuera de los talleres”<sup>70</sup>. Tomando a Flores Crespo, él comenta que posterior a este periodo, las cooperativas empezaron a formular sus principios desde la visión del francés Felipe Buchez. La elección de representantes, la inclusión de nuevos miembros y los métodos para el reparto de utilidades son los principales postulados que regirían al esquema cooperativo en el futuro.

El desempeño del esquema cooperativo y la influencia que el entorno cultural ejerce sobre las cooperativas y viceversa se puede observar mediante análisis a nivel local y por tipo de empresa; los exámenes de nivel macro pueden dejar de lado los factores culturales que en su esencia son significativos para el desarrollo de una economía.

Con el capitalismo industrial en el siglo XIX, se propició el surgimiento del modelo cooperativo, como se enunció anteriormente. Igualmente, en Europa y en Norte América, fueron designadas con el vocablo economía social las cooperativas y las asociaciones mutualistas; en épocas resientes, las prácticas desarrolladas para asegurar servicios personales, que aún responden a las nuevas necesidades relacionadas

---

<sup>69</sup> Perret, B., Robusta, G., 1993, *L'Économie contre la société Affronter la crise de l'intégration sociale et culturelle*, Collection Esprit/Seuil, Paris.

<sup>70</sup> FLORES CRESPO, Pedro. Análisis de la relación entre cooperativas, cultura y desarrollo local. Revista Contaduría y Administración, No. 199, octubre – diciembre del 2000. Estudiante de doctorado de la Universidad en desarrollo en la Universidad de York, Gran Betaña.



con la transformación de las economías y del estado de bienestar, son calificadas más bien de economía solidaria o de nueva economía social.

En América Latina las prácticas de economía solidaria se inscriben primero en una lógica de subsistencia, así como de la economía del trabajo, que contrasta con la economía del capital, que pone de relieve los esfuerzos individuales o colectivos de creación de actividades que generan ingresos o que contribuyen a bajar el coste de los bienes y los servicios prácticos, tales como en alimentos, vivienda, etc.

La Economía Social es un concepto que, según los expertos de la Unión Europea, es a la vez antiguo y nuevo ya que se encuentra citado en Francia hace más de un siglo “para definir las tentativas de agrupación de las antiguas sociedades cooperativas de producción y consumo, así como las sociedades de crédito agrario y de crédito mutuo urbano”<sup>71</sup>. Este término, olvidado desde principios del siglo pasado, fue recuperado hace solo unos quince años. Entre sus posibles definiciones, el profesor Barea Tejeiro ha elegido ésta: la Economía Social es “un tercer sector intermedio entre el sector público administrativo y el sector privado capitalista”<sup>72</sup>. La expresión Economía Solidaria es seguramente la más acertada porque toda la economía es social y la invocación a la solidaridad añade un elemento de apoyo mutuo, de cierto altruismo, de menor interés egoísta, que es el matiz que siempre ha predominado en el cooperativismo.

En sentido amplio las organizaciones de la economía solidaria son todas aquellas que han sido creadas para la solidaridad y el apoyo entre personas o grupos de personas frente a necesidades básicas habituales y frente a necesidades o calamidades imprevistas; o aquellas conformadas específicamente como grupos cooperativos, asociativos de trabajo, comunitarios y otros. Uno de los principios filosófico-político que las orienta es la ausencia de ánimo de lucro individual, de ganancias individuales como resultado de la actividad emprendida. Pero simultáneamente deben ser organizaciones de carácter social, con espíritu de servicio, de ayuda mutua, de cooperación.

Ahora bien, de acuerdo con los estudiosos el término “economía social” es utilizado para señalar aquel sector de la economía mundial que comprende las empresas cooperativas, las mutualidades y las asociaciones que cumplen alguna actividad económica. Existen distintos enfoques sobre lo que se entiende por “economía social”<sup>73</sup> y hasta algunos dicen que resulta redundante dado que toda economía en sentido estricto es social. Sin embargo, resulta relevante el pronunciamiento del Primer Congreso Español de la Economía Social celebrado en Madrid en diciembre de 1993,

---

<sup>71</sup> RAUCH Armand y CEDRÓN DIAZ Ramón. Economía y Sociología del Trabajo, Análisis de la política de la Comunidad Europea respecto a las empresas de economía social. Número 12, Madrid, junio de 1991, pág. 47 y ss.

<sup>72</sup> BAREA TEJEIRO José. La Economía Social en España. Ob. Cit, Pág.

<sup>73</sup>SARACHU ONETO, Juan José. Disertación desarrollada durante el Simposio “LA IMPORTANCIA DE LAS COOPERATIVAS Y LA ECONOMÍA SOCIAL COMO INSTRUMENTO DE INCLUSIÓN Y COHESIÓN SOCIAL”. Uruguay, 2003.





cuando la caracteriza como “toda actividad económica, basada en la asociación de personas en entidades de tipo democrático y participativo, con primacía de las aportaciones personales y de trabajo sobre el capital”.

Muchos años antes, el “Consejo Wallon de la Economía Social”, de Bélgica, definía en forma similar que: “La economía social agrupa las actividades económicas practicadas por sociedades, especialmente cooperativas, mutualidades y asociaciones, cuya ética se ve reflejada en los siguientes principios:

- Su finalidad, más que maximizar beneficios, consiste en prestar servicios a los miembros o a la comunidad;
- Tienen una gestión autónoma o independiente;
- Se emplean procesos de decisión democráticos;
- En la redistribución de ingresos, se da prioridad a las personas y al trabajo, en lugar de al capital”.

De esta definición se desprende que las organizaciones de economía social que cumplen con estos principios básicos, son también movimientos sociales.

Al decir de Jacques Defourny (Universidad de Lieja) y Patrick Develtere (Universidad de Lovaina), se puede extraer una lección fundamental de la historia de la economía social y son dos las condiciones que han determinado casi siempre el éxito de las iniciativas en este campo:

a) Para empezar. Existe la “condición de necesidad”, sostienen los autores citados. Cuando la gente experimenta una presión económica o socioeconómica, se cierran filas y se busca refugio en las organizaciones de tipo mutualista, cooperativo o asociativo.

En otras palabras, la economía social es, en primer lugar, una respuesta a las agudas necesidades de un grupo de gente. Las organizaciones de la economía social son, en buena medida, “hijas de la necesidad”.

b) A continuación está la “condición de cohesión social”. La economía social siempre es apoyada por la identidad colectiva de un movimiento social, o por lo menos, de una comunidad.

Las cooperativas y las mutualidades más duraderas se encuentran además en el seno de un movimiento social, o son llevadas por éste, cuya identidad social o cultural es o era muy fuerte. Por ejemplo, los Kibutz, las Cajas Raiffeisen, las Cooperativas Vascas de Mondragón, las mutualidades Belgas, el movimiento cooperativo Desjardin, el movimiento cooperativo agrario cubano, el movimiento cooperativo de vivienda en Uruguay, el modelo de cooperativas abiertas de ahorro y



crédito del Instituto Movilizador de Fondos de Argentina, la cooperativa agroindustrial Colanta en Colombia y otras experiencias exitosas.

Si se pretende fomentar la economía social y establecer el papel propio de cada agente, es importante tener siempre en cuenta estas dos condiciones. No se trata de plantear que lo cooperativo o asociativo son la “panacea” para todos los males, pero si se puede afirmar que estas empresas constituyen una poderosa herramienta de cambio en un mundo en transición.

No es casualidad que en la vieja y docta Europa, cuna de la economía social en el mundo, se esté viviendo un proceso que podemos calificar de “verdadero retorno a las fuentes”, donde se revalorizan los esfuerzos de desarrollo de las experiencias comprendidas en este sector de la economía. Y no es casualidad por lo dicho antes en cuanto a que las mutuales, cooperativas o experiencias asociativas son “hijas de la necesidad” y los tiempos que vivimos convocan a la búsqueda de alternativas productivas, financieras y de servicios que resalta de algún modo la importancia de aquellos instrumentos y su idoneidad para coadyuvar a resolver los problemas concretos de la gente. Y no es casualidad, también, por el grado de “cohesión social” que exigen estas soluciones y que se ve reflejado en el proceso creciente de afirmación de la identidad cooperativa, a través del mundo. No es, tampoco, casualidad el crecimiento acelerado de la economía social en otros continentes como Asia, África y nuestra América que aún se debaten en la afirmación democrática y en la obtención de niveles de desarrollo compatibles con la dignidad humana.

Como muy bien señalan los Profesores Defourny y Develtere : “No existe ningún libro de recetas para la promoción y el desarrollo de la economía social.” “El éxito de ésta depende siempre del respeto al principio de necesidad y al de cohesión social. Una vez que se haya cumplido con ellos, parece posible, en general, encontrar dentro de la comunidad o de grupos o instituciones involucradas, los necesarios recursos financieros y de gestión.”

Para reafirmar la vigencia de lo cooperativo o asociativo, se puede decir que en la actualidad se cuenta con los aportes técnicos y en parte, científicos, que pueden ayudarnos a concretar el sueño de muchos pioneros, en diversos ámbitos, que expresaban inquietudes e intuiciones a través de su inmensa sabiduría popular.

Al decir de Luis RazetoMigliaro: “La elaboración de una teoría científica del fenómeno cooperativo, que lo comprenda tal como se presenta actualmente, después de un largo y complejo proceso de desarrollo y evolución histórica, y que lo proyecte guiando su desarrollo en las nuevas condiciones existentes, responde a una necesidad práctica”. Se debe aclarar que bajo el término “fenómeno cooperativo”, Razeto considera no solamente aquel conjunto de experiencias e ideas que explícitamente se refieren al cooperativismo y se reconocen como expresiones de cooperación



económica, sino también a otras formas de organización de empresas y movimientos sociales que aunque no se identifiquen a sí mismas como cooperativas, de hecho manifiestan características que las vinculan esencialmente a los modos cooperativos de hacer economía.

“La respuesta no puede ser sólo ideológica sino científicamente elaborada”, nos dice dicho autor y ello constituye una tarea impostergable que está reclamando el aporte de todos los actores involucrados en el desarrollo del movimiento.

Por otra parte, justamente, hoy contamos con herramientas teórico - prácticas que nos permiten posicionar convenientemente el rol y perspectivas de las entidades de la economía social cuya “ventaja competitiva” resulta, aunque parezca paradójal, de su esencia, naturaleza e índole cooperativa. Muchos hoy se preguntan si en un mundo globalizado que tiende a la concentración del poder; en un país como Colombia, con un tratado de libre comercio con Norte América, y en un mundo que, en definitiva, apunta a incentivar las soluciones individuales, donde campea él “sálvese quien pueda”, si mantienen vigencia los valores y principios cooperativos y hasta las propias organizaciones que se han ido desarrollando a través del tiempo.

Sin ninguna duda, y no es voluntarismo, estamos convencidos que no hay nada fatal, ni debemos dejarnos ganar por planteamientos deterministas que ignoran que todas las realizaciones humanas son posibles de cambios mientras exista vida humana sobre la tierra o en las galaxias que conforman el universo. El mundo está inmerso en un proceso vertiginoso de cambios e incertidumbres y aun lo que se nos presenta como inevitable e irreversible puede ser cambiado por la acción comprometida y solidaria de quienes dependemos de nuestro trabajo para forjar una vida más digna.

El maestro Don José María Arizmendi Arrieta decía: “Nada diferencia tanto a los hombres y mujeres, y a los pueblos como su respectiva actitud en orden a las circunstancias en que viven. Los que optan por hacer historia y cambiar por sí mismos el curso de los acontecimientos llevan una ventaja sobre quienes deciden esperar pasivamente los resultados del cambio”. Arizmendi Arrieta es impulsor del Movimiento Cooperativo Mondragón (España) que comprende un complejo exitoso de más de 100 entidades cooperativas, con más de 70.000 trabajadores asociados.

Si queremos cambios, pues, comencemos con decisión y firmeza a desarrollar las acciones necesarias que nos permitan ser arquitectos de nuestro propio destino, asumiendo protagonismo sí, pero en forma colectiva y solidaria. Sí, por el contrario, nos conformamos con el “statu quo”,



seremos espectadores del deterioro progresivo de nuestras respectivas organizaciones y en definitiva de la sociedad toda, con riesgo cierto de supervivencia de las mismas.

En definitiva, la economía social es un componente fundamental de la sociedad civil organizada que adopta posturas y da su opinión a los poderes públicos en la elaboración de políticas que afectan a la vida de los ciudadanos, contribuyendo de manera muy significativa a la construcción de una sociedad plural, más participativa, democrática y solidaria.

Durante los próximos años debemos trabajar y consolidar el modelo asociativo solidario, como una alternativa real formando un frente común y salir así, de la supervivencia. Así mismo, el modelo asociativo, tanto en América Latina como en Colombia se encuentra sustentado en la ayuda mutua, la cooperación y la solidaridad.

En la historia de Colombia y específicamente en el caso de nuestros pobladores observamos que tanto las comunidades indígenas como afrocolombianas compartían el trabajo comunitario.

### **Nacimiento del cooperativismo en Colombia**

El cooperativismo en Colombia nació a comienzos del siglo XX con la transformación de una sociedad agrícola en una semi-industrializada. En los años 30, del mismo siglo, con el comienzo de las primeras industrias y el apoyo al cooperativismo se profirió la primera Ley cooperativa, la cual permitió formalmente dar el primer paso a las cooperativas en Colombia.

Durante el gobierno de Enrique Olaya Herrera se logró formalmente, el nacimiento del movimiento cooperativo en Colombia. La historia legislativa cooperativa colombiana se ha dividido en tres grandes etapas de conformidad con la vigencia de las diferentes normatividades que han regulado la materia, a saber: a) Ley 134 de 1931, b) Decreto-Ley 1598 de 1963 y c) Ley 79 de 1988.

De acuerdo con las investigaciones realizadas por la Universidad Javeriana en colaboración con UNISANGIL, se establece la siguiente génesis de las organizaciones del sector cooperativo “Expedida la Ley 134 de 1931, aparecieron las primeras sociedades cooperativas en el país, sin mucha fuerza social ni exigencias doctrinarias dada la ignorancia total que existía sobre la materia. En el año de 1933 nacieron con vida legal las primeras cooperativas entre las cuales aparecen las siguientes:

- 1) Cooperativa de Empleados de Bogotá (hoy Cooperativa Ciudad Jardín), autorizada por Resolución Ejecutiva N° 0032 del 26 de mayo de 1933 del Ministerio de Industrias y registrada por escritura pública N°1134 del 26 de mayo del mismo año.
- 2) Cooperativa de Buses de Santa Fé Ltda., aprobada por Resolución del 27 de mayo de 1933 y suspendida por Resolución del 10 de abril de 1934.



3) Cooperativa Cundinamarqueza de Miel y Panela, que tenía por objeto la explotación de estos productos con destino a las Rentas Departamentales.

4) Cooperativa de Consumo de Empleados y Obreros de la Fábrica de Cementos Diamante, autorizada por Resolución Ejecutiva del 22 de octubre de 1933.

La estadística cooperativa colombiana del año 1933 señala el funcionamiento de cuatro cooperativas con 1087 socios y un capital de \$46.392.51 pesos.

Una de las primeras cooperativas que existió en el país fue la Cooperativa Bananera de Magdalena, fundada el 14 de febrero de 1933, con participación de ciudadanos colombianos, holandeses, estadounidenses, belgas y españoles, y con el patrocinio de la Caja Agraria, el Ministerio de Industrias y la Superintendencia de Cooperativas. Esta cooperativa vino a solucionar las necesidades de compra de insumos, capital de trabajo, recursos de subsistencia y asistencia en general a los dueños de las tierras donde se cultivaba el banano. Dicha cooperativa existió hasta el año 1945 cuando la Segunda Guerra Mundial hizo imposible el transporte del banano, lo que conllevó a que entrara en inactividad, transformándose luego en la Cooperativa Agrícola del Magdalena dedicada al cultivo de productos agrícolas como el maní y el arroz, transformación que una vez terminada la guerra llevó al fracaso definitivo de ésta, por el pasivo ocasionado por las pérdidas presentadas debido al desconocimiento en el manejo de estos productos.

### **Marco político y papel de los gobiernos.**

Una sociedad equilibrada precisa la existencia de sectores públicos y privados fuertes y de un fuerte sector cooperativo, mutualista y otras organizaciones sociales y no gubernamentales. Dentro de este contexto, los gobiernos deberían establecer una política y un marco jurídico favorables a las cooperativas y compatibles con su naturaleza y función, e inspirados en los valores y principios cooperativos que se enuncian en el párrafo 3, con miras a: establecer un marco institucional que permita proceder al registro de las cooperativas de la manera más rápida, sencilla, económica y eficaz posible.

Promover políticas destinadas a permitir la creación de reservas apropiadas, que en parte por lo menos podrían ser indivisibles, así como fondos de solidaridad en las cooperativas; prever la adopción de medidas de supervisión de las cooperativas acordes con su naturaleza y funciones, que respeten su autonomía y sean conformes con la legislación y la práctica nacionales y no menos favorables que las medidas aplicables a otras formas de empresa y de organización social;

Facilitar la adhesión de las cooperativas a estructuras cooperativas que respondan a las necesidades de los socios, y alentar el desarrollo de las cooperativas como empresas autónomas y autogestionadas, en especial en los ámbitos donde las cooperativas han de desempeñar un papel importante o donde ofrecen servicios que, de otra forma, no existirían.

La promoción de las cooperativas, guiada por los valores y principios enunciados en el párrafo 3, debería considerarse como uno de los pilares del desarrollo económico y social nacional e internacional.



Las cooperativas deben beneficiarse de condiciones conformes con la legislación y la prácticas nacionales que no sean menos favorables que las que se concedan a otras formas de empresa y de organización social. Los gobiernos deberían adoptar, cuando proceda, medidas apropiadas de apoyo a las actividades de las cooperativas que respondan a determinados objetivos de política social y pública, como la promoción del empleo o el desarrollo de actividades en beneficio de los grupos o regiones desfavorecidos. Estas medidas de apoyo podrían incluir, entre otras y en la medida de lo posible, ventajas fiscales, créditos, subvenciones, facilidades de acceso a programas de obras públicas y disposiciones especiales en materia de compras del sector público.

Debería prestarse especial atención al incremento de la participación de las mujeres en el movimiento cooperativo en todos los niveles, en particular en los de gestión y dirección.

Las políticas nacionales deberían, especialmente:

Promover la aplicación de las normas fundamentales del trabajo de la OIT y de la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a todos los trabajadores de las cooperativas sin distinción alguna;

Velar por que no se puedan crear o utilizar cooperativas para evadir la legislación del trabajo ni ello sirva para establecer relaciones de trabajo encubiertas, y luchar contra las pseudo-cooperativas, que violan los derechos de los trabajadores, velando por que la legislación del trabajo se aplique en todas las empresas.

La igualdad de género en las cooperativas .

Promover la adopción de medidas para garantizar que se apliquen las mejores prácticas laborales en las cooperativas, incluido el acceso a la información pertinente.

Desarrollar las competencias técnicas y profesionales, las capacidades empresariales y de gestión, el conocimiento del potencial económico, y las competencias generales en materia de política económica y social de los socios, de los trabajadores y de los administradores, y mejorar su acceso a las tecnologías de la información y la comunicación.

Promover la educación y la formación en materia de principios y prácticas cooperativas en todos los niveles apropiados de los sistemas nacionales de enseñanza y formación y en la sociedad en general. Promover la adopción de medidas relativas a la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Proporcionar formación y otras formas de asistencia para mejorar el nivel de productividad y de competitividad de las cooperativas y la calidad de los bienes y servicios que producen; facilitar el acceso de las cooperativas al crédito; facilitar el acceso de las cooperativas a los mercados;

Promover la difusión de la información sobre las cooperativas, y tratar de mejorar las estadísticas nacionales sobre las cooperativas, con miras a su uso en la formulación y aplicación de políticas de desarrollo.

Estas políticas deberían: descentralizar hacia los niveles regional y local, cuando proceda, la formulación y aplicación de políticas y disposiciones legales sobre las cooperativas; definir las obligaciones jurídicas de las cooperativas en ámbitos tales como el registro, las auditorías financieras y sociales y el otorgamiento de licencias, y promover en las cooperativas las



prácticas óptimas de administración empresarial.

Los gobiernos deberían promover el importante papel que las cooperativas desempeñan en la transformación de lo que a menudo son actividades marginales de supervivencia (a veces designadas como "economía informal") en un trabajo amparado por la legislación y plenamente integrado en la corriente principal de la vida económica.

### **Aplicación de las políticas públicas de promoción de las cooperativas.**

1) Los Estados Miembros deberían adoptar una legislación y una reglamentación específicas en materia de cooperativas, inspiradas en los valores y principios cooperativos enunciados en el párrafo 3, y revisar esta legislación y reglamentación cuando proceda.

2) Los gobiernos deberían consultar a las organizaciones cooperativas, así como a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, para la formulación y revisión de la legislación, las políticas y la reglamentación aplicables a las cooperativas.

1) Los gobiernos deberían facilitar el acceso de las cooperativas a servicios de apoyo con el fin de fortalecerlas y mejorar su viabilidad empresarial y su capacidad para crear empleo y generar ingresos.

En la medida de lo posible, estos servicios deberían incluir: programas de desarrollo de los recursos humanos; servicios de investigación y asesoramiento en materia de gestión; acceso al financiamiento y la inversión; servicios de contabilidad y auditoría; servicios de información en materia de gestión; servicios de información y relaciones públicas; servicios de asesoramiento en materia de tecnología e innovación; servicios de asesoramiento jurídico y fiscal; servicios de apoyo al mercadeo y comercialización, y otros servicios de apoyo, cuando proceda.

Los gobiernos deberían facilitar la creación de estos servicios de apoyo. Debería alentarse a las cooperativas y a sus organizaciones a participar en la organización y gestión de tales servicios y, cuando sea posible y apropiado, a financiarlos.

Los gobiernos deberían reconocer el papel de las cooperativas y sus organizaciones mediante el desarrollo de instrumentos apropiados que apunten a la creación y fortalecimiento de cooperativas a los niveles nacional y local.

Los gobiernos deberían adoptar, cuando proceda, medidas que faciliten el acceso de las cooperativas al financiamiento de sus inversiones y al crédito. Estas medidas deberían, en particular: permitir el acceso a préstamos y otros medios de financiamiento; simplificar los procedimientos administrativos, mejorar el nivel de los activos cooperativos y reducir el costo de las operaciones de préstamo; facilitar la creación de un sistema autónomo de financiamiento para las cooperativas, incluidas las cooperativas de ahorro y crédito, banca y seguros, e incluir disposiciones especiales para los grupos desfavorecidos.

13. Con miras a la promoción del movimiento cooperativo, los gobiernos deberían fomentar condiciones que favorezcan el desarrollo de vínculos técnicos, comerciales y financieros entre todas las formas de cooperativas, con el objeto de facilitar el intercambio de experiencias y la participación en riesgos y beneficios.



## **Papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de las cooperativas, y relaciones entre ellas**

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores, reconociendo la importancia de las cooperativas para el logro de los objetivos de un desarrollo durable, deberían proponerse, junto con las organizaciones cooperativas, vías y medios de promoción de las cooperativas.

Cuando proceda, las organizaciones de empleadores deberían considerar la posibilidad de admitir como miembros a las cooperativas que deseen unirse a ellas y ofrecerles servicios de apoyo apropiados con las mismas condiciones y cláusulas aplicables a sus demás miembros.

Debería alentarse a las organizaciones de trabajadores a: orientar y prestar asistencia a los trabajadores de las cooperativas para que se afilien a dichas organizaciones; ayudar a sus miembros a crear cooperativas, incluso con el objetivo concreto de facilitar el acceso a bienes y servicios básicos; participar en comités y grupos de trabajo a nivel internacional, nacional y local para tratar asuntos económicos y sociales que tengan repercusiones en las cooperativas.

### **Mantenimiento de empleos**

Contribuir a la creación de nuevas cooperativas y participar en las mismas, con miras a la creación o al mantenimiento de empleos, incluso en los casos en que se contemple el cierre de empresas; contribuir en programas destinados a las cooperativas para mejorar su productividad y participar en los mismos; fomentar la igualdad de oportunidades en las cooperativas; promover el ejercicio de los derechos de los trabajadores asociados de las cooperativas, y emprender otras actividades para la promoción de las cooperativas, inclusive en los campos de la educación y la formación.

Debería alentarse a las cooperativas y a las organizaciones que las representan a: establecer una relación activa con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y los organismos gubernamentales y no gubernamentales interesados, con miras a crear un clima favorable al desarrollo de las cooperativas;

Administrar sus propios servicios de apoyo y contribuir a su financiamiento; prestar servicios comerciales y financieros a las cooperativas afiliadas; Promover el desarrollo de los recursos humanos de las cooperativas, es decir, de los socios, los trabajadores y el personal directivo e invertir en dicho desarrollo; favorecer el desarrollo de organizaciones cooperativas nacionales e internacionales y la afiliación a las mismas; representar internacionalmente al movimiento cooperativo nacional, y emprender otras actividades de promoción de las cooperativas<sup>74</sup>.

### **Cooperación internacional**

La cooperación internacional debería ser facilitada mediante: el intercambio de información sobre políticas y programas que hayan resultado eficaces en la creación de empleo y la generación de ingresos para los socios de las cooperativas; el impulso y la promoción de relaciones entre organismos e instituciones nacionales e internacionales que participen en el desarrollo de las cooperativas, con el fin de hacer posible: el intercambio de personal e ideas, material didáctico y de formación, metodologías y obras de consulta; la compilación y utilización de material de investigación y de otros datos sobre las cooperativas y su desarrollo.

---

<sup>74</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.





El establecimiento de alianzas y asociaciones internacionales entre cooperativas; promoción y protección de los valores y principios cooperativos, y el establecimiento de relaciones comerciales entre cooperativas, el acceso de las cooperativas a datos nacionales e internacionales sobre cuestiones tales como informaciones de mercado, legislación, métodos y técnicas de formación, tecnología y normas sobre productos, y el desarrollo a nivel internacional y regional de directrices y leyes comunes de apoyo a las cooperativas, cuando proceda y sea posible, y previa consulta con las cooperativas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

### **Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa de la OIT**

La declaración se emite en medio de una profunda incertidumbre en el mundo laboral, generada, entre otras causas, por la turbulencia financiera, el desempleo, la caída de la economía, la informalidad y una insuficiente protección social.

Esta histórica declaración busca fortalecer la capacidad de la OIT para promover la Agenda de Trabajo Decente y forjar una respuesta a los desafíos de la globalización. En esta declaración, los gobiernos, empleadores y trabajadores de todos los Estados miembros convocan a la adopción de una nueva estrategia para que las sociedades democráticas y la economía global sean sostenibles con base e la justicia social, el pleno empleo y la cohesión social.

La declaración reconoce los beneficios de la globalización, pero, además, invita a que se realicen nuevos esfuerzos para la implementación de políticas de trabajo decente, para alcanzar resultados mejores y más equitativos. La declaración sienta las bases a partir de las cuales la OIT podrá apoyar los esfuerzos de sus mandantes para promover y alcanzar el progreso y la justicia social, a través de los cuatro objetivos de la Agenda de Trabajo Decente: empleo, protección social, dialogo social y tripartismo y principios y derechos fundamentales en el trabajo.

También registra que la globalización está causando una reforma en el mundo laboral. Por un lado, dice, la globalización ha ayudado a que muchos países se vean beneficiados con altas tasas de crecimiento, creación de empleo, absorción en zonas urbanas modernas de una gran parte de la población rural pobre y fomento de la innovación para el desarrollo de productos y la circulación de ideas

Pero, por otro lado, la globalización ha llevado a que muchos países y sectores enfrenten desafíos en términos de desigualdad del ingreso, altos niveles de desempleo y pobreza, vulnerabilidad ante los *shocks* externos y el crecimiento del trabajo sin protección y de la economía informal, que tiene un impacto sobre la relación de trabajo y sobre las protecciones que esta ofrece

.El nuevo instrumento subraya que la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia d empleo y ocupación son los principios básicos de la OIT.

La *Declaración* sobre la justicia para una globalización equitativa marca la renovación más importante de la OIT desde la adopción de la Declaración de *Filadelfia*, en 1994.



## **PRECARIZACION LABORAL.**

La realidad social, política y económica que ha venido atravesando nuestro país en los últimos años se ha visto reflejada en las nuevas tendencias de contratación laboral que han lesionado gravemente los derechos de los trabajadores, dando paso a la aplicación paulatina de la llamada “contratación civil” o la vinculación laboral que se realiza a través de las Cooperativas de trabajo asociado o de las Empresas Asociativas de Trabajo.

Esta clase de contratación ha venido creciendo vertiginosamente, convirtiéndose a la postre en un mecanismo para la generación de empleos precarios, flexibles y en muchos casos, como la una de las formas de obtener el lucro capitalista con la reducción de los costos laborales y operacionales; a esto se le suma la facilidad y el bajo número de personas que se necesitan para crearlas

Las facilidades tributarias que ofrecen esta clase de organizaciones sin ánimo de lucro han llamado la atención del sector empresarial para hacerse a los beneficios que estas ofrecen; por tratarse de organismos sin ánimo de lucro vigilados por la Superintendencia de Economía Solidaria.

De esta manera algunas empresas están aprovechando los beneficios de las legislación cooperativa y han despedido a sus propios empleados y los vuelven a contratar bajo relaciones triangulares donde las cooperativa o pre cooperativas de trabajo asociado colocan a sus trabajadores asociados a laborar en las instalaciones de la empresa beneficiaria bajo la subordinación de estas, en su estructura y con los medios de labor del empresario como trabajadores en misión

## **PRINCIPIOS DOCTRINALES**

Este tipo de contratación fraudulenta se ha convertido en el mejor modelo para retribuir las ganancias dejadas de percibir por sector Empresarial, ya que ante la incapacidad de obtener dividendos bajo las tradicionales formas económicas que imperaron en nuestro país hasta la puesta en marcha del modelo neoliberal, optaron por una reconvención en la captación de utilidades, lucro que se obtiene a partir de la reducción de costos laborales que ofrece la contratación con esta clase de organizaciones En los diferentes órdenes empresariales se ha venido ejecutando una política de achicamiento, aplicando una serie de medidas en procura de lograr la disminución de la carga laboral como una medida para contrarrestar el déficit fiscal.

Un retrato de lo que se ha vivido en los últimos años ha sido la puesta en marcha de la reforma laboral. Como corolario se ha venido masificando la creación de cooperativas con los servidores en las empresas que son despedidos bajo la categoría de inducción, y para quienes aspiran a ingresar a ella, a las cuales se contrata para que sigan ejecutando las mismas funciones del personal asalariado

El cooperativismo se plantea como una relación de producción diferente al capitalismo, donde los procesos económicos de producción, de distribución y de consumo tienen un fin, el cual es la satisfacción de las necesidades y el mejoramiento de la calidad de vida de sus asociados, fue así como nació en 1884 en la pequeña ciudad del condado de Lancashire en el Reino Unido la primera cooperativa de distribución, llamada la “Sociedad de Probos Pioneros de Rochdale”.



## FUENTES

Diagnóstico del Comportamiento de las Pre cooperativas y Cooperativas De Trabajo Asociado, Año 2008, Ministerio de la Protección Social Dirección General de Promoción del Trabajo. Documento final Revisado y ajustado por: Raul Ballén Herreño

Estudio de caso realizado por la O.P.S., sobre las condiciones de los trabajadores de la Salud en la ciudad de Cali que laboran en las CTA., Cali 2005. Análisis de las percepciones de los entrevistados.

Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-555 del 6 de diciembre de 1994. M.P.: Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz.

Corte Constitucional. Sentencia T-286 del 3 de abril de 2003 M.P.: Dr. Jaime Araujo Rentarías.

Corte Constitucional. Sentencia T-305 del 28 de abril de 2009 M.P.: Dr. Mauricio González Cuervo.

Diario Económico PORTAFOLIO

Organización Internacional del Trabajo OIT.

Estadísticas del Ministerio de la Protección Social

Ley 79 del 23 de diciembre de 1978

Ley 454 del 4 de agosto de 1998

Ley 1233 del 22 de julio de 2008

Decreto 4588 del 27 de diciembre de 2006

Links de consultas

Departamento Administrativo Nacional de Economía Solidaria: [www.dansocial.gov.co](http://www.dansocial.gov.co)

Superintendencia de la Economía Solidaria: [www.supersolidaria.gov.co](http://www.supersolidaria.gov.co)

Confederación de Cooperativas de Colombia: [www.portalcooperativo.coop](http://www.portalcooperativo.coop)

Asociación colombiana de cooperativas: [www.ascoop.coop/](http://www.ascoop.coop/)



Diligencia de Inspección a un laboratorio ( 2011)



# Bioética del TRABAJO





# 6

# COLEGIO NACIONAL DE INSPECTORES DE TRABAJO



Colegio Nacional de Inspectores de Trabajo  
y Seguridad Social

 Integridad

 Conocimiento

 Confianza



Los Inspectores de Trabajo, conscientes de la necesidad de capacitarnos en las actividades del Ministerio del Trabajo en el aspecto laboral y a los propósitos de defensa de los derechos humanos de los trabajadores que se trazan en la Constitución política, estamos decididos a coadyuvar en la obtención, como mínimo para los más desprotegidos, de los derechos a la salud, la pensión y el trabajo, por lo tanto nos permitimos mostrar, “La Inspección de Trabajo” al tenor tanto de los convenios y recomendaciones internacionales suscritos por el Estado Colombiano ante la OIT, y las normas inherentes a nuestra función de protección laboral, promoción del trabajo y la necesaria e imperativa inspección, vigilancia y control del trabajo.



Se pretende controlar las injusticias que genera el sistema de protección laboral con el contrato de trabajo, que se hace más deficiente el tener que controlar las injusticias que ha generado el sistema de trabajo disfrazado de órdenes de prestación de servicios civiles y cualquier otra forma



de contratación diferente al contrato de trabajo que se sale de la esfera del Código Sustantivo del Trabajo.

Vemos con preocupación que algunas empresas tienen una cultura de no pago de salarios y prestaciones a los trabajadores, generando una lesión enorme y afectando su mínimo vital, pues sus ingresos no compensan el trabajo realizado y por ende deterioran la calidad del empleo, y nivel de vida de los colombianos, pues la práctica de la deslaborización y mercantilización de las relaciones laborales se viene generalizando en forma indiscriminada en todo el País en reemplazo del control del trabajo.

Por lo anterior la tarea de la Inspección del trabajo se hace cada vez más hoy más que nunca, del apoyo decidido del Gobierno Nacional, sin más dilaciones y excusas, pues la situación laboral se torna cada vez más compleja y delicada.

Por ello, nosotros los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social debemos prepararnos para que asumamos el reto de las nuevas políticas laborales de la protección social en forma digna y eficaz.

El servicio público prestado por los Inspectores Nacionales de Trabajo constituye más de un tercio de la planta Ministerial con una cifra superior a 800 Inspectores en cerca de 24 Territorios distribuidas por todo el país.

Este sistema aparece como una estructura consolidada y eficaz para apoyar las políticas de estado en los asuntos de empleo, seguridad social, trabajo asociado, salud en el trabajo, los conflictos colectivos y una alternativa de desarrollo jurídico administrativo laboral en la resolución pacífica de los conflictos dentro de una cultura de la conciliación laboral de cara a la realidad socioeconómica de nuestros municipios, siendo este es el lugar de las Inspecciones de Trabajo locales y territoriales, en ese contexto, los directivos del Ministerio requieren el concurso de todos los estamentos en el diseño reestructuración y reorientación de la institución.





Actualmente, nosotros y un gran número de usuarios se preguntan ¿Qué se pretende hacer con el nuevo sistema de Inspección, Vigilancia y Control? ¿Cuál es el futuro que le espera a la comunidad de los Inspectores de Trabajo y cuáles son las metas y proyecciones? nos inclinamos a pensar, no hay nada plausible que nos disuada a confirmar la existencia de una verdadera transición a tan anhelada transformación; por ello consideramos que ya es hora de ser claros y menos elusivos a esta pregunta.

En el actual plan de gobierno hay un énfasis en los asuntos de empleo y atención las nuevas tendencias laborales: se les ha dotado de herramientas concretas para dinamizar las importantes metas políticas de progreso social. lo mejor es que de cara a estos hechos, la Colegiatura de los Inspectores de Trabajo dialogue amplia y detenidamente sobre este y otros asuntos; a fin de que éste dialogo sea adecuado y productivo se requiere planificar los procesos de Inspección Preventiva dentro de sus 34 actividades dándoles garantías a los servidores teniendo en cuenta la gran cantidad de actividades adicionales asignadas; por ello hemos tomado las siguientes decisiones:

1. Compartir estas ideas con el resto de los Colegas Inspectores de Trabajo y usuarios e instarlos a respaldar las peticiones aquí expresadas con su firma y cédula.
2. Sugerir una discusión y re conceptualización más detenida de los derechos reglamentarios que enmarcan los servicios de inspección y lo asignado por nivel central en torno a los tratados internacionales sobre trabajo refrendados por Colombia y los objetivos constitucionales y legales propios de la autoridad Administrativa y de policía laboral de un estado Social de Derecho.
3. Elaborar una propuesta documento que recoja las reflexiones y ponencias de los inspectores en torno a temas como participación y toma de decisiones, bienestar, capacitación, estructura administrativa, derecho administrativo laboral, control interno,





código único disciplinario (Ley 200, tendencias laborales actuales, riesgos laborales, intermediación laboral, régimen de la seguridad social, entre otros.

4. Invitar al foro abierto sobre la INSPECCIÓN DEL NUEVO MILENIO a realizarse altemo en el marco de la capacitación que impartirá el Nivel Central todas las inspecciones locales y territoriales por sectores en el suroccidente (Quindío, Valle, Cauca, Niño, Risaralda) centro (Cundinamarca, Boyacá, Casanare, Meta), sur (Amazonas, Caquetá, Putumayo, Guaviare) Norte (Bolívar, Atlántico, Magdalena), Noroccidente (Antioquia, Caldas, Sucre, Córdoba); allí podremos encontrar especialistas sobre los temas que nos ocupan a fin de dialogar y argüir públicamente sobre la situación actual y futura del sistema de inspección en cada una de sus direcciones técnicas y su lugar dentro del contexto de la crisis de la administración pública en Colombia.



A todo lo anterior debe anexarse la discusión sobre los derechos y el sentido de pertenencia a los sistemas técnicos de: trabajo, empleo, riesgos laborales, relaciones colectivas de trabajo seguridad social del Ministerio de Trabajo considerado como un todo; y todos los textos y argumentos que los interesados y afectados deseen someter a consideración, junto con otros materiales, propuestas, ponencias e inquietudes que sean presentadas en dicho Foro.

5. Se nos dé prioridad en capacitación y se nos inserte con las políticas específicas a los programas del Ministerio a fin de garantizar la cualificación y crecimiento del cuerpo de la Policía de Trabajo.
6. La entrega a las inspecciones de material logístico de apoyo a nuestra labor de control y visitas a las unidades de producción.

Los Inspectores de Trabajo somos autoridades de paz, y jueces para los pobres, somos servidores públicos que conforman el equipo humano del Ministerio de Trabajo que se encuentran en los municipios de Colombia. Es un equipo de hombres y mujeres que tienen como objetivo, servir de agentes sociales y hacer llegar a todos los sectores productivos las políticas del Ministerio, orientando a trabajadores y empleadores sobre los diferentes temas de las relaciones laborales. Los Inspectores de Trabajo generan programas que pueden ayudar a resolver problemas específicos, definir políticas y plantear alternativas.



### MEJORAMIENTO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO<sup>75</sup>

“La movilidad de los inspectores es baja, tienen sueldos bajos en comparación con otros servidores públicos, normalmente devengan solamente tres salarios mínimos, incrementando el riesgo de corrupción.

Una solicitud del Ministerio a las autoridades responsables por la administración pública, para que los cargos de inspectores de trabajo tengan más jerarquía, no ha sido aprobada aún”.

Igualmente, cabe la posibilidad de reducir el número de conflictos laborales llevados a los juzgados si se fortalece el Ministerio y sus inspecciones. Los jueces reportan que muchos trabajadores se presentan ante sus despachos a buscar soluciones pues los empleadores no pagan sus contribuciones a la seguridad social, y los inspectores no han logrado mejorar su capacidad para vigilar el acatamiento de las normas.

Aumentar el presupuesto, el personal, la capacitación, la tecnología de información y los presupuestos de transporte para apoyar las funciones de las Inspecciones de trabajo.

Se propone identificar asistencia técnica adicional para mejorar la capacidad de la inspección Laboral “.

<sup>75</sup> Colombia Dimensión labora y el desafío del conflicto civil: Restaurando la confianza y protegiendo los derechos de los trabajadores Diagramación e impreso en Imprenta Nacional de Colombia Bogotá, D. C., agosto de 2007 Autor: Andrew J. Samet Consultor BID Este reporte fue preparado por Andrew Samet, consultor internacional, para el gobierno de Colombia con el apoyo financiero del Banco Interamericano de Desarrollo. Este no es un documento oficial del Banco Interamericano de Desarrollo ni del Gobierno de Colombia, y las opiniones expresadas en el mismo son del autor y no reflejan la posición del Banco Interamericano de Desarrollo ni de sus países miembros”.



## ASPECTOS EDUCATIVOS

El Convenio N° 81 de la O.I.T. de 1947 institucionalizó el sistema de la Inspección de Trabajo en Colombia y lo integró a la Legislación Interna.

Las relaciones laborales dentro del nuevo contexto de los derechos humanos en Colombia y la dinámica de la globalización de la economía mundial exigen respuestas inmediatas que garanticen la eficiencia y eficacia en relaciones laborales y preparar a los funcionarios encargados de su aplicación en la prestación de los servicios y niveles de competitividad adecuados.

Se hace necesario capacitar a los funcionarios encargados de velar por el cumplimiento de la normatividad laboral a través del Sistema de Inspección, Vigilancia y Control; los cambios realizados en las Inspecciones de Trabajo plantean transformaciones de fondo en el concepto, la forma y los métodos para cumplir esa función y su aplicación; por lo que se hace indispensable un espacio educativo y de autocontrol como filosofía de vida para los inspectores de trabajo

Se propone generar un sistema de reflexión permanente que apoye el componente legal y social del inspector de trabajo, con sede propia en un centro de documentación especializado, con una biblioteca distribuida por temas y salones de estudio para crear un espacio de aprendizaje, con carácter de seminario permanente institucional cuyo propósito sea publicar una serie de manuales, guías y magazines audiovisuales especializados.

Para orientar y desarrollar la capacidad, la idoneidad, la potencialidad de los inspectores, que le permitan mejorar su desempeño en el mundo del trabajo, se editaran libros con revistas temáticas y simultáneamente se hará un programa de radio y televisión, para establecer una relación más cercana de la comunidad de inspectores de trabajo, y por ende el mejoramiento y desarrollo de unas relaciones laborales justas y democráticas.

## PENSAMIENTO DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO

A despacho de las salvedades reiteramos nuestro propósito de salvaguardar del Ministerio de Trabajo, nuestro espíritu razonable y bien fundamentado, así como nuestro compromiso incondicional con la paz, la democracia, la participación, las Direcciones Territoriales y sus directores, la comunidad de empresarios y trabajadores a la que sirven y las regiones a las que pertenecen.



El Convenio N° 81 de la O.I.T. de 1947 institucionalizó el sistema de la Inspección de Trabajo en Colombia y lo integró a la Legislación Interna.

Los servidores públicos de las Direcciones Territoriales, son el equipo humano del



Ministerio de trabajo que se encuentran en los municipios de Colombia.

Las relaciones laborales dentro del nuevo contexto de los derechos humanos en Colombia y la dinámica de la globalización de la economía mundial exigen respuestas inmediatas que garanticen la eficiencia y eficacia en relaciones laborales y preparar a los funcionarios encargados de su aplicación en la prestación de los servicios y niveles de competitividad adecuados.

Se hace necesario capacitar a los funcionarios encargados de velar por el cumplimiento de la normatividad laboral a través del Sistema de Inspección, Vigilancia y Control; los cambios realizados en las Inspecciones de Trabajo plantean transformaciones de fondo en el concepto, la forma y los métodos para cumplir esa función y su aplicación; por lo que se hace indispensable un espacio educativo y de autocontrol como filosofía de vida para los inspectores de trabajo.

### APORTES DEL COLEGIO DE INSPECTORES DE TRABAJO

Se propone orientar e informar a los Inspectores sobre el mundo del trabajo. Esta colegiatura tiene como finalidad prepararnos para identificar factores indispensables que deben estar presentes en todos los inspectores de trabajo a insertarse en el mundo del trabajo.

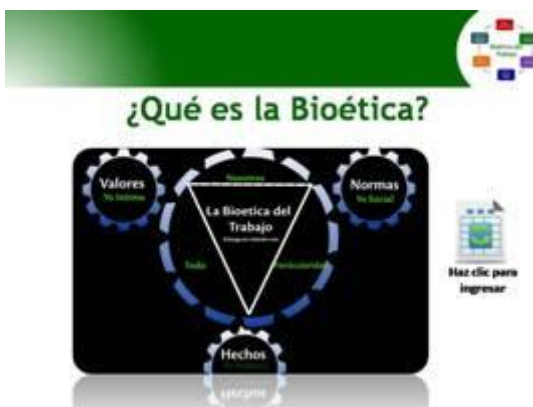
DIRIGIDO A: Los Inspectores de Trabajo del Ministerio del trabajo.

### OBJETIVOS - OBJETIVO GENERAL

Generar un sistema de reflexión permanente que apoye el componente legal y social del inspector de trabajo para crear un espacio de aprendizaje, con carácter de seminario permanente institucional.

Publicar una serie de manuales, guías y magazines audiovisuales especializados para orientar y desarrollar la capacidad, la idoneidad, la potencialidad de los inspectores que le permita mejorar su desempeño en el mundo del trabajo.

Establecer una relación más cercana de la comunidad de inspectores de trabajo, y por ende el mejoramiento y desarrollo de unas relaciones laborales justas y democráticas.





## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Informar a los inspectores de trabajo con un enfoque práctico y abordando la temática que debería conocer para el desempeño en el mundo del trabajo. Interpretar la constitucionalización del Derecho Social en la carta política colombiana 1991. Proporcionar las herramientas con las que debe contar un servidor público en las áreas de Política Pública, en los ámbitos conceptuales, analíticos y de interpretación en los cuales se desempeñará.

## METODOLOGÍA

Este seminario taller se hará de modo democrático, es decir todos los que quieran expresar su posición tendrán la oportunidad de presentarla dentro del seminario; Todas las ponencias serán publicadas en un libro. Así creemos que estamos cumpliendo con el desarrollo del estado Social de Derecho. Se realizarán: Exposición de casos Talleres grupales Lecturas que se señalarán a los inspectores

## COMISIÓN:

Para la Sistematización: Su misión es unificar y planificar los grupos activos de aprendizaje de los Inspectores de trabajo en un clima de colaboración, apoya la consulta y búsqueda ubicando elementos y fuentes de información (selección de listado de publicaciones especializadas en legislación laboral, seguridad social, riesgos profesionales, ética profesional ( Deontología ) en Internet, Bibliotecas, Hemerotecas, etc.

## TEMAS DE ESTUDIO E INVESTIGACIÓN:

EL Mercado de Trabajo- Políticas de Generación de empleo y Protección al desempleado, Redes de protección social para la gestión del trabajo, intermediación laboral y trabajo temporal en el marco de la protección Social, integración laboral para poblaciones vulnerables. Migración laboral y competencias laborales, Sector Asociativo y Solidario ,El Trabajo - La Salud - Sistema Integral de Seguridad Social - Sistema General de Riesgos Profesionales – Integrantes del Sistema General de Riesgos Profesionales – Accidentes de Trabajo – No reporte del accidente de trabajo – Enfermedad profesional – Afiliación al sistema – ARL –EPS – AFP – Afiliación a una ARL – La no afiliación y el no pago – Obligaciones del empleador – Derechos del empleador – Obligaciones del trabajador – Obligaciones de la ARL – Derechos prestacionales – Derechos asistenciales – Prestaciones económicas – Instancias para la calificación de accidentes y enfermedades – Juntas de Calificación de Invalidez – Solicitud para la calificación de origen o la pérdida de la capacidad laboral – Programa de Salud Ocupacional – Contenido del Programa – Los COPASOS – Procedimientos ante un daño de origen ocupacional.<sup>76</sup>

## PRINCIPIOS DEL COLEGIO NACIONAL DE INSPECTORES DE TRABAJO<sup>77</sup>

- Busca la dignidad y excelencia en la gestión pública
- Propende por la formación crítica y ética así como la conciencia de las responsabilidades sociales y morales del Inspector de trabajo.
- Fortalece el compromiso con el análisis y solución a los problemas del mundo del trabajo especialmente con la población vulnerable con equidad de género y primacía de los adolescentes trabajadores así como de los adultos mayores.
- Desarrolla metodologías participativas de investigación jurídica – social y en salud ocupacional con un seminario permanente institucional científico y participativo.

<sup>76</sup> Memoria institucional Ministerio de trabajo, programa “ Su amigo el inspector” 1998

<sup>77</sup> Fuente: Misión visión de la Universidad de los Andes



- El Inspector de trabajo es el principal agente de su formación para resolver los problemas al dirimir los conflictos laborales que se le presentan con creatividad y responsabilidad.
- Propicia por un ambiente interdisciplinario y flexible, esencial para la integración del derecho laboral, los riesgos profesionales la ingeniería industrial, la economía laboral, la sociología del trabajo, y la ética del trabajo estimulando en el inspector de trabajo la formación integral.
- El Ministerio del trabajo requiere de un cuerpo de Inspectores de trabajo altamente capacitado y comprometido, que sea un verdadero generador y propagador de conocimiento de los derechos humanos en el trabajo para el fortalecimiento Institucional.
- Los inspectores de trabajo desarrollan su actividad que es su proyecto de vida en el cual se realizan profesional y humanamente, sintiendo que son valorados por las empresas, los sindicatos, los trabajadores y por la sociedad en general.
- El inspector de trabajo es un profesional integro, responsable e imaginativo, que al alcanzar los más avanzados niveles en su disciplina, contribuye decididamente al mejoramiento productivo y económico del país y al fortalecimiento de los valores de concertación, diálogo social y relaciones industriales.

### LA INSPECCIÓN DE TRABAJO INTELIGENTE<sup>78</sup>



A partir del análisis de una estrategia para el Inspector de trabajo, frente a la erradicación de las peores formas de trabajo infantil y adolescente, desde la perspectiva Bioética, se dimensionan nuevos esquemas para la difícil tarea de la administración pública del trabajo.

El trabajo infantil y adolescente es toda actividad física o mental, remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios, realizada en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica, que es realizada por niños, niñas y jóvenes menores de 18 años de edad. En este proceso la Bioética como la adecuada forma de comportarnos frente a la vida (Ética de la vida) es importante por ser un instrumento que enriquece el significado de los derechos humanos, que pretende ser la expresión de una nueva responsabilidad por la vida y de una ética civil que nos permite abordarla y descifrarla como una totalidad.

El papel de la Bioética es develar y ampliar formas de argumentar más allá de lo establecido por los sistemas morales, culturales, sociales con una nueva lógica, que defienda la dignidad de la vida en todas sus formas. En este sentido surge la reflexión sobre la manera de aplicar medidas eficaces de contención a las peores formas de trabajo adolescente, porque hasta ahora, se caracterizan por estar fraccionadas, limitándose a análisis pre críticos, acompañados de juicios simplistas y de

<sup>78</sup>CARVAJAL FREESE, I., y CARMONA, D. M., (2002), Acercándonos a la bioética como una nueva inteligencia, Universidad del Bosque



populismo penal, como reacción a escándalos coyunturales sin llegar a un esperado cambio del tejido social el cual se encuentra impregnado de materialismo donde la dignidad de los adolescentes es secundaria.

Para mejorar el rol de las instituciones se propone explorar alternativas que cierren la brecha originada por la inequidad social, surgiendo el método complejo, emergente crítico y prospectivo de la bioética como alternativa para superar el facilismo de las políticas públicas basadas en la represión.

### LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL

Niños /as y adolescentes, menores de 18 años, que son víctimas de explotación por los adultos, en actividades económicas que ocasionan daño a su desarrollo físico, psicológico y moral.

Ejemplo de ellas son la esclavitud y prácticas análogas como la venta y tráfico de niños; la servidumbre por deudas; el trabajo forzoso u obligatorio; el reclutamiento forzoso de niños y su utilización en conflictos armados; la utilización, el reclutamiento y la oferta de niños/as para la prostitución; la producción de pornografía o las actuaciones pornográficas; el reclutamiento y oferta de niños/as para la realización de actividades ilícitas como el tráfico de drogas, además de los trabajos denominados peligrosos por su naturaleza o condiciones; son formas de esclavitud moderna, que reproducen prácticas nocivas .

En un ambiente socio-cultural, caracterizado por un torpe egoísmo, narcisista y con lógica de utilidad, la visión de la vida se ve tristemente limitada a un actuar mecánico, estereotipado donde prevalecen las imágenes y los entornos dominantes de culto a la moda y a la belleza.



Es la situación de los adolescentes que venden y explotan su cuerpo para obtener bienes y objetos materiales que a corto plazo les dan seguridad, pero que los encadenan a sistemas de consumo artificiales, inconscientes, repetitivos, imitativos y facilistas en su obrar, ser y estar o carentes de pensamiento y reflexión, afectando el discernimiento, la autonomía y la dignidad, postrándolos a un sinsentido de su ser y a la nada.

*“Desde comienzos de la década del 2000 O.N.G.S, organismos internacionales y el Estado han intentado establecer acuerdos y puntos de referencia para hablar de la ESCNNA; así se estableció una cifra estimativa de 35.000 niños y niñas siendo víctimas en el país. Tal estimación se realizó con base en investigaciones que hasta ese momento se habían realizado sobre la prostitución de menores*

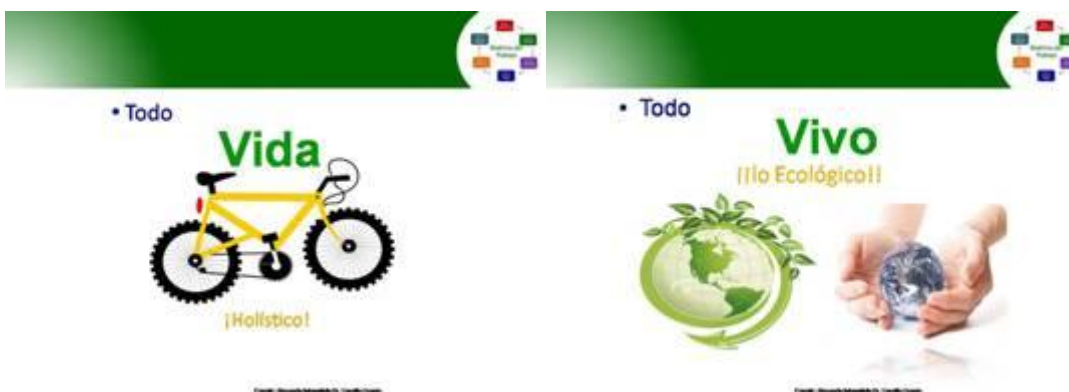


de edad; otras modalidades no se reconocían por lo que hoy resultan anacrónicos e inadecuados dichos datos en tanto no dan cuenta de la magnitud, diversidad y complejidad del problema. Aunque la ley 679 de 2001 le asigna al departamento administrativo nacional de estadística -DANE- la función de realizar investigaciones estadísticas que serán actualizadas periódicamente sobre las dinámicas de la explotación sexual<sup>79</sup> a la fecha no se conocen reportes públicos que permiten valorar la evolución de la problemática<sup>80</sup>.

También en el trabajo doméstico infantil aparece la práctica de la sumisión. En Colombia hay aproximadamente cuatrocientas mil niñas y niños que trabajan en el servicio doméstico que deberían estar jugando y estudiando. Existen vacíos entre las actuales realidades cambiantes y dinámicas, con el lento desarrollo de políticas públicas y su normatividad, se obstaculiza e impide una adecuada puesta en marcha y aplicación de la erradicación de las peores formas de trabajo para niños y adolescentes.

Con la desesperanza y el desarraigo, constitutivos de la cultura del trabajo para los adolescentes, la pobreza tiene relación directa con las peores formas de explotación, así mismo, hay que tener en cuenta la existencia de ideologías en la sociedad civil tolerantes frente al fenómeno. Por lo anterior no es suficiente la regulación del Estado; las familias y la comunidad deben participar en la prevención y eliminación de este flagelo.

**DESCRIPCIÓN** Se pretende avanzar en el rol del Inspector nacional de trabajo y seguridad social del Ministerio del trabajo, apoyando la creación de una mirada social desde la función Administrativa laboral que se le asigne (Policía de Trabajo) dada para garantizar un aporte efectivo a la resignación de su labor en la ejecución de políticas sociales de estado y particularizando en el trabajo infantil; se entiende por proceso inteligente como una capacidad de generar apoyo integral a la vida y al futuro de todos los que aparentemente están involucrados y lo que no. El sentido de toda red inteligente es la vida.



<sup>79</sup>ARTICULO 36. INVESTIGACIONES ESTADÍSTICA. con el fin de conocer los factores de riesgo social ,individual y familiar que propician la explotación sexual de los menores ,así como las consecuencias del abuso, el departamento administrativo nacional de estadística, DANE, realizará una investigación estadística que será actualizada periódicamente y que recaudará como mínimo la siguiente información cuantificación de los menores explotados sexualmente, por sexo y edad. 2 lugares o áreas de mayor incidencia 3. Cuantificación de la clientela por nacionalidad. clase(s) social 4. Formas de remuneración. 5. formas de explotación sexual. 6. Ocurrencia del turismo asociado a prácticas sexuales con menores 7 nivel de educación de menores explotados sexualmente (..) los datos suministrados al Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, en el desarrollo de la investigación que no podrán darse a conocer al público ni a las entidades u organismos oficiales ,ni a las autoridades públicas ,si no únicamente en resúmenes numéricos, que no hagan posible deducir de ellos información alguna de carácter individual que pudiera utilizarse para fines de discriminación.

<sup>80</sup>ECPAT y otros. (2003-2008), Primer Informe Alterno sobre la implementación del protocolo facultativo de la convención sobre los derechos del niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía, (p. 5), Bogotá.





## JUSTIFICACIÓN

Surgen vacíos entre la política social oficial y la realidad esto se hace más evidente cuando convivimos cotidianamente con el fenómeno del trabajo infantil y adolescente, tal parece que la actual estructura de los 800 inspectores nacionales de trabajo no garantiza un avance efectivo y real hacia el cumplimiento de los programas nacionales de protección de los Derechos Humanos de los niños y adolescentes (as) trabajadores.

## MARCO COMPARATIVO

Proponemos un ejercicio teórico para contrastar el funcionamiento de las actuales Inspecciones de Trabajo y la puesta en marcha y funcionamiento de una “organización inteligente” la que hemos llamado “inspección inteligente” inserta en el tejido social para empoderarse como asesor en el diálogo social de la comunidad, algo así como un traductor de lenguajes de los intereses de los trabajadores, los empresarios, los sindicatos, las asociaciones de trabajadores mutuarías, etcétera, permitiendo regular los poderes y contrapoderes en las fuerzas sociales vía la CONCERTACIÓN interactuando con los saberes, instituciones, las fuerzas sociales, para cumplir con el sentido que se le ha querido dar a las reestructuraciones del sector público.

Es importante abordar nuevas metodologías de acción vía alianzas estratégicas con sectores públicos y privados a nivel local territorial y Nacional todo esto para lograr dar cumplimiento a los Derechos Humanos objeto de convenios internacionales refrendados en nuestra legislación; los intereses que se mueven a diario en las inspecciones tradicionales crean poderes y territorios, feudos sustentado en pautas lógicas de jerarquía y acumulación lo que da origen a hechos contrarios a las buenas prácticas del servicio público.



## INSPECCIÓN DE TRABAJO TRADICIONAL O CLÁSICA:

- Se define por competencias, manual de funciones, problemas, objetos, sujetos de atención por ejemplo se categoriza a los adolescentes y niño/a trabajador como “Menor Trabajador”; sin incluir su vinculación y conectividad con otras instituciones estatales, así se presentan independientemente intervenciones de la autoridad administrativa de trabajo (inspecciones) en poblaciones vulnerables como, trabajador del campo, menor trabajador, mujeres, trabajadores, entre otros.
- Se auto valida mediante el cumplimiento de sus propios objetivos constituyendo fines en sí mismo así se dan autorizaciones para institucionalizar el trabajo adolescente.



- Su actividad se sustenta en diagnóstico de necesidades, problemas, deficiencias es así como se consideraría que este funcionario necesitara vehículo propio para realizar visitas de control, también se consideraría que siempre necesitaría apoyo logístico para su labor y no se mira el reconocimiento de sus capacidades y potencialidades.
- Se hace énfasis en relaciones de tipo asistencialista y en resultados inmediatos así se mide su productividad cuantificando por ejemplo los permisos a menores concedidos para trabajar, las conciliaciones hechas, y visitas de inspección que se realiza en un año.



- Su prioridad son los resultados tangibles y por ello siempre se gravita su actividad en la generación de capital físico así las cosas se necesitaría siempre capital financiero para ampliar su radio de acción de vigilancia y control.
- No es flexible incluso debe cumplir con las pautas dadas y por ello históricamente, no se autorregula ya que trabaja con pautas de Jerarquía.
- No coevoluciona con los diferentes contextos sociales, jurídicos y económicos, esto lo encontramos al saber que actualmente hay trabajo pero menos empleo; como gran parte de sus funciones tiene que ver con la regulación de empleo, el fenómeno actual relacionado con el valor agregado del conocimiento en el trabajo y que afecta las tendencias laborales.
- Por exceso de funciones secretariales a cargo se descontextualiza su misión de policía de trabajo, lo que no le permite avanzar hacia su labor de inspección en las nuevas formas de contratación como la llamada TERCERIZACIÓN (outsourcing) o la intervención y control al as agencias intermediadoras de empleo.
- Exige gran cantidad de energía en procesos de vigilancia y control para ello se programan constantemente capacitadores que convierten al Inspector de Trabajo en una Enciclopedia ambulante pero no interpreta el trabajo como valor y principio de la dignidad humana (art. 1-16 Constitución Política de Colombia).
- Constantemente gasta y no crea recursos produciendo despilfarro.
- No reconoce los valores agregados que se pueden producir en su gestión así el conocimiento social de la realidad socioeconómica de su región al atender diariamente consultas y conciliaciones no lo sistematiza ni lo descompone cancelando la posibilidad de hacer desde su inspección análisis crítico de su realidad inmediata.



- El sistema de calificación en el que está inmerso por el Departamento Administrativo de la Función Pública hace que compita por liderar y ser gestor de modelos o experiencias pilotos anulando la sinergia en sus actividades ya sea a nivel central, territorial o local.
- Finalmente el inspector de trabajo termina siendo todero y se diluye su misión de proteger el derecho sustancial al trabajo es la traducción de una mirada atomizada, de tal manera que su realización como funcionario público genera tal cantidad de problemas que la pretendida misión que debe cumplir en el caso de la erradicación del trabajo infantil y adolescente, queda desvirtuada e instrumentaliza los niños/as trabajadores convirtiéndolos en sujetos de supervisión pero no de protección .
- Su labor se basa en nociones de ser humanos fragmentado es así como siempre interviene desde la perspectiva de sectores poblacionales que siempre van a requerir su protección llamase mujer cabeza de hogar, trabajadores indígenas, entre otros.
- Para cada asunto relacionado con el control y vigilancia al trabajo se promueve la hiperinstitucionalización es así como para vigilar el trabajo de los adolescentes y niños/as existen comités ya sea nacional, territorial o local.
- Las poblaciones objetos de control y vigilancia son homogeneizadas y generalizadas perdiéndose el concepto constitucional de dignidad humana en el trabajo.



- Sus actividades no se programan vía la participación y siempre son diseñadas por expertos y cúpulas del poder vía la oficina de planeación del Ministerio de Trabajo.
- Tal como están concebidas las inspecciones de trabajo territoriales y locales generan gigantismo burocratizado y pérdida de control, esto supone que siempre faltaran inspecciones y funcionarios; en contraste con esta visión se pide mirar detenidamente el funcionamiento de los hogares del ICBF que se hallan insertos en el tejido social.
- El Inspector de trabajo tradicional o clásico al observador y actor importante del problema por años y/o meses ya tiene concebida la solución a todos los problemas de su inspección es decir trabaja con una pauta lógica de generalización pues ve al Ministerio de Trabajo aisladamente y aisladamente es por esto que no ve mucha relación con la gestión desplegada en el ICBF para atender los niños trabajadores sexuales que son objeto de maltrato y abuso.



- Esta inspección de trabajo al no garantizar la protección sustancial al derecho al trabajo en la sociedad colombiana de forma eficiente y productiva no erradica el trabajo infantil al contrario lo institucionaliza creando confusión respecto a las políticas de estado en lo social en asuntos tan álgidos, originando en la comunidad internacional un imaginario de nación violadora de derechos humanos.



### LA INSPECCIÓN DE TRABAJO INTELIGENTE:



- Parte de atender y mirar sus funciones dentro del concepto de análisis sistemático es decir todas las situaciones que se viven a diario en la inspección de tipo económico cultural y social en la gestión son independientes entre sí en distinto grado.
- La inspección de trabajo inteligente a partir de las experiencias y los marcos teóricos que cada uno de los inspectores tiene y domina gestiona en retroalimentación por lo tanto la inspección de trabajo actúa con registros, rastreos, descomposición de la información, es decir hace un esfuerzo permanente por SISTEMATIZAR todo lo que piensa, siente y hace para que este producto pueda servirle como análisis.
- La inspección trabaja, es concebida como equipo, pues todos los inspectores en su quehacer frente al cambio institucional trabajan compartiendo tiempo y tareas comunes, una inspección se traba en su acción si cada una de ellas trabaja con estrategias diferentes para ello se propone llegar a un mínimo de estrategias por consenso.



- Se propone apoyar procesos organizativos de los inspectores de trabajo, es como sugerimos la unión de los Inspectores de trabajo como un espacio de autorreflexión, autocrítica y autogestión y también como interlocutor válido frente a las políticas laborales de empleo, trabajo y seguridad social.
- La inspección inteligente tiene un conocimiento de la problemática Nacional en el área laboral pues el que mejor conoce la inspección es el inspector de trabajo.
- La inspección inteligente implica un cambio de mirada para que podamos darnos cuenta que advirtámoslo o no cada uno de las 520 inspecciones Nacionales de Trabajo de este país tiene una visión particular que se orienta por unos principios y políticas, crea un clima organizacional, plantea formas de reconocimiento, y relaciones e implica reconfiguraciones de la interpretación normativa.
- Se parte de interpretar el trabajo como valor y principio teológico y axiológico como lo contempla la Constitución Política, las personas, los grupos, las instituciones, los recursos generan información y lenguajes en fin modifica la vulnerabilidad de una inspección de trabajo tradicional o clásica si se transforma cada una de estas dimensiones en un valor agregado, la inspección de trabajo puede producir:
- Un clima de equidad, solidaridad, convivencia, trabajo, auto reconocimiento de potencialidades de las diferentes visiones del desarrollo humano, proporcionando información útil para diseñar una política social coherente desde una óptica local territorial y por último nacional generando nuevos conocimientos y aprendizajes propiciando conectividad con otros proyectos estatales e inserción competitiva en redes de distinto tipo ya sea: sindicales, comerciales, gremiales, de empresarios, de economía solidaria y ONG (Organizaciones no Gubernamentales).
- En la inspección de trabajo inteligente no se evitan los procesos sino que se cuidan paso a paso esto evita que el inspector de trabajo en su quehacer cotidiano se instrumentalice o instrumentalice a sus usuarios y quede atrapado en formas de sobrevivencia coyuntural; ya que son fuente de aprendizaje, construcción de nuevas capacidades y desarrollo humano.
- Para el abordaje a la erradicación del trabajo infantil y adolescente más que perseguir rígidamente este objetivo inicial el inspector de trabajo inteligente está atento a todo lo que ocurre durante el camino y se incorpora cada hallazgo en la toma de decisiones.
- Se propone tejer un sistema de “inspección inteligente”. Heterárquica, esto significa que ninguno es más importante o más grande que el otro, sinérgica que aprovecha potencia y articula la capacidad del aporte de cada inspección,
- La diversidad en que se mueve cada inspección local se puede convertir entonces en una posibilidad de pensar y construir la inspección como una red de ambientes diversos resaltando y utilizado la Bioética en el mundo del trabajo como herramienta pedagógica poderosa de interiorización en valores por la comunidad, adecuándose su interpretación y comprensión normativa a la realidad local.
- Lo anterior para un entendimiento de la estructura del ordenamiento constitucional, que propicie un camino de acciones integrales en contra del mercado humano; profundizando con esta nueva mirada el estudio de las circunstancias sociales de su aplicación.



# **ESTUDIO DE CASO**



## TEJIDOS GALIA LTDA



La competencia desleal llevó a la quiebra a una de las industrias más pujantes de la ciudad.

Sonó un timbre. El golpeteo de las máquinas fileteadoras se calló para siempre. Emilia Moscoso de Ángel, Helena Gómez, Fanny Argüello y otras siete mujeres trataron de ocultar las lágrimas, pero no pudieron.

Era el entierro de tejidos Galia Ltda., fábrica bogotana con 38 años de tradición que quebró la semana pasada “porque nos asfixiaron el contrabando, el lavado de activos y la invasión masiva de productos chinos”, se leía en un aviso que el dueño publicó en los periódicos.

Allí, en el área de producción, una bodega de 600 metros cuadrados con 40 máquinas rectilíneas y circulares que podían tejer hasta 3.500 sacos al día, Henry Cortés Peña, fundador de la empresa, le echaba un vistazo al aparato con el que empezó en el negocio: una Passap de fabricación sueca. “Arrancamos en la carrera 13 con calle 56.

El local era tan pequeño que solo cabía la fileteadora y Emilia Moscoso (hoy jefe de personal). Ella confeccionaba 20 chalecos diarios y yo salía a venderlos por Chapinero y el centro”, recuerda Cortés. El negocio empezó a ser tan próspero, que la pareja de microempresarios compró dos máquinas más y triplicó la producción.

“Ese diciembre del 75 vendimos todo. El patrón nos trajo champaña y regalo”, cuenta Moscoso, quien es la empleada más antigua de una planta de 180 personas, que tras la quiebra, se quedaron sin empleo.

“El cierre fue inesperado. Don Henry nos reunió y dijo que esto se acababa porque era difícil competirles a los contrabandistas y a los fabricantes chinos que hacen los sacos más baratos”,



explicó Moscoso, mientras cubría con un protector plástico azul las máquinas de coser en tránsito de pensión.

Desde el anuncio, solo 10 mujeres habitan la planta y rematan los últimos suéteres. Una de ellas es Helena Gómez, de 65 años, quien teme no conseguir empleo por la edad. “Después del sexto piso no le dan trabajo a nadie. Esto que pasó aquí me afecta mucho como mujer cabeza de familia”, sentenció la operaria.

La crisis de las empresas de tejidos empezó hace 10 años cuando comenzaron a llegar las primeras prendas made in China. Ya en esa época, Henry Cortés, nacido hace 69 años en Toguí (Boyacá), predecía el mal que le podía hacer a la industria nacional la entrada de productos baratos y sin papeles.

“Yo era de los que me iba con la Policía Aduanera a perseguir contrabandistas coreanos en la carrera 15 con 92 y en los San andresitos”, dice Cortés. Por esto recibió varios sufragios en su casa.

Su lucha siguió. Esta vez fundó Asotejidos, organización en contra de la competencia desleal que alcanzó a tener afiliadas a 55 compañías del gremio. Hoy solo quedan cinco.

En junio, Cortés tuvo que aceptar la derrota y lo organizó todo para aplicarle la eutanasia a su fábrica, la misma que bautizó Galia –en honor a su hija– y que durante estos años le brindó la oportunidad de abrir siete locales, venderle 5.000 millones de pesos mensuales a los almacenes de cadena más cotizados y fabricarles más de 70.000 sacos mensuales al Ejército.

Es miércoles, son las 4:05 de la tarde y Henry está a punto de echarle llave a 38 años de recuerdos.

Fuente: FABIÁN FORERO BARÓN - Redactor de EL TIEMPO





# 7 SENTENCIA



RADICACIÓN No. 76-520-31-05-001-2000-0262-01  
ACCIÓN DE TUTELA (segunda instancia)  
EMPRESA ASOCIATIVA DE TRABAJO  
Vs  
INSPECTOR DE TRABAJO Y OTROS

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SALA LABORAL DE DECISIÓN**

**SENTENCIA DE TUTELA No. 39  
Aprobada en Acta No. 58**

Guadalajara de Buga (Valle), Noviembre veintidós (22) de dos mil (2000).

Decide la sala la impugnación interpuesta tanto por el accionante como por el accionado contra la sentencia No. 146 del 27 de octubre de 2000, dictada por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Palmira, en la que se dispuso:

“1°. Conceder la Tutela impetrada por “LOS CORTEROS 1°. EAT”, declarándose que el señor Inspector de Trabajo de Palmira, Doctor GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN en la investigación adelantada en contra de LOS CORTEROS 1 EAT vulneró el derecho al debido proceso consagrado en el Art.29 de la Constitución Nacional al no haber resuelto mediante auto o resolución las solicitudes presentadas por el apoderado de estos Doctor MIGUEL HUGO ABADIA AVILA con fecha Junio 1, 18 y 21 de julio del año 2000.

En consecuencia, se dispone que el mencionado funcionario en el termino de cuarenta y ocho (48) horas proceda a realizar el pronunciamiento que corresponda dictándose dentro de esa actuación el Auto o resolución respectiva decidiendo tales peticiones, decretando sí fuere el caso la nulidad de lo actuado de todo aquello que dependa de lo no resuelto. Como quiera que las diligencias fueran enviadas a la Doctora SANDRA ISABEL RIZO RAMIREZ DIRECTORA TERRITORIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL VALLE DEL CAUCA, se ordena librarle Oficio, a fin de que devuelva las diligencias al señor Inspector de Trabajo de Palmira para el mismo (sic) de cumplimiento a lo k.o. resuelto en el termino antes indicado”.

**1. ANTECEDENTES**

- 1.1. El Señor Sócrates Rentaría Hinestrosa, cedulao bajo el No. 10.385.806, obrando en representación de la Empresa Asociativa de Trabajo denominada “LOS CORTEROS 1°. EAT”, por medio de Apoderado, acudió en acción de Tutela ante el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Palmira a fin de que le sea protegido el derecho fundamental del debido proceso, violado por el Inspector de Trabajo de Palmira, Doctor Gabriel



Ignacio Gómez Marín, dentro de la diligencias adelantadas, por comisión conferida por La Directora Territorial de Trabajo y Seguridad Social del Valle del Cauca, para verificar las quejas interpuestas por el señor Pedro Fidel Vallejo “por supuestas irregularidades por los Ingenios Azucareros”, Aduce el actor que el Inspector de Trabajo, Dr. Gabriel Ignacio Gómez Marín. Dentro de las referidas diligencias no le reconoció personería para actuar al Dr. Miguel Hugo Abadía como mandatario judicial del representante de “LOS CORTEROS 1 EAT” y no permitió que lo asista en la formulación de cargos, no obstante que estuvo presente. Además habiéndosele solicitado al accionado mediante memoriales del primero de junio 18 y 21 de Julio del año 2000 se diera explicación sobre el funcionamiento del Las EAT, acumular las 20 investigaciones contra la E A T, reconocer personería y se decretara la nulidad de lo actuado por incompetencia, no accedió a tales pedimentos, pero no se pronuncia por autos que puedan ser recurridos, pues adopta las decisiones mediante oficios personales que remiten al domicilio labora del apoderado del accionante, el primero sin fecha y el otro el 27 de julio año 2000. el 6 de julio se formo la petición a favor de la EAT que hasta la fecha no ha sido resultado.

- 1.2. El mismo día 6 de septiembre del año en curso se envía el expediente a la Dirección Regional de Cali con el siguiente resultado: “No se notifica esta decisión a las Empresas Asociativas investigadas donde se pide la cancelación de sus personerías, sin embargo entrega el texto del oficio remisorio del expediente al corresponsal de El País, con fines mal sano de notoriedad pública que aparecida (sic) en la edición del 26 de septiembre/00.
  
- 1.3. El mismo día 26 de septiembre del año en curso que envía a la Dirección Nacional en Cali, actuando por fuera del trámite de la investigación expide la Resolución 8 por la cual multa a Ingenio Providencia con base en las constancias que obran en la misma investigación de no haber concurrido el Representante Legal a tres (3) citaciones a rendir descargos. Por lo tanto – expresa el accionante – debe aclararse que el Inspector de Trabajo de Palmira, Gabriel Ignacio Gómez Marín, violo el debido proceso en la investigación contra “LOS CORTEROS 1 EAT”, y, por ende ordenase “a la Directora Regional de Trabajo y Seguridad Social del Valle del Cauca declarar la nulidad de todo lo actuado, inclusive la Resolución No. 8 del 6 de septiembre del año 2000 y en su lugar se inicie un nuevo tramite con las plenas garantías previstas en la Constitución Nacional” y sacar copias de la actuación para ser enviadas a la Fiscaliza Seccional de Palmira y a la Procuraduría General de la Nación, seccional Cali, para que investiguen los posibles delitos y faltas disciplinarias en que haya podido incurrir el Inspector de trabajo. El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Palmira admitió la acción y, notificado de ello el accionado, expreso que el poOrder



se halla en el expediente, que el procedimiento a que alude el accionante para la investigación administrativa no se aplica en el caso investigado, pues la Inspección no es un Juzgado sino la autoridad administrativa de trabajo; y que dentro de la actuación adelantada se le enviaron a las entidades intervenidas copia del Auto de Práctica de Pruebas y se allegaron al expediente los poderes que presentó el abogado; que es verdad la presentación de los memoriales pero no es cierto que se resolvió por oficios personales “ puesto que se firma Inspector de Trabajo en cada una de sus contestaciones que para la práctica de prueba testimoniales se ordeno citar a Jaime Andrés Salcedo Maya, pero este no se presentó y “ por lo tanto se cito nuevamente puesto que el interrogatorio lo debe resolver quien se cito y no el abogado quien se presenta, finalmente en la diligencia a la que se cito por segunda vez si se presentó el Señor Jaime Andrés Salcedo pudiéndose realizar la diligencia”; que no es cierto que no se permitió reconocer personería; que, “no se elaboró acta de visitas practicada a las asociativas en el frente de corte”, lo que se hizo fue recoger pruebas testimoniales; que “ se envió a la Dirección Territorial, a la Dirección Territorial de Cali”, el expediente de la investigación “y como Inspector de Trabajo esta fue una actuación administrativa denominada Informe de Investigación la cual administrativamente no se notifica” que al Ingenio Providencia se multó “por no comparecencia a la Inspección y las citaciones tenían que ver con los hechos objeto de la querrela relacionadas con una presunta intermediación laboral con las EAT”, que se realizó una investigación que fue remitida a la Dirección Regional del Ministerio de Trabajo del Valle dentro de las competencias designadas en la resolución No.000218 del 8 de febrero del 2000 del ministerio de Trabajo y Seguridad Social”.

Para tomar la decisión apelada consideró el a-quo que el Inspector de Trabajo de Palmira, mediante los Oficios que obran a folios 18 a 20 y del 23 al 25, de respuestas a las solicitudes formuladas por el Dr. Miguel Hugo Abadía Ávila “resaltando bastante particular que no lo haya hecho a través del correspondiente auto o providencia, como sí (sic)lo hizo con relación a otras peticiones que se les fueron presentadas dentro de este proceso investigativo en contra de las Empresas Asociativas de Trabajo”.

Por eso no es de recibo la explicación suministrada por el accionado” en el sentido de que la Inspección de Trabajo no es un Juzgado y que como tal las decisiones pueda adoptarlas mediante oficios dirigido a las partes”. Agrega el funcionario que teniendo en cuenta la Ley 153 de 1887 y la inexistencia de procedimiento respecto a la forma como deben tramitarse las diligencias ante las inspecciones de trabajo, es indudable que toda solicitud presentada en un caso como el que adelantó el Inspector de Trabajo de Palmira, debe resolverse a través de auto o resolución para que se interpongan los recursos respectivos. Y como no ocurrió así con varias de las peticiones que se formularon, se vulnero el debido proceso.



Respecto a la violación del debido proceso por no tener competencia el inspector de trabajo para asumir la investigación contra las empresa asociativas de trabajo, se dice en la sentencia que el Dr. Gabriel Ignacio Gomes Marín avoco el conocimiento de la investigación por encontrarse facultado mediante las resoluciones Nos 0218 de febrero 8 de 2000 y 1136 de mayo 24 del mismo año y, además, no es la tutela el mecanismo para determinar que funcionario tiene la competencia para conocer de las investigaciones que deban adelantarse en contra de las empresas asociativas de trabajo, pues si se considera que no son los inspectores de trabajo los componentes, debe adelantarse el proceso respectivo ante la jurisdicción contencioso administrativa.

1.4 la parte accionada para fundamentar la impugnación ,expresa que los oficios de fechas 7, 18 y 21 de junio de 2.000,no se resuelven mediante auto o resolución, pues el Ministerio del trabajo adelanta actuaciones administrativas ceñidas a parámetros trazados por el código contencioso administrativo. en la actuación contra ´los corteros 1E.A.T. ´se contestaron los oficios citados mediante oficios .que se regulan por los convenios 81 y 129 de la organización internacional del trabajo, ratificados por las leyes 23 de 1.965 y 97 de 1.975, axial como las resoluciones Nos 00218 del 8 de febrero /00 y 01136 del 24 de mayo/00,en concordancia con los artículos 17,485 y 486 del C.S. del T. a la Inspección le corresponde instruir las mismas y elaborar el informe de investigación conforme al D.T 1128 del 99 y la Resolución 218/00, tal como lo hizo. Por tanto, no le correspondía resolver mediante auto o resolución, pues la Constitución Política establece que los funcionarios públicos deben contestar las peticiones pero no por Autos o resoluciones.

Agrega que la competencia para investigar se la da las resoluciones 218 y 219 del 18 de febrero de 2000. además, la investigación puede ser remitida nuevamente al funcionario instructor con objeciones, sin que tenga el inspector la facultad de fallar, lo que implica que las solicitudes de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En el caso a estudio se tiene que la acción está dirigida a atacar la actuación adelantada por el Inspector de Trabajo de Palmira dentro de la diligencias que adelantó como comisionado de la Directora territorial del Ministerio de Trabajo y seguridad Social para investigar la queja interpuesta por el Señor Pedro Fidel Vallejos “por supuestas irregularidades por los Ingenios Azucareros”. Para la Sala resulta clara la improcedencia de la acción de tutela por razón de la característica de la subsidiariedad de tal mecanismo, que no significa otra cosa que el mismo solo resulta viable cuando el presunto ofendido con la acción de la autoridad o del particular en los casos expresamente previstos en la ley, no goza de otro mecanismo para hacer proteger sus derechos y, en el evento a consideración de esta Corporación, lo cierto es que el accionante cuenta con otra vía para lograr tal protección.



En sustento de la anterior afirmación debe tenerse en cuenta como, en relación con la sanción impuesta por medio de la Resolución No. 008 del 6 de septiembre de 2000 (F.32 y ss.), atacada dentro de esta acción de tutela con el fin de que se decrete la nulidad, fue objeto del recurso de apelación, el cual fue concedido, según se desprende de la resolución No.009 de octubre 3 de 2000. De otra parte, respecto a las otras actuaciones del Inspector de Trabajo de Palmira que, según el accionante, constituye violación del debido proceso, debe tomarla es la Directora Territorial de Trabajo y Seguridad Social del Valle del Cauca y, en consecuencia, ante esa instancia tiene oportunidad el accionante de alegar las falencias que dice cometió el funcionario comisionado en la instrucción para investigar la queja y solicitar la nulidad que ante el juez constitucional alega. Así las cosas, si el accionante cuenta con otros mecanismos para hacer valer sus derechos, la tutela aquí impetrada resulta improcedente, razón por la cual la decisión apelada debe revocarse para, en su lugar, denegar la protección solicitada. Por lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Guadalajara de Buga (Valle) , administrando justicia en nombre de la república de Colombia y por autoridad de la ley,

#### **RESUELVE:**

**Primero:** Revocar la sentencia apelada para, en su lugar, denegar la tutela solicitada contra el Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Palmira, por improcedente.

**Segundo:** Notificar la presente decisión en los términos del Art. 30 del Decreto 2591 de 1991.

**Tercero:** Remítase el expediente a la Corte Constitucional, para su eventual revisión.

#### **CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Los Magistrados,

IVAN PEREZ ECHEVERRI  
Ponente

LUIS FELIPE SALCEDO WAGNER  
PERDOMO

JOSÉ ALIRIO CRUZ

GLORIA TERESA CHICA GIRALDO  
Secretaria de la Sala.

# 8

# CONCLUSIONES





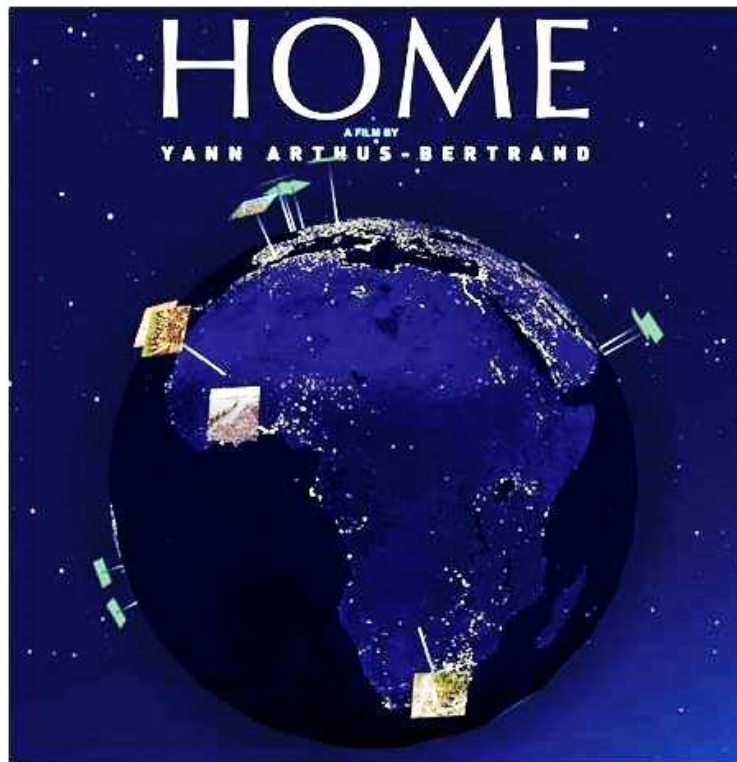
## ¡La voz de los estudiantes!

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Eduar Lisandro criollo reyes	Ingeniero de Mercadeo	7	Buen apoyo
Carol Andrés Pacheco	Economía	8	Es una excelente herramienta en el campo laboral y profesional
Jennifer Castebianco	Administración de Empresas	7	Buena concientización de los problemas mundiales
Carlos Andrés Henao	Ingeniero de Mercadeo	8	Se requiere de mayor tiempo para este tema tan importante, profundización





<http://www.otraparte.org/actividades/cine/img-cine/octavo-dia-1.jpg>



<http://media.treehugger.com/assets/images/2011/10/yann-arthus-bertrand-home-movie-poster.jpg>

Mabel Milena Galvis	Administrador de Empresas	8	Es un tema muy interesante, aporta conceptos a tener en consideración en el diario vivir
Yohana Marcela Solaque Aguilar	Contaduría Pública	7	Muy interesante y productivo
Adriana Paola Bayona Ramírez	Contaduría Pública	7	El tema es un poco extenso para explicar y abarcar todo lo que es tan poco tiempo pero lo aprendido tendrá un buen desempeño
Patricia Johana Vargas	Contaduría Pública	8	Muy interesante el tema
Johan Guerrero Zamudio	Administración de Empresas	6	Se realizo una dinámica de grupo donde se encuentran debates y brainstorm sobre la legislación laboral, mercado laboral, seguridad social, entorno económico



Capacitando operarios en diligencia de carácter preventivo. Conversando con los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Sandra Isabel Ospina Hernández	Administración de Empresas	7	Gracias
Juli Milena Castillo Gonzales	Administración de Empresas	6	Excelente taller, son de gran ayuda no solo en la universidad, sino si no de igual manera como profesionales

Carolina Coral Quintero	Psicóloga	4	Muy buena dinámica, gracias
Hans Érica Monsalve	Psicóloga	9	Profundice diferentes temas tales como: derecho laboral, seguridad social, mercado laboral, entorno económico, los cuales me llevan a una reflexión donde mi postura como humano y psicólogo en formación para poner en práctica dichos conocimientos a nivel laboral.
Natalia Valawesa Vanegas	Psicóloga	9	La dinámica fue buena
Diana marcela Ortiz	Psicóloga	9	Me pareció muy interesante el taller, ya que aparte de aprender sobre legislación laboral y otros temas, tuvimos la oportunidad de poner nuestro punto de vista
Jennifer Rodríguez	Psicóloga	4	Excelente
Wilson Yesid Cruz Hurtado	Contaduría Pública	10	Felicitaciones al profesor-es excelente
Wendy YolaniSirtory	Contaduría Pública	7	La realización del taller contribuye al crecimiento laboral de cada persona, y es muy importante seguir haciéndolo

## Importancia de la Bioética



NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Leidy Camacho	Contaduría Pública	7	Motivación para los cambios en la economía, pensemos en todos no solo en 1 "somos uno solo" así tendrá un cambio en el mundo
Martha Gacha Forero	Contaduría Pública	7	Es un buen taller, se retomaron aspectos de la vida real que son importantes tenerlos en cuenta en nuestra aplicación diaria
Marisela Garzón Mahecha	Contaduría Pública	7	Son temas interesantes para poner en funcionamiento en nuestra vida laboral, profesional y económica.
Ximena Granados Jácome	Contaduría Pública	7	Hoy fue interesante el taller ya que el profesor nos enseñó a ver el entorno a partir de nuestra perspectiva y del mismo modo contribuyó para poder expresarse a un público sin temor a la burla



Explicación a los obreros de sus derechos laborales(2012) Ponencia sobre el mundo del trabajo U.P.C ( 2010)

Laura Jimena Pinilla Parra	Contaduría Pública	7	Fue muy interesante el taller pero faltó tiempo para ver más a fondo el tema. Pero muy bien excelente gracias
Estela Gayón Lizarazo	Contaduría Pública	7	Fue un taller didáctico que permitía conocer unos conceptos básicos sobre los temas discutidos
Ángela Gil Hoyos	Contaduría Pública	7	Muy chévere para nuestra parte laboral y cultural
Carolina Barela Orjuela	Ingeniera de Sistemas	8	Interesante la utilización de videos e interacción entre compañeros
Rosario Ramón	Contaduría Pública	7	Muy bueno!!

Camilo Antonio Botero	Ingeniero de Sistemas	8	Buen expositor y manejo bien el tema
NathaliaDevia López	Administración y Gestión Ambiental	7	Good! Verygood =)
Manuel Antonio Palacios Córdoba	Ingeniero Civil	8	Excelente aporte para la ingeniería civil colombiana



NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Johana Marcela Soloque Aguilar	Contaduría Pública	7	Muy interesante y productivo
Cristian Francisco Fernández Palacios	Ingeniera de Sistemas	8	Por medio de este taller vemos la importancia de cuidar lo que se tiene para no acabar con nuestros recursos que más adelante serán de vital importancia
Alejandra Bermúdez	Ingeniero Financiero	8	Excelente conferencia
Julieth Gutiérrez	Arquitectura	7	Se expresa bien y domina el tema
NathalyCaicedor	Contaduría Pública	4	Muchas gracias!!
Leidy Vera	Contaduría Pública	7	Más motivación para la investigación de la bioética aplicada a nuestra carrera y vida.
Leidy Cifuentes Martínez	Contaduría Pública	7	Buen taller!!!
Angela Gil Hoyos	Contaduría Pública	7	Me parece muy chévere porque nos enseña mas allá de lo que nos muestra



Debate en clase sobre el Mercado de Trabajo U.P.C ( 2010 )

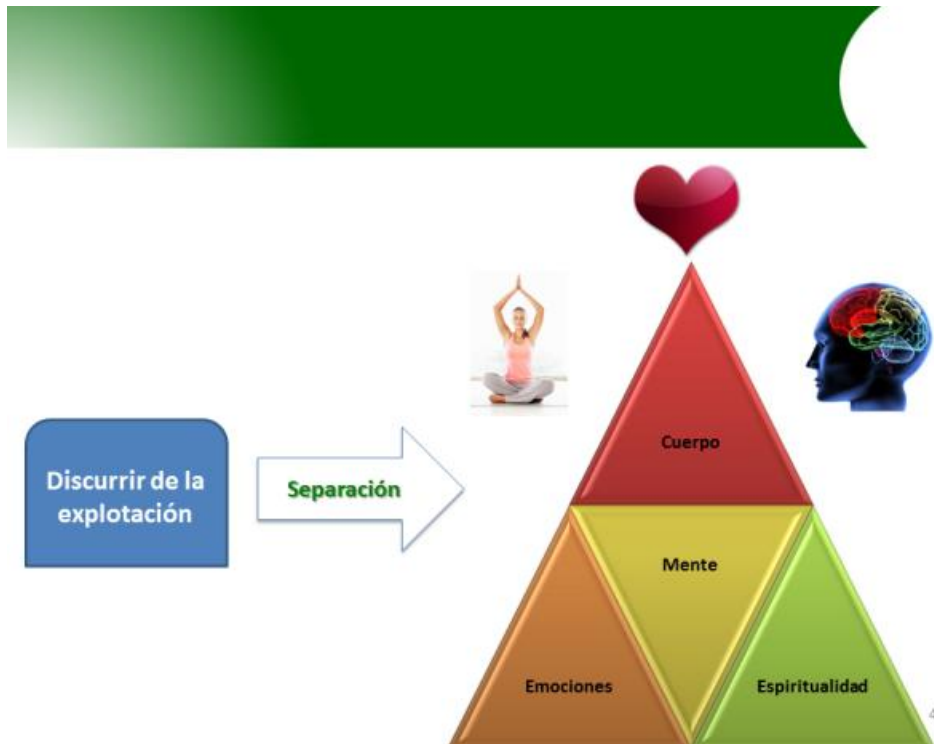
Martha Lucia Sissa	Contaduría Pública	7	El tema es muy interesante, debería tomarse un tiempo mayor.
Wendy Yolani Sirtory	Contaduría Pública	7	El contenido del taller es muy interesante y reflexivo para uno, el tema es muy importante y el conocimiento particular de este también
Ximena Granados Jacome	Contaduría Pública	7	Es interesante ya que a través de este taller se puede entender la relación entre ética y la vida del ser humano
Francisco José Ortega Rojas	Administración y Gestión Ambiental	7	Estuvo muy corto y muy interesante
Martha Gacha Forero	Contaduría Pública	7	Muy interesante este taller, es importante conocer este tema para informarnos de su real significado
Estela Gayón Lizarazo	Contaduría Pública	7	Fue una conferencia de mucha reflexión sobre la situación climática que nos afecta a todas(os)
Jhonnathan	Contaduría Pública	7	Gracias
Ángela Andrea Echeverría	Contaduría Pública	7	Brinden estos talleres más seguido en el transcurso de la carrera
Jairo Andrés Ríos Bermúdez	Administración de Empresas	6	Me pareció muy interesante aprender de estos temas de actualidad, siendo estos de mi desconocimiento
Duvan Roncancio Garzón	Ingeniero de Sistemas	4	¡Muy buena conferencia! ;)
Juan Posada	Ingeniero de Sistemas	8	Muy buena conferencia

Héctor Leandro Triana Córdoba	Ingeniero de Sistemas	4	El expositor tiene total dominio del tema y hace la conferencia agradable
Diana Marcela Ortiz	Psicóloga	9	Un tema de mucho interés, vale la pena profundizarla
Jennifer Rodríguez	Psicóloga	4	Muy interesante y con problemas y soluciones reales ¡muchas gracias!
Carlos Andrés Pacheco	Economía	8	Buena conferencia
Paola Gallego	Economía	4	No conocía el tema, me pareció muy importante para llevarlo a cabo e interesante, gracias,
Alejandra Morales	Economía	8	Muy buena conferencia y tema

María Paula Beltrán  
Administración Ambiental

Marzo 1 de 2011

*El taller me pareció muy bueno, ya que aprendimos a identificar las causas que pueden producir sanciones a nivel laboral y de contratación por parte de las empresas.*



Fuente : Moncada RDíaz,, M, Gonzalez Pies Chacón,( 2007)



<i>Ángela R. Barón Santos</i>	<i>Administración Ambiental</i>		<i>Marzo 1 de 2011</i>	<i>Me parece que el taller es muy bueno aunque el tiempo fue muy corto quedo claro todo lo referente al derecho laboral y sobretodo como nosotros podemos actuar dependiendo de dificultades que se presentan en los empleo.</i>
<i>Juan Sebastián Rondón M.</i>	<i>Administración Ambiental</i>		<i>Marzo 1 de 2011</i>	<i>El taller fue de gran agrado y muy bueno ya que me ayudo a despejar mis dudas para poder más adelante tener en cuenta lo importante que es el tener derecho como empleado o trabajador de una empresa para mantenerse de una forma satisfactoria.</i>
<i>Mauricio Alarcón Sánchez</i>	<i>Administración de Empresas</i>	<i>VII</i>	<i>Marzo 18 de 2011</i>	<i>La verdad el taller es muy interesante y se puede aplicar a la vida laboral</i>
<i>Laura Gómez Pinzón</i>	<i>Administración de Empresas</i>	<i>VII</i>	<i>Marzo 18 de 2011</i>	<i>Muy buen desarrollo de taller, dinámica y entendible</i>
<i>Diana Carolina Antonio Valencia</i>	<i>Administración de Empresas</i>	<i>V</i>	<i>Marzo 18 de 2011</i>	<i>Debería ser un taller con más intensidad horaria, puesto que se manejan temas importantes y muy extensos</i>



Ponencia sobre el sistema de seguridad social en Colombia por una estudiante de la Universidad Piloto de Colombia. (2012)



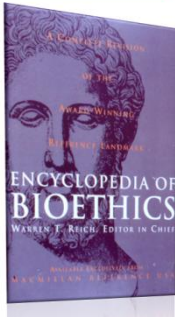
<http://actividadesdacs.files.wordpress.com/2010/10/sofi.jpg>

<http://hippietown.files.wordpress.com/2011/09/movieposter.jpg>

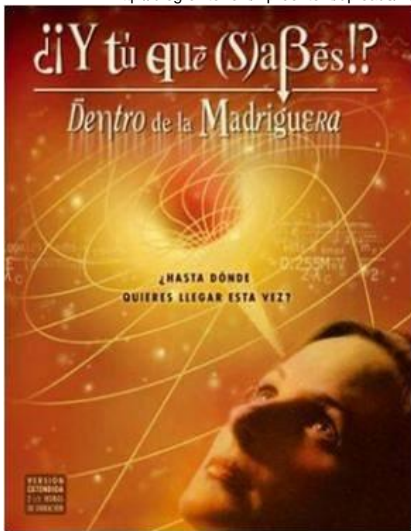
NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	FECHA	COMENTARIO
Johan Guerrero Zamudio	Administración de Empresas	VII	Marzo 18 de 2011	Fue bueno ya que la metodología nos hizo entender con plenitud el tema.
Jairo Andrés Ríos Bermúdez	Administración de Empresas	VII	Marzo 18 de 2011	Considero de gran importancia este taller para la vida profesional, tomando en cuenta que es de vital importancia para el mercado laboral tener las suficientes herramientas y conocimientos, para poderse desenvolver de una forma óptima.
Helberth Javier Sarmiento Reina	Administración de Empresas		Marzo 18 de 2011	Muy poco tiempo para un tema importante en la formación profesional como administradores, complementa y refresca los conocimientos adquiridos académicamente.
Kelly del Pilar Hincapie Avila	Administración de Empresas	VII	Marzo 18 de 2011	Muy didáctica
Alejandra Cardona	Administración de Empresas	VIII	Marzo 18 de 2011	Poco tiempo
Iván Mauricio Manrique Cárdenas	Administración de Empresas	IX	Marzo 18 de 2011	Muy claro el tema, material y metodología
Roland Cárdenas Suárez	Administración de Empresas	VII	Marzo 18 de 2011	Exitosa



**Proyectos Éticos  
Contemporáneos:  
Moderación,  
altruismo,  
ecologismo,  
pacifismo y  
feminismo.**



<http://blog.exitone.it/wp-content/uploads/2011/02/Foto-per-pag-13-Mondo-senza-piamnta.jpg>



## Visiones del Futuro - La Revolución de la Inteligencia

<http://tucorazonteguia.files.wordpress.com/2013/01/dentro-de-la-madriguera.jpg>

Carlos Eduardo Gutiérrez	Administración de Empresas	VII	Marzo 18 de 2011	Me pareció muy interesante, ya que se aprendió
Paola Jaime Morales	Administración de Empresas	VII	Marzo 18 de 2011	La temática se desarrolló de manera agradable y fue realmente útil para aclarar conceptos generales acerca de la legislación.
Carlos Eduardo Gutiérrez	Administración de Empresas	VII	Marzo 18 de 2011	Me pareció muy interesante, ya que se aprendió
Johan S. Pabón	Administración de Empresas	VII	Marzo 18 de 2011	Muy buen tema para reflexionar
Sandra M. Sosa	Administración de Empresas	VII	11 de abril de 2011	Bien
Sandra Ospina Hernández	Administración de Empresas	VIII	11 de abril de 2011	Ok



<http://www.imerica.it/wp/wp-content/uploads/2013/02/lincoln-film.png>

## Tensiones en el Origen y Desarrollo de la Bioética



La vida torturada y asesinada en los conflictos armados



La investigación en seres humanos por fuera de las normas éticas



Mundo global (Biopolítica)

Fuente: Instituto de Bioética Universidad Javeriana.

Iván Mauricio Manrique Cárdenas.	Administración de Empresas	IX	11 de abril de 2011	Tema muy interesante
Javier Sarmiento Reina	Administración de Empresas		11 de abril de 2011	Excelente conferencista
Cesar Augusto Beltrán Beltrán	Administración de Empresas	VII	11 de abril de 2011	Excelente ponencia y metodología
Camilo Esteban Zambrano	Administración de Empresas	VII	11 de abril de 2011	Excelente



### Influencia de las Relaciones Saber-Poder en la ESCA 13

Inserción controlada de los cuerpos en el aparato de producción y mediante un ajuste de los fenómenos de la población a los procesos económicos

23

Fuente: Michael Foucault – Análisis de su obra, los Anormales.

Pastor Jiménez	Administración de Empresas	VII	11 de abril de 2011	Me parece totalmente adecuado el tema
Mauricio Alarcón S.	Administración de Empresas	VII	11 de abril de 2011	Aporta a la vida profesional
Jennifer Avendaño L.	Psicología	VIII	17 de febrero de 2011	Es una actividad muy dinámica

Explicación sobre la ética laboral por parte de los asistentes a la inducción a la práctica empresarial de la U.P.C





Transcurso de los Talleres y selección de casos reales con recortes de prensa por parte de los alumnos para hacer el respectivo análisis y foro de discusión



NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	FECHA	COMENTARIO
Luz Mila Arévalo N.	Psicología	VIII	17 de febrero de 2011	El contenido del taller es aportante a nuestro proceso de formación, sería importante abrirle un poco más de tiempo para profundizar en los temas.
Carol Vega Sánchez	Psicología	IX	17 de febrero de 2011	Es muy poco el tiempo para el tema tan importante
Mireya Cárdenas Rojas	Psicología	VIII	17 de febrero de 2011	Debería existir más tiempo para esta clase de temas
José David Pineda Beltrán	Psicología	IX	17 de febrero de 2011	Excelente para nuestra formación profesional, personal y laboral.
Marcela Mesa	Psicología	VIII	17 de febrero de 2011	El taller me pareció de gran ayuda para las personas que hasta ahora inician a trabajar pues despeja dudas y así mismo para los que ya lo hacen, pues les ayuda a confirmar los métodos y formas de trabajo
Damaris Rodríguez	Psicología	VIII	17 de febrero de 2011	Estos talleres son buenos porque nos vuelve críticos ante las situaciones.

## Proyectos inteligentes y Bioética



Fuente: Instituto de Bioética Universidad Javeriana.

**LA BIOÉTICA** (Carvajal y Meneses, 2000):  
 Emerge en una época en que la ciencia se convierte en **tecnociencia** y por ende el saber ligado al hacer, La complejidad de las interacciones. Aparece como una nueva inteligencia para movernos en este mundo y en los que podrían emerger; Hace un Biocircuito con el bios, con la vida en sentido global, no únicamente con la humana introduce esta dimensión en la toma de decisiones.; Se trata de una ética “Biocéntrica” que integra y resignifica las anteriores.

NOMBRE CARRERA SEMESTRE FECHA COMENTARIO

Alejandra Marcela Lalinde R.	Psicología	VIII	17 de febrero de 2011	Nos haría falta tener una materia completa en nuestra carrera de legislación laboral.
Alejandra Gutiérrez	Psicología	IX	17 de febrero de 2011	Legislación laboral es un tema muy intenso, pero faltó tiempo para especificar más el tema.
Viviana A. Saavedra	Psicología	VIII	17 de febrero de 2011	Me pareció muy bueno, afianzamos conocimientos, se intercambian ideas y reflexione más acerca de nuestra problemática social.
Ibeimar Sánchez	Psicología	VIII	17 de febrero de 2011	Se debería poder tener un poco más de profundidad en la implicación legal para un psicólogo en una organización
Juliana Casallas	Psicología	VIII	17 de febrero de 2011	El tiempo es corto y se limita las actividades

Con la coordinadora de práctica empresarial de la facultad de Arquitectura al momento de inicio de los talleres en la U.P.C

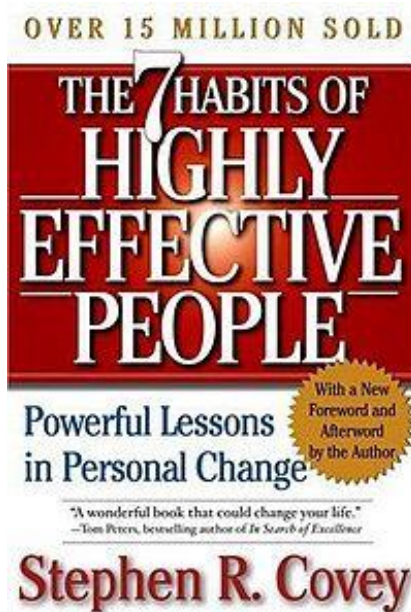


La expositora sobre el tema de Calidad de vida en el trabajo plasma en el tablero las ideas del Grupo para posteriormente explicar a todo el grupo

Angélica Rocío Gordillo	Psicología	VIII	17 de febrero de 2011	Es muy interesante y dinámica
David LarrotaBuritica	Psicología	VIII	17 de febrero de 2011	Seguir realizando más talleres pienso que uno no basta
Anny Julieth Callejas	Psicología	VIII	17 de febrero de 2011	Creó que debería haber más instrumentos para que podamos reflexionar de acuerdo al tema, aunque el sitio no fue el mejor se puede adecuar mejor.
Oscar Leonardo Forero	Psicología	VIII	17 de febrero de 2011	Se debería dar una continuidad al tema así como cierto grado de profundidad
Natalia Rodríguez Urriago	Psicología	IX	21 de febrero de 2011	Son temas de interés de la actualidad laboral colombiana
Sandra Patricia Mancera	Psicología	IX	21 de febrero de 2011	Buenos aportes para el desempeño de nuestra práctica empresarial



Angélica Lucía Niño Triana	Psicología	VIII	21 de febrero de 2011	Muchas gracias por su taller. Estuvo muy interesante la actividad, ya que fue participativa e informativa
Yuli Esperanza Martínez	Psicología	IX	17 de febrero de 2011	Muy pertinente
Erika Leal Hernández	Psicología	VIII	17 de febrero de 2011	Sería conveniente aumentar el tiempo del taller teniendo en cuenta que el tema es denso y de importante utilidad.
Esmeralda González Villamil	Psicología	VIII	17 de febrero de 2011	Buen Taller



[http://www.portalgestao.com/media/k2/items/cache/afa11a3aa05fa55c25abcd1dda222353\\_XL.jpg](http://www.portalgestao.com/media/k2/items/cache/afa11a3aa05fa55c25abcd1dda222353_XL.jpg)

Carol Vega Sánchez	Psicología	X	24 de febrero de 2011	El tiempo es muy corto
José David Pineda Beltrán	Psicología	IX	24 de febrero de 2011	Excelente el taller



Fuente: Orozco Vargas ( 2002 )



El delegado de la Dirección de Grupo de Promoción del Trabajo del M.P.S , haciendo una charla sobre empleo en la U.P.C año 2007 organizada por la Facultad de Administración y Gestión ambiental en la U.P.C.

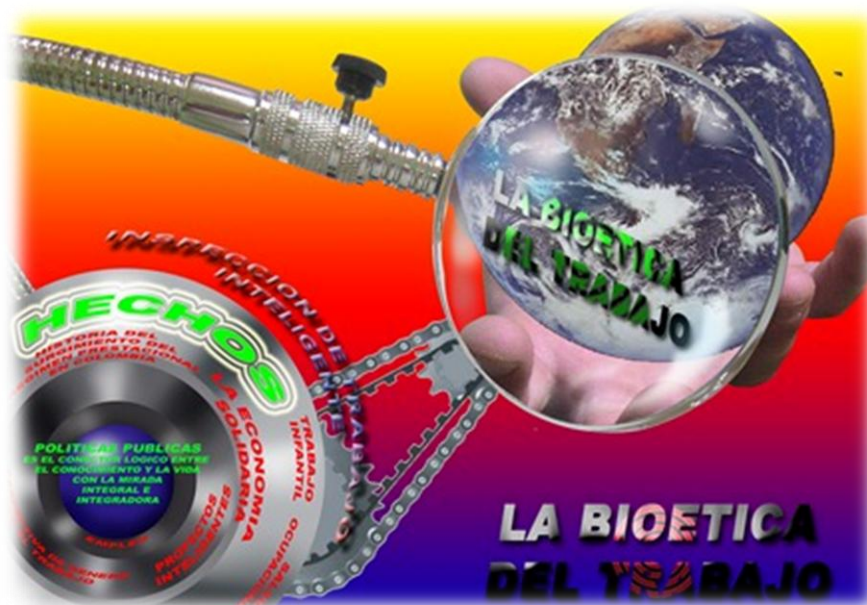
Sandra Patricia Mancera Díaz	Psicología	IX	28 de febrero de 2011	Interesante los puntos en que hizo énfasis para tenerlas en cuenta para mi práctica empresarial.
Edna Rocío Caycedo Torres	Contaduría Pública		15 de febrero de 2011	Se deberían hacer más charlas, son muy interesantes estos temas en nuestra profesión

## Bioética como ética aplicada



La filosofía práctica o ética aplicada surgió en el inicio de los años 1960, como respuesta a la explosión de nuevos campos de interrogación ética originados en el desarrollo tecnocientífico, la multiplicidad de profesiones y **la división social del trabajo**. La ética aplicada se entiende como la concreción normativa de teorías filosóficas morales en el análisis y solución práctica de problemas específicos del ejercicio de las profesiones. Quienes abordan la Bioética como disciplina subsidiaria de la Filosofía, la consideran como una ética aplicada y práctica.

Fuente: S.J. Gilberto Celis Galindo



Johan Alexander Salinas	Contaduría Pública	VII	15 de febrero de 2011	Creó que falta un poco más de tiempo para el entendimiento del tema
	Contaduría Pública	VII	15 de febrero de 2011	Se debe hacer enfoques del taller con respecto al contenido temático de la carrera
Harry García Velandia	Contaduría Pública	VII	15 de febrero de 2011	Dinámica
Oscar S. Serna Vargas	Contaduría Pública	VII	15 de febrero de 2011	Tema de un interés valioso, que proporciona una perspectiva distinta de ver y entender la sociedad.
Jessica Gutiérrez	Contaduría Pública	VII	15 de febrero de 2011	Deberían dedicar más tiempo a la profundización de todos los temas a los que se refiere la bioética, debido a la importancia que genera reflejando la realidad social y no solo tocan el tema empresarial.
Alexandra Moya	Contaduría Pública	VII	16 /02/ 2011	Muy bueno. Gracias



El delegado para los derechos Humanos de la Defensoría del Pueblo, atendiendo la crisis laboral del sector de las flores en una reunión de trabajadores, por el no pago oportuno de sus salarios año 2009.



Diagrama de Bioética de Trabajo

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	FECHA	COMENTARIO
Pilar Andrea Ruiz Forero	Contaduría Pública	VII	16 de febrero de 2011	Es de suma importancia la conciencia social que se debe tener frente al medio ambiente, debe programarse más seguido estos talleres.
Iván Darío Vergara Rodríguez	Contaduría Pública	VII	16 de febrero de 2011	Es interesante promover el desarrollo de este tipo de talleres en la Universidad. Quisiera que fueran más a menudo.
Holma Andrés Jiménez Alba	Contaduría Pública	VII	16 de febrero de 2011	Excelente comunicación de los problemas que afectan al mundo y al país. Mejor manejo y cantidad del tiempo, debido a que es muy corto para introducirnos en un tema complejo e importante para nosotros.
Katherine Alonso Cantor	Contaduría Pública	VII	16 de febrero de 2011	Entregar más material para que facilite el acercamiento a éste tema que influye tanto en nuestra vida cotidiana.
Adriana Lizeth Ladino Forero	Contaduría Pública	VII	16 de febrero de 2011	Es un tema que hace reflexionar acerca de la situación que se está viviendo, permite la concientización de las circunstancias.
Andrés David Pinilla Castellanos	Contaduría Pública	VII	16 de febrero de 2011	El tema es interesante, complejo pero necesario para iniciar procesos productivos funcionales a un entorno sano de vida.
Adriana Milena Casas Rodríguez	Contaduría Pública	VII	16 de febrero de 2011	Este tipo de talleres son importantes para realizar un buen desempeño a la hora de poner en práctica lo aprendido.
Andrea Marco	Contaduría Pública	VII	16/II/2011	Fomentar o reactivar este tipo de charlas



Diligencia en la reclusión de mujeres de Bogotá para verificar condiciones de trabajo de las Guardas del INPEC ( 2013)



Diligencia de Inspección Vigilancia y Control realizada por la Defensoría del Pueblo y Ministerio de Protección Social en el sector Rural para verificar condiciones de trabajo, solicitada por las organizaciones sindicales año 2009.

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	FECHA	COMENTARIO
Sindy Marcela González Gaitán	Contaduría Pública	VII	16 de febrero de 2011	Que se salgan dando este tipo de charlas a nivel nacional
Helmut David Vásquez Delgado	Contaduría Pública	VII	16 de febrero de 2011	Es un tema muy importante para nuestro desarrollo profesional,
JeniferJazminAvila Poveda	Negocios Internacionales	VII	28 de marzo de 2011	Quisiera Profundizar más los temas ya que se muestran interesantes.
Daniela Avella Ruíz	Negocios Internacionales	VII	28 de marzo de 2011	Se hace esclarecimiento de las nuevas fronteras que tiene la bioética
Nandy A. Sánchez Peñaranda	Negocios Internacionales	VII	28 de marzo de 2011	Muy interesante, constructiva, la que más me ha llamado la atención hasta el momento.
Andrés Felipe Gómez Ramírez	Negocios Internacionales	VII	28 de marzo de 2011	El taller nos crea una conciencia más humana acerca del cuidado de la vida y de cómo debemos manejar todo lo que nos rodea.
Laura arin Pachón	Arquitectura	VII	24 de marzo de 2011	Me gustó mucho el taller



Fuente: Profesor Edwin Cuellar: Universidad Javeriana

Fecha: Viernes 8 de junio de 2012 Hora: 18:00 a 20:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Leidy Johana Ortiz Crespo	Negocios Internacionales	7	Taller dinámico que permitió que socialicemos aspectos claves de legislación laboral. El conferencista fue muy claro en sus explicaciones.
Estefanía Sánchez González	Negocios Internacionales	7	Buena Conferencia
María Paula Rojas Claras	Negocios Internacionales	7	Gracias por tus Aportes!!
Deily Johana Sanabria Bernal	Negocios Internacionales	8	Excelente!!
Alexander Arenas Cruz	Ingeniería Mercadeo	8	Gracias



Diligencia de inspección preventiva con trabajadores de restaurantes,2013.



Fecha: Miércoles 6 junio de 2012 Hora: 20:00 a 22:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Diego Andrés Moreno Rozo	Ingeniería Civil	7	Nos da una mejor perspectiva de cuando estemos en la vida laboral debemos ser emprendedores y muy serviciales.



Seminario sobre mercado laboral año 2007 en la U.P.C.



[http://3.bp.blogspot.com/-XvWMgJPTydc/UksNHK48Jj/AAAAAAAAALo/uksdjAXZ4q/s1600/sharkweek\\_logo.png](http://3.bp.blogspot.com/-XvWMgJPTydc/UksNHK48Jj/AAAAAAAAALo/uksdjAXZ4q/s1600/sharkweek_logo.png)



Exposición estudiantil sobre el contrato de aprendizaje.( 2013)



<http://www.swarzycustom.com/galletas-dvd/image.raw?view=image&type=img&id=6296>

Maremoto en Japón. <http://lewebpedagogique.com/histoiregeoeurope/files/2011/03/Tsunami2.jpg>



**Fecha:** Sábado 12 de mayo de 2012 **Hora:** 8:00 a 10:00

July Alejandra Arce	Economía	8	El dinamismo en el taller fue bueno
Sandra Milena Suárez	Economía	8	El tema es interesante e importante para los que estamos adportas de entrar al mercado laboral.

**Fecha:** Martes 5 de junio de 2012 **Hora:** 18:00 a 20:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Yeimi Fontecha Quiroga	Contaduría Pública	7	El taller excelente puesto que nos llevó a la aplicación de las normas. EXCELENTE
Sandra Tatiana Cano Ruiz	Contaduría Pública	7	Fue un taller que aporta mucho a nuestro diario vivir laboralmente.
Juan David Caro González	Contaduría Pública	7	Excelente.
Olga Isabel Rodríguez Rodríguez	Contaduría Pública	7	El desarrollo de la actividad realizada fue muy adecuado y dejo mucho conocimiento y la integración de los estudiantes.



## Papel de la Bioética

**Emerge en una época en que la ciencia se convierte en TECNO-CIENCIA y por ende el saber, ligado al hacer y la complejidad de las interacciones.**

**Aparece como una nueva inteligencia para movernos en este mundo y en los que podría emerger.**

**Hace biocircuito con el BIOS, con la vida en sentido Global, no únicamente con la humana e introduce esa dimensión en la toma de decisiones.**

**Instrumento que enriquece el significado D.H. expresión de una Nueva Responsabilidad por la VIDA**

### ÉTICA CIVIL

**Se trata de una ÉTICA biocéntrica que integra y resignifica las anteriores**

**Hace visible la lógica de lo viviente**

**Sentido de pertenencia a la patria**

**Descifra como Totalidad Completa**

4.

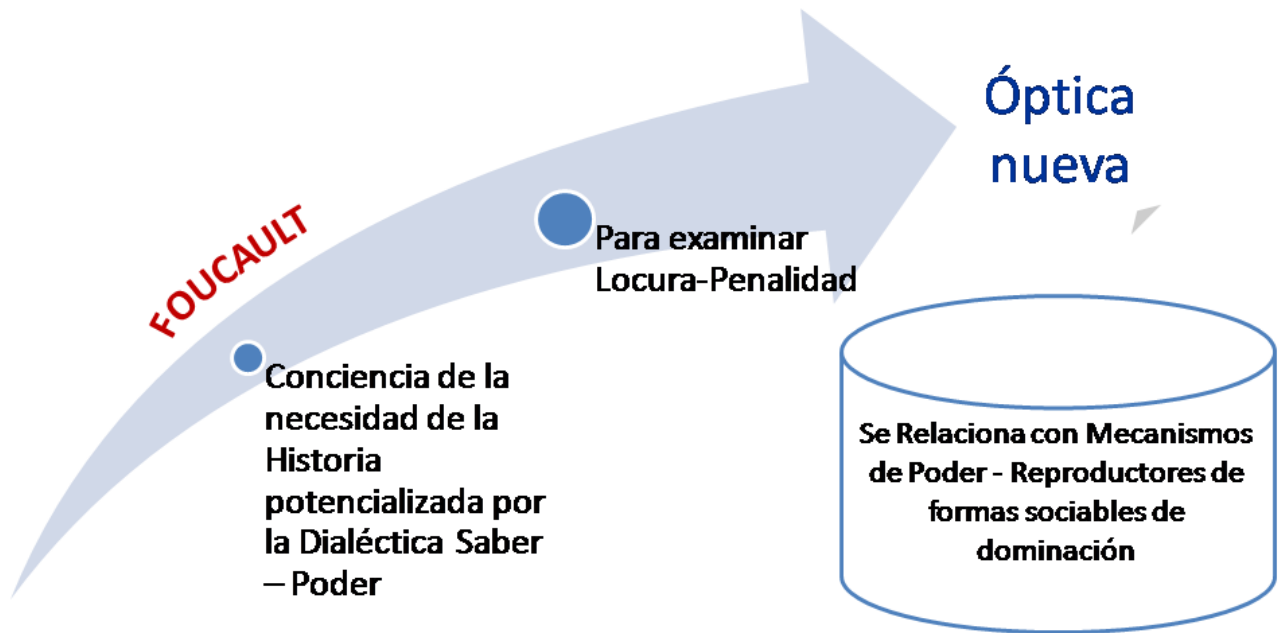
Meneses- Carvajal

Adriana Chagonla	Contaduría Pública	7	Es excelente el aprendizaje es enfocado al taller.
Liceth Paola Fuquen Pedraza	Contaduría Pública	7	Estos temas son indispensables e importantes para el desarrollo personal.
	Contaduría Pública	7	Me pareció muy interesante el tema y fue muy práctico
Eliana Yorleny Rivera Silva	Contaduría Pública	7	Me gustó mucho este taller, es dinámico, y da a los estudiantes las herramientas para comprometerse con el tema y con la práctica empresarial



**Fecha:** lunes 28 de mayo de 2012 **Hora:** 18:00 a 20:00

<b>NOMBRE</b>	<b>CARRERA</b>	<b>SEMESTRE</b>	<b>COMENTARIO</b>
Eveing Paola Martínez Páez	Ingeniería Financiera	7	Muy bien
Martha Celis Buitrago	Ingeniería de Mercadeo	6	¡Excelente! Gracias!
Mayra Alejandra Beltrán Ruiz	Ingeniería Financiera	9	El material es adecuado, la charla es muy dinámica.
Alejandro Santoyo García	Ingeniería Civil	9	Felicito al expositor por su perfecto dominio del tema y por su profesionalismo.
Vicky Lizeth Calderón Ortiz	Psicóloga	8	Esta información es fundamental para nuestra profesión y aumentar y fortalecer competencias
Andrea Garzón Cabrera	Psicóloga	8	Muy buena dinámica
Angie LievanoCastiblanco	Psicóloga	8	Muy dinámica, además permite entrar al ámbito laboral con mayor conocimiento sobre las leyes y ética que nos cobija.
Majone Calderón	Psicóloga	8	Metodología dinámica, excelente disposición. ¡Gracias!
Sthepha Contreras	Psicóloga	8	Me gusto la dinámica de la exposición
Juan Camilo Chávez	Psicóloga	8	Es importante este taller porque nos brinda herramientas y conocimientos en cuanto al mundo Laboral.
Ivonne Suarez Ríos	Psicóloga	8	Fue dinámico, y se explicaron conceptos desconocidos.



<sup>10</sup>Botero Uribe, Darío. *Crítica de la Función Represiva. Del panoptismo a la autoeducación.* En: Moncayo, Víctor M & otros (Eds) (1995). *Pensar a Foucault.* (pp. 110). Colombia, Bogotá: Ediciones Antropos.

<sup>11</sup>Moncayo, Víctor M & otros (1994). *A propósito de las formas jurídicas y la función punitiva: las luchas como espejo del poder.* En: Moncayo, Víctor M & otros (Eds) (1995). *Pensar a Foucault.* (pp. 10). Colombia, Bogotá: Ediciones Antropos.

Fecha: Martes 29 de mayo de 2012

Hora: 18:00 a 20:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Luis Carlos Gutiérrez	Administración y Gestión Ambiental	9	Muy buena la exposición del tema, claro y conciso.
Natalia Peña	Administración y Gestión Ambiental	7	La charla fue bastante dinámica y completa para abordar la temática del medio laboral.

En el Congreso de Bioética y semana Internacional de la Bioética (2008) Bogota.



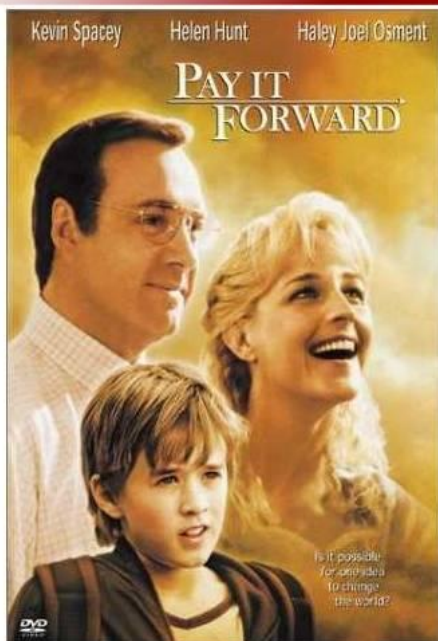
## Proyecto

Enfoque Bioético  
para el  
fortalecimiento de  
la Academia en la  
Universidad Piloto  
de Colombia



# Vídeo Foro

## Metalinguaje bioético en el cine



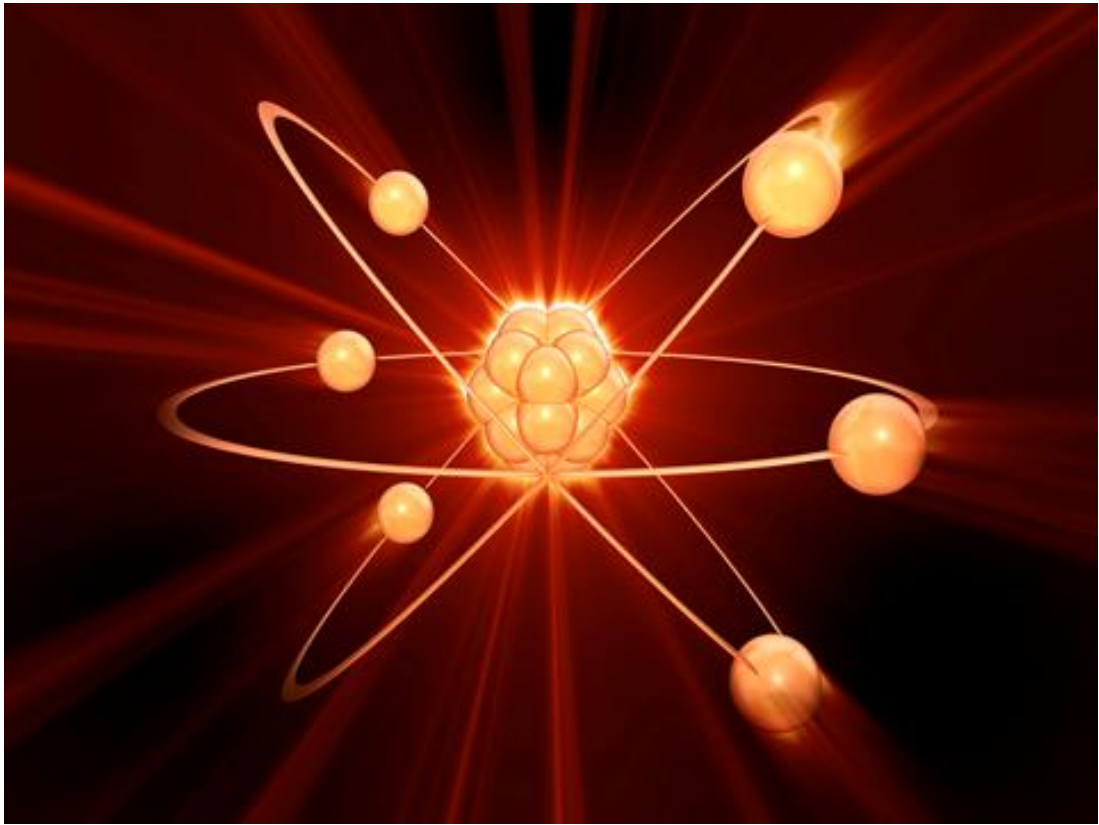
[http://3.bp.blogspot.com/-RJDgF2z9lw/TkCiamsR7I/AAAAAAAAABkc/UEVap0D45dA/s320/5143YKTC2EL\\_SL500\\_AA300\\_.jpg](http://3.bp.blogspot.com/-RJDgF2z9lw/TkCiamsR7I/AAAAAAAAABkc/UEVap0D45dA/s320/5143YKTC2EL_SL500_AA300_.jpg)

[http://content.cuspide.com/getcover.ashx?ISBN=9788496595286&size=3&coverNumber=1&id\\_com=1113](http://content.cuspide.com/getcover.ashx?ISBN=9788496595286&size=3&coverNumber=1&id_com=1113)

**Fecha:** Viernes, 23 de marzo de 2012 Hora: 18:00 a 20:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Ingrid Andrea Fernández	Contaduría Pública	7	Muy interesante este tema, nos retoma el valor de la vida.
Juan David Caro Gonzales	Contaduría Pública	7	Excellent class, I liked a lot of.
Angie Pulido	Contaduría Pública	7	Excelente Tema
MariaElcy Castillo Charry	Contaduría Pública	7	Excelente tema y exposición
Leonardo Gómez	Contaduría Pública	6	Gracias
YeimiFontecha Quiroga	Contaduría Pública	7	Muy interesante
Andrea Umaña Florez	Contaduría Pública	7	Un excelente expositor
Laura Lucia Barreto Salazar	Contaduría Pública	7	Más que una enseñanza el profesor o persona encargada es muy buen expositor y claro, fue de mi completo agrado. Gracias

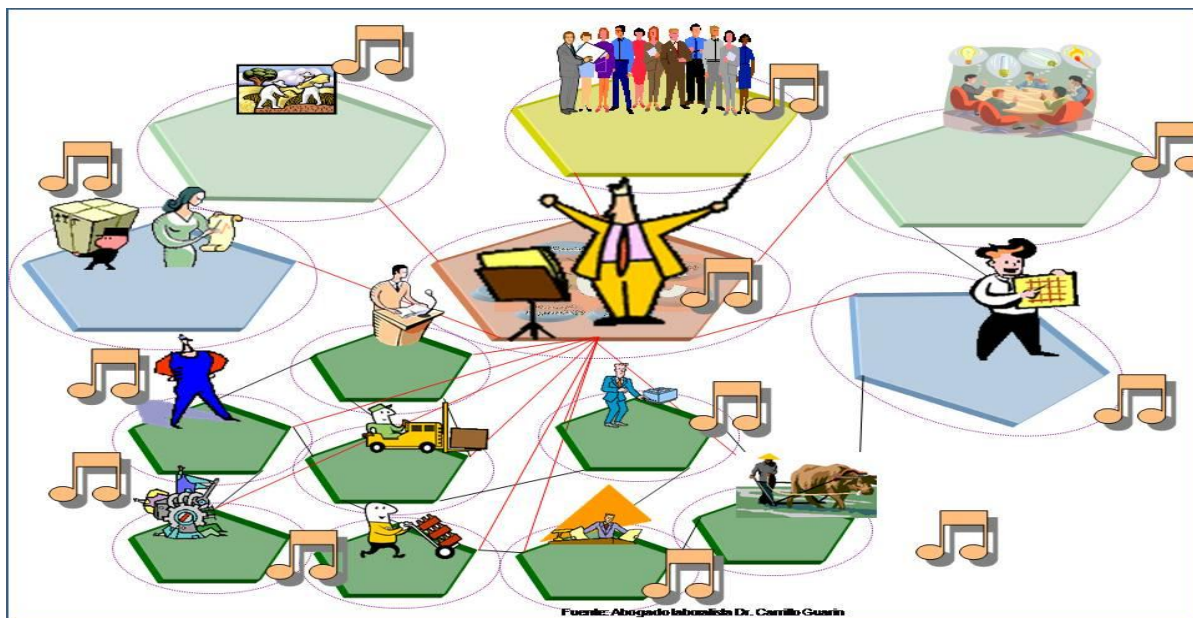




[http://iran-banner.com/Portals/0/productimages/52249\\_02062.jpg](http://iran-banner.com/Portals/0/productimages/52249_02062.jpg)



Preparando la exposiciones relacionadas con el mercado de trabajo.( 2012)



**Fecha:** Miércoles, 21 de marzo de 2012

**Hora:** 18:00 a 20:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Jorge Alexander Ruiz Morales	Contaduría Pública	8	No. Debería ser más seguido. Muy bueno
Aida Liliana Ortiz M.	Contaduría Pública	8	Un buen taller.
Diana Carolina Gutiérrez Jiménez	Contaduría Pública	7	Buena Conferencia.
Eliana Forleny Rivera Silva	Contaduría Pública	9	Un tema muy interesante.
ShirlyHasbleidy Agudelo Quintero	Contaduría Pública	7	Es muy importante. Formas a las personas moralmente y crear conciencia social referente al mundo actual en el que nos encontremos, sería bueno contar con más espacios como este.



Sensibilización sobre la importancia de los mecanismos de participación de los trabajadores sobre los comités paritario de salud ocupacional y de convivencia dirigida a los operarios de una fábrica de textiles en Bogotá en visita de carácter preventivo del M.P.S (2011)

**Fecha:** Viernes, 18 de mayo de 2012 Hora: 20:00 a 22:00

<b>NOMBRE</b>	<b>CARRERA</b>	<b>SEMESTRE</b>	<b>COMENTARIO</b>
Enrique Arciniegas	Administración de Empresas	9	Excelente para nuestra vida profesional.
Diana Marcela García	Administración de Empresas	9	Excelente.
Genny Ceballos Cifuentes	Administración de Empresas	9	Entendible la bioética.
Tatiana Téllez M.	Administración de Empresas	8	Muy bueno e interesante.
Edna Rocío Reyes	Administración de Empresas	8	Me gusto este taller, me parece concreto y preciso y buen acompañamiento visual.



[http://images.weiphone.com/attachments/photo/Day\\_130506/273148\\_a2401367811120169809bcddd6c8b.jpg](http://images.weiphone.com/attachments/photo/Day_130506/273148_a2401367811120169809bcddd6c8b.jpg)

**Fecha:** Viernes, 18 de mayo de 2012

**Hora:** 18:00 a 20:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Cesar Augusto Collazos Sánchez	Ingeniería de Telecomunicaciones	9	El expositor demuestra dominio del tema y experiencia en el campo.
Nancy Viviana Villalobos	Economía	7	Es un tema de mucha actualidad que vale la pena reflexionar más a fondo.
Luis Alexander Babativa León	Economía	8	Estuvo muy interesante el tema, nunca había oído acerca de la Bioética.
July Alejandra Arce	Economía	8	La conferencia estuvo muy buena y el video fue muy excelente y deja reflexión.

**Fecha:** Viernes, 11 de mayo de 2012 **Hora:** 18:00 a 20:00

Marjone Calderón Gómez	Psicología	8	Gracias!!!
Andrea Gamon	Psicología	8	Fue un taller bueno y la idea de la película muy buena.

Fecha: Jueves, 10 de mayo de 2012 Hora: 20:00 a 22:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Edwin Grouni González G.	Ingeniería de Mercadeo	7	Muy buen manejo del tema.



Sensibilización preventiva de conflictos laborales sobre normas laborales a trabajadores de empresas de seguridad privada. ( 2013)



## Aplicación bioética - Justificación

El joven prostituido es un hecho SOCIO-POLÍTICO



Que sugiere la existencia y Revitalización de una memoria colectiva que invita paradójicamente a la NEGACIÓN DE LAS DISFUNCIONES SOCIALES y reproducción de estos bajo el marco de una sociedad gobernada por IDEAS



Libertad Autonomía e individualismo. Fundamentos del Proyecto de la Modernidad

**DIGNIDAD HUMANA**

- Valor esencial e intransferible de todo ser humano independientemente de su condición social o económica, religión, edad. Sexo.
- Constituye la base de los derechos instrumento fundamental de los derechos humano.

Ávarez Correa, M., & Suárez, R. (1998). La banalización de un proceso eugénico, muerte y VIH/SIDA, el suicidio. En M. Álvarez Correa, & R. Suárez, Niños y jóvenes de sexo masculino prostituidos. Una visión desde la perspectiva de sus derechos: perfil y riesgos (p. 284). Bogotá: UNICEF



El padre de la Bioética en Colombia Alfonso Llano S.J con los alumnos de la segunda cohorte de la Maestría del Instituto de Bioética de la Universidad Javeriana (2009)

**Fecha:** Martes, 8 de mayo de 2012 Hora: 18:00 a 20:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Cristian Wittinghan Puentes	Arquitectura	7	Buen Apoyo con el material gráfico.



## Generalidades

### Del griego bios-vida y ethos-ética



Rensselaer Van Potter (médico oncólogo) Nace en la conjunción, de la ética hipocrática, caracterizada por el respeto a los principios de "no hacer daño" y "hacer el bien" y el surgimiento de nuevas corrientes filosóficas que permearon el pensamiento médico, como respuesta a los dilemas morales que emergían de la expansión tecnológica y de su interacción con la vida.

Fuente: UNIVERSIDAD DEL BOSQUE.  
Cancianzo Ovalle.

Fecha: Lunes, 7 de mayo de 2012 Hora: 18:00 a 20:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Mayra Alejandra Beltrán Ruiz	Ingeniería Financiera	9	Tema novedoso y muy interesante
Angela Higuera Guinea	Ingeniería Financiera	9	Un taller muy didáctico!
Evelyn Martínez	Ingeniería Financiera	8	Sabe mucho del tema y se adapta a nuestra realidad.
Camila Andrea Acosta Marentes	Ingeniería Financiera	8	Es importante poder abarcar los temas que ayuden a que se presente una mejora en la sociedad. Es muy importante conocer este tema, pues nos aporta a nuestra vida personal y laboral, nos hace tomar conciencia de nuestros actos.
Laura Ximena Rodríguez	Ingeniería Financiera	8	



Informe Base - Oficina de Análisis y Proyección de la UNESCO - "Siglo XXI: tentativas de identificación de algunas grandes tendencias"

Janeth Castillo B.	Ingeniería Financiera	8	El tema es muy interesante e innovador.
Cindy Pauline Solano	Ingeniería Financiera		Me parece que el tema es muy interesante y me gustaría saber mucho más acerca de él.

Santiago Vélez	Arquitectura	8	Muy buena!!!
Nathalia Rodríguez Daza	Arquitectura	7	Muchas Gracias ☺

## Conclusión



**Colombia**, es un país pleno y acelerado proceso de modernización. Y tendrá que enfrentar los retos y las consecuencias de ponerse al día; La inserción de Colombia en el mundo del Siglo XXI se propone cuando ya el mundo no forma parte de un Universo cartesiano, lineal y estadístico, de causa-efecto, sino de uno no lineal, sistémico, probabilístico e incierto; el paradigmático de Einstein, Heisenberg y Teilhard.

En pocas palabras: El universo cuántico, en el cual absolutamente todo es causa y efecto es todo. Por ende, se propone cuando es ya un mundo de 6.500 millones de terrícolas en proceso avanzado de globalización e integración; crecientemente completo e interdependiente.

<http://www.portafolio.co/archivo/documento/CMS-4234658>. Autor: Carlos de Greiff Moreno. Experto en infraestructura

**Fecha:** Miércoles, 16 de mayo de 2012 Hora: 18:00 a 20:00

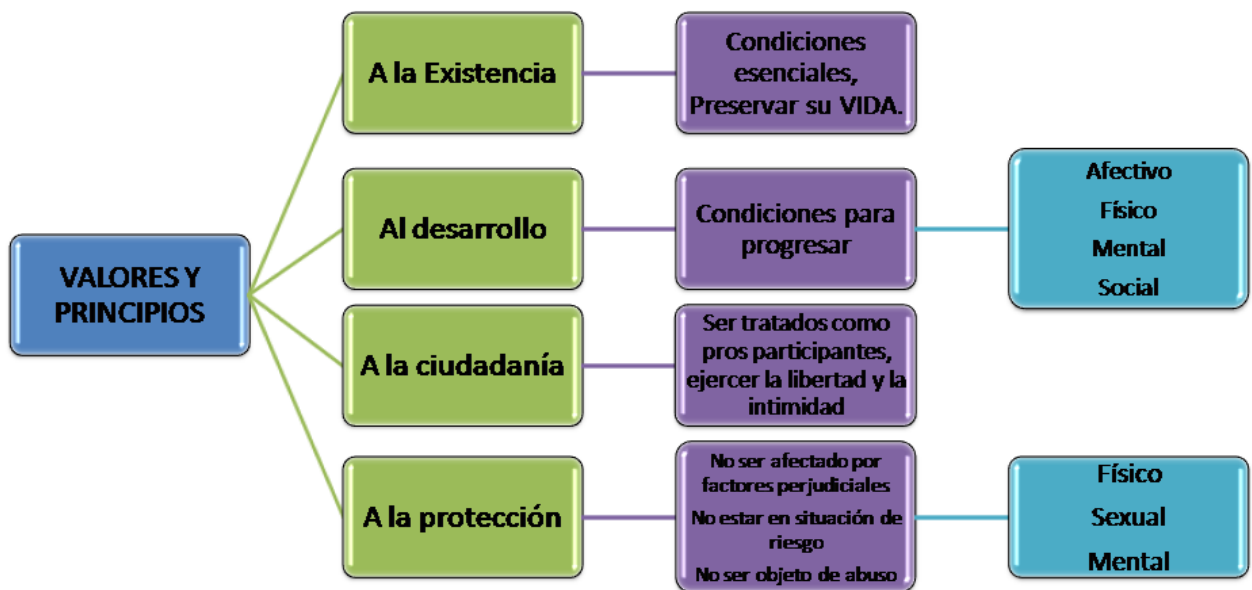
NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
DeilyYohany Sanabria Bernal	Negocios Internacionales	8	Excelente, Grandioso, Nice!
Leandro Leos	Negocios Internacionales	8	Es muy buena la parte de los videos.
Tatiana Olaya López	Negocios Internacionales	7	Exposición adecuada para nuestra carrera.
Alejandra Tique Ospina	Negocios Internacionales	8	Interesante el video y la nueva tendencia de la Bioética.



María Angélica Castillo de la Ossa	Negocios Internacionales	7	Gracias ;)
Claudia Viviana Silva Benítez	Negocios Internacionales	7	Fue interesante este taller, genero cierto interés entre los participantes como por ejemplo el documental visto de los pecados capitales.
María Paula Rojas Claros	Negocios Internacionales	7	Muy buena conferencia.



## Aplicación bioética – Análisis Normativo



## Seminario Legislación Laboral

Fecha: 17 de Octubre de 2012

Hora: 18:00 a 20:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
María Patricia Rodríguez	Administración y gestión ambiental	7	Este es un taller fundamental para dar conocimiento sobre la realidad laboral y estar al tanto de los derechos que como futuros trabajadores tendremos.
Andrés Rojas	Administración y gestión ambiental	7	Buen taller, buen tema.



Sustentación de la fundamentación de la Bioética, en el auditorio Académico ante los estudiantes de los últimos semestres de la U.P.C.( 2011)

Fecha: 18 de Octubre de 2012 Hora: 18:00 a 20:00

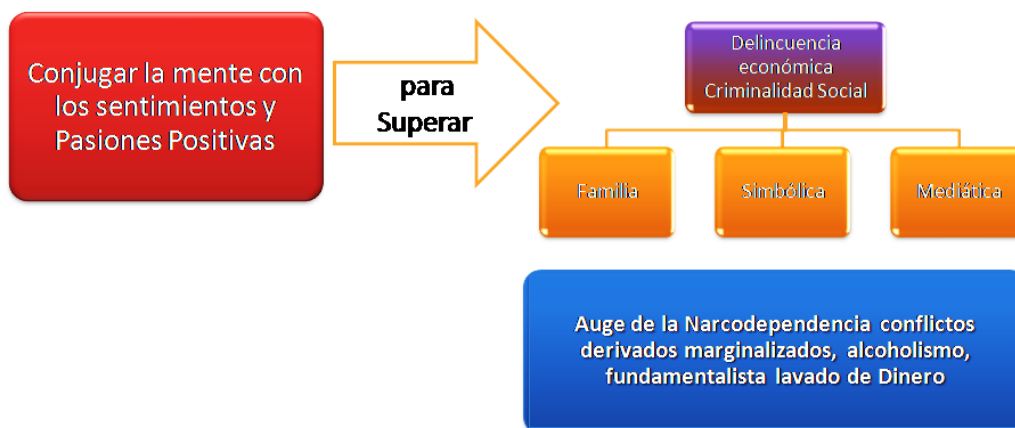
NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Ana Maria Anzola	Administración de empresas	7	Es necesario que como estudiantes tengamos conocimiento del tema de legislación laboral para salir al mercado de trabajo con conocimiento
Mauricio Torres	Administración de empresas	7	Recopilación de las mejores ideas y presentación de nuevos proyectos, dejar de depender del estado nos hace más competitivos



Segunda cohorte la Maestria en Bioetica del Instituto de Bioetica de la P.U.J en Clase



### Aplicación bioética – Análisis Jurídico



Fecha:22 de Octubre de 2012 Hora: 18:00 a 20:00

<b>NOMBRE</b>	<b>CARRERA</b>	<b>SEMESTRE</b>	<b>COMENTARIO</b>
JoseluisJay	Ingeniería de sistemas	10	Para aprovechar todo el potencial y contenido de los talleres, es necesario extender el tiempo de la realización de cada taller.



Los estudiantes en el momento de redactar un ensayo libre sobre el mundo del Trabajo, (2013)



Explicación por parte del facilitador de los contenidos para hacer la deliberación colectiva en plenaria de la clase ( 2012 )

**Fecha:** Martes, 23 de octubre de 2012 Hora: 18:00 a 20:00

<b>NOMBRE</b>	<b>CARRERA</b>	<b>SEMESTRE</b>	<b>COMENTARIO</b>
Jaime Jesus Cediell	Negocios Internacionales	8	Fue un taller de gran provecho para el ámbito laboral
Valery Plate	Negocios Internacionales	7	Muy bueno el taller
Omar Rojas Saab	Diseño Gráfico	7	Muy bueno el taller adecuado a los propósitos laborales que pronto vamos a desarrollar
Paula Andrea Cristancho	Negocios Internacionales	7	Este taller tuvo un trabajo practico en equipo con la participación de todo el auditorio, lo cual permite interacciones que permiten tener un mayor conocimiento de legislación laboral

**Fecha:** Jueves 25 de Octubre de 2012 Hora: 20:00 a 22:00

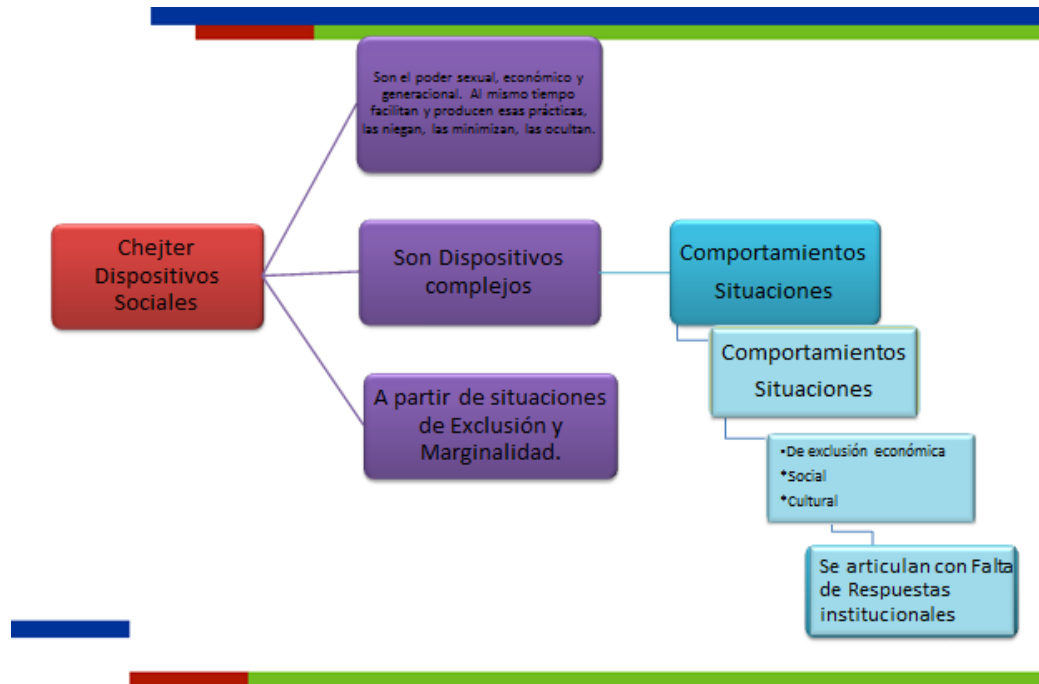
Esteban Tequia Díaz	Ing. telecomunicaciones	9	¡Estupendo el foro!
Marieth Alejandro Acevedo Pérez	Ingeniería Financiera	8	Interesante e importante cada uno de los temas para ingresar al mundo laboral.



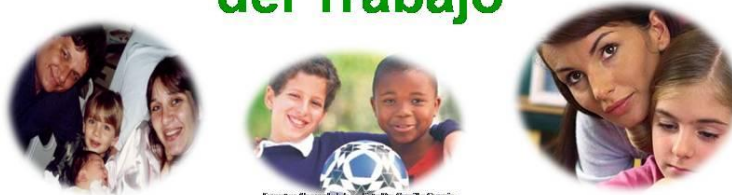
**Inspeccion por querrela administrativa laboral en temas de salud ocupacional ( 2012)**

Fecha: Viernes 26 de Octubre de 2012 Hora: 18:00 a 20:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Ricardo Fernández	Arquitectura	7	La información prioritaria acerca de los temas de legislación y seguridad social



## Humanización del Trabajo



Fuente: [www.ips.gov.co](http://www.ips.gov.co)

Fecha: Lunes 29 de Octubre de 2012 Hora: 18:00 a 20:00

Santiago Rozo	Economía	9	Excelente taller. Gracias
David Peña	Arquitectura	7	Me gusta la agilidad en el desarrollo del tema a tiempo, algo que se rescata en comparación a los demás talleres.
Yilen Navas Chacón	Arquitectura	7	Fue una conferencia muy buena, porque permitió la participación de los estudiantes y la socialización en general.



Elaboración del mapa conceptual sobre Mercado de trabajo relacionando los valores por parte de un estudiante de la U.P.C.

**Fecha:** Martes 30 de Octubre de 2012 Hora: 18:00 a 20:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Margari Carreño	Ing. Telecomunicaciones	10	De una manera muy dinámica y con casos de la vida real esta nos permite aterrizar un poco más el tema de cómo rige la parte laboral nuestro país.
Leidy Milena Peña	Psicología	8	Muy importante la exposición permitió esclarecer los temas
Cindy Ramos Moreno	Psicología	8	El taller permite que los estudiantes intervengan y den su opinión sobre lo hablado. Gracias a esto los temas quedan claros.
Irene Bejarano Vásquez	Psicología	8	Sr. Gabriel excelente trabajo, gracias.





## Seminario Bioética

**Fecha:** Lunes, 24 de septiembre de 2012 Hora: 18:00 a 20 :00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Nelson Felipe Salgado	Contaduría Publica	7	Es un buen tema, pues no tenía mucho conocimiento del mismo



Conversatorio entre los jóvenes del tema de acoso y discriminación en el sitio de trabajo, como entrenamiento y preparación para la vida laboral. (2013)

**Fecha:** Martes, 25 de septiembre de 2012 Hora: 18:00 a 20:00

Juan Carlos Rueda	Administración de Empresas	8	Muchas Gracias
Camila Farfan Vega	Negocios Internacionales	7	¡todo muy lindo!
William Montoya	Negocios Internacionales	8	Todo bien
Jaime Jesus cediell	Negocios Internacionales	8	Fue un taller de gran provecho, en donde pude entender el concepto de bioética
Carlos Alberto Bohorquez	Administración de Empresas	8	Es muy interesante y aplicable para nuestro rol como administradores
Adrian Lerrard	Administración de Empresas	7	Buen taller, el expositor conoce el tema
Eliana Gerano	Administración de Empresas	7	Gracias... Un tema interesante
Ana María Ansola	Administración de Empresas	7	La conferencia estuvo bien, el tema se presta para entenderlo más de dos horas, pero es un tema que los del auditorio los asistentes no dan importancia, falta compromiso por falta de los estudiantes, Felicitaciones al conferencista.
Mariana Rebollo	Administración de empresas	7	Muy interesante conocer este nuevo tema, y aprender de los nuevos temas que debemos estar informados y educados.

Fecha: Martes, 25 de septiembre de 2012 Hora: 20:00 a 22:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Nelson Felipe Salgado	Ing Mercados	8	Mayor tiempo a esta charla! Muy interesante.

## Metodología



### ACTIVIDADES

#### PRIMERA FASE:

- **Capacitación:** Seminario Taller y foro diseñado por funcionarios del Ministerio de Protección Social en el ámbito nacional y especialistas en el tema de niños(as) trabajadores. En esta etapa se convocarán a aquellos niños, adultos y jóvenes que deseen iniciar este proceso brindándoles capacitación sobre sus derechos fundamentales y salud ocupacional, convocatoria de sectores específicos.



- Organización de grupos de trabajo y de apoyo - Adecuación logística - Visitas centros de trabajo en la ciudad de Bogotá, para verificar elusión y evasión y al clima organizacional de las empresas - Emisión programa radial y televisión local- Emisión de una página Web de la Alcaldía Distrital que de cuenta de la Alianza Estratégica.

Fecha: Martes, 26 de Septiembre de 2012  
Hora: 18:00 a 20:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Carlos A Trujillo	Ingeniería Financiera	9	Me pareció una cátedra muy apropiada.
Oscar Sánchez	Ingeniería Financiera	8	Es un tema amplio el cual es bien manejado.

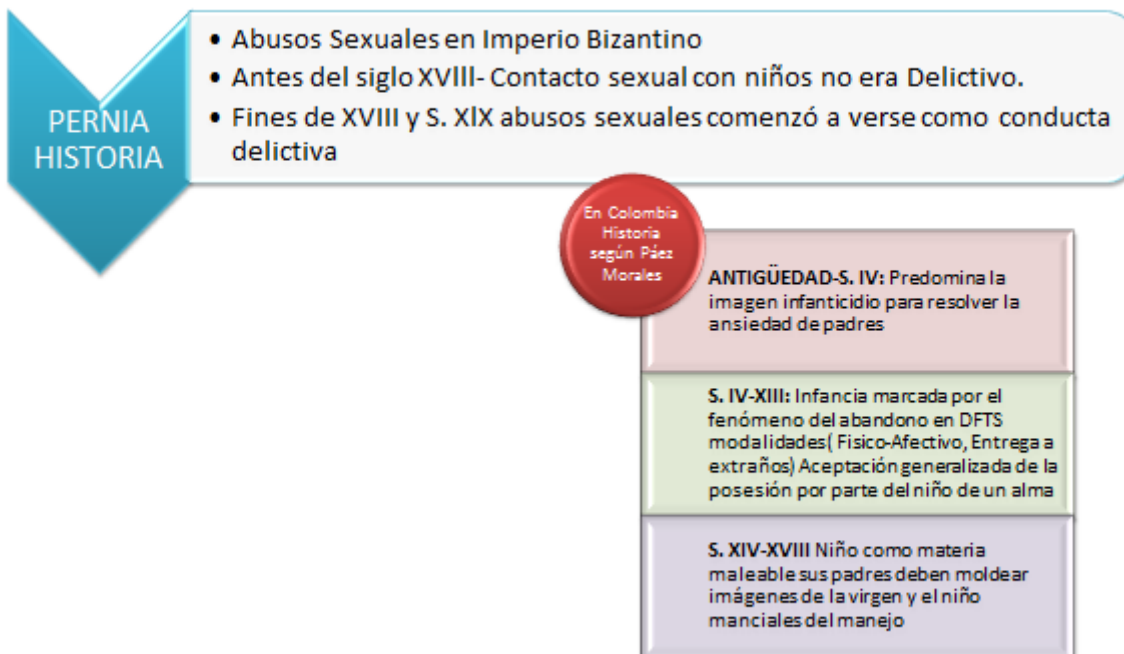


**No hay un yo,  
sino un nosotros.**

**Johann F. Herbart (1776-1841)**

Escuela Pedagógica que destacaba Valores Sociales

Fuente: SALUD PÚBLICA Y JUSTICIA SOCIAL, Alfredo Castillo Valery, Venezuela, Bogotá, 10 de septiembre de 2008.





Pertencen a grupos sociales en situación de pobreza crítica, habita en áreas urbanas periféricas y dentro de vivienda muy escasamente dotadas caracterizada por el nacimiento. Se arrojan a un mundo que no el de ellos se les crea patrones de conducta diferentes a su edad, limita su nivel socialización

Martin, R., Richter, J., Rodríguez, B., & Ruiz Martín, J. (1989). Introducción. En R. Martin, J. Richter, B. Rodríguez, & J. Ruiz Martín, La casa del niño trabajador. Una alternativa para la atención no convencional de la niñez trabajadora (p. 6). Bogotá: Guadalupe Ltda.



### Influencia de las Relaciones Saber-Poder en la ESCA 9



Moncada, R., Díaz, M., González, A., & Pieschacón, F. (2007). Conclusiones y Recomendaciones. En OIT, *Un estudio cualitativo sobre la demanda en la explotación sexual comercial de adolescentes: el caso de Colombia*, capítulo IV Conformación de la demanda en la ESC (página. 74). Bogotá: Gente Nueva.

293

Fecha: Martes, 26 de Septiembre de 2012  
Hora: 20:00 a 22:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Fabian Cárdenaz	Ingeniería de Sistemas		Buena presentación, lastima el poco tiempo
Hector Andrés Ramirez	Ingeniería de Sistemas	8	Muy buen documental, lastima el poco tiempo
Mónica Gómez Paredes	Ingeniería de Sistemas	8	Dar más tiempo a este taller ya que quedaron sin verse muchos temas interesantes
Carlos Arevalo	Ingeniería de Sistemas	9	Fueron muy buenos explicativos, lastima el tiempo

## Módulo de Habilidades para la vida 2



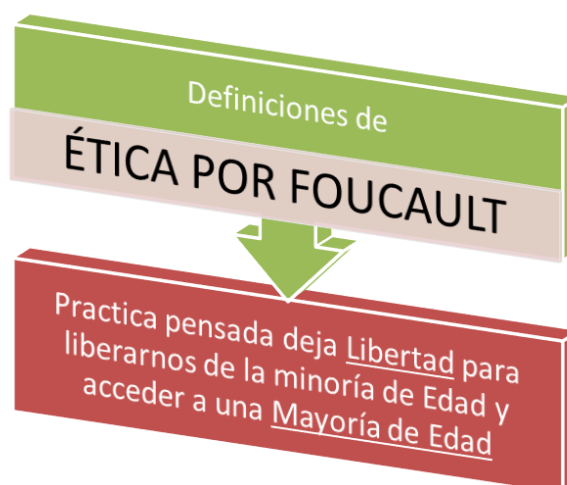
Cuadro 1: Matriz de necesidades y satisfactores 2

Necesidades según categorías existenciales				
Necesidades según categorías axiológicas	SER	TENER	HACER	ESTAR
Subsistencia	1/ Salud física, salud mental, equilibrio, solidaridad, humor, adaptabilidad	2/ Alimentación, abrigo, trabajo	3/ Alimentar, procrear, descansar, trabajar	4/ Entorno vital, entorno social
Protección	5/ Cuidado, adaptabilidad, equilibrio, solidaridad	6/ Sistemas de seguros, ahorro, seguridad social, sistemas de salud, legislaciones, derechos, familia, trabajo	7/ Cooperar, prevenir, planificar, cuidar, curar, defender	8/ Contorno vital, contorno social, morada

Max-Neef, Manfred; Antonio Elizalde, Martín Hopenhayn; con la colaboración de Felipe Herrera, Hugo Zemelman, Jorge Jatobá y Luis Weinstein. Desarrollo a la escala humana una opción para el futuro. CEPALUR- Fundación Dag Hammarskjöld. Reedicción de Proyecto 20 Editores, Medellín, Colombia. 1997.



### Introducción 6



Florian Víctor. Problemática Ética. En: Moncayo, Víctor M & otros (1995). Pensar a Foucault. (p. 73). Colombia, Bogotá: Ediciones Antropos.



Realización de la dinámica por grupos en el seminario de inducción a la práctica empresarial (2012)

**Fecha:** 27 de Septiembre de 2012 **Hora:** 18:00 a 20:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Felipe Rivera	Administración de Empresas	8	Es el mejor al que he asistido
Shirley Betancourt	Ingeniería Financiera	8	El expositor tiene un buen manejo del tema y es claro al explicar la bioética
Yair Jibata	Ingeniería Civil	10	Aumentar estas conferencias, podría ser una electiva
Maria Criollo	Ingeniería Civil	9	Me gustó mucho, todos los talleres deberían ser de este estilo

**Fecha:** Viernes, 28 de septiembre de 2012 **Hora:** 20:00 a 22:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
José García	Diseño Gráfico	7	Claro y preciso, buen manejo del tema

**Fecha:** Martes, 2 de Octubre de 2012 **Hora:** 18:00 a 20:00

María Patricia Rodríguez	Administración y gestión Ambiental	7	Muy buen taller para reflexionar acerca de las acciones día a día
Natalia Giraldo Romero	Administración y gestión Ambiental	7	El taller es importante en cuanto a la bioética tiene una relación relevante y vital para nosotros como profesionales



**Planteamiento de la Ética en las relaciones humanas por parte de un grupo de estudio conformado con ocasión del taller de bioética ( 2013 )**

**Fecha:** Martes, 10 de Octubre de 2012 **Hora:** 18:00 a 20:00

Viviana Giraldo Díaz	Psicología	8	Es un tema muy importante para nuestro desarrollo personal como laboral
Pili Yulie Florian Pulido	Psicología	8	Fue un taller muy interesante, puesto conlleva a reflexionar en lo que realizamos en la cotidianidad
Julián Oliveros	Ingeniería Civil	9	Excelente taller
Diego Chávez	Ingeniería Civil	9	Muy completa la explicación

**TALLERES DE LEGISLACIÓN LABORAL**

**Fecha:** viernes 28 de junio **Hora:** 18:00 a 20:00

<b>NOMBRE</b>	<b>CARRERA</b>	<b>SEMESTRE</b>	<b>COMENTARIO</b>
Nelson Felipe Salgado Rincón	Ingeniería de Mercados	9	Excelente Taller Practico
Cindy Natali Rosas Medina	Ingeniería de Mercados	9	Me gusto por todo el material real y organizado suministrado
María Fernanda Duran Solano	Ingeniería de Mercados	9	Me pareció muy práctico porque es un taller en el cual en una misma empresa se pueden dar estos foros o debates que logran una investigación de un tema.



Selección del material por parte de los educandos como herramientas para la reflexión y el debate en el seminario de legislación laboral en el auditorio principal de la U.P.C. Consistentes en estudio de caso y libros especializados ( 2013)



**Fecha:** Sábado 9 de Marzo de 2013 **Hora:** 10:00 a 12:00

Karen Padilla Palomina

Psicología

8

Agradable metodología, contenido y respeto por el auditorio

Carlos Alberto Lozano Pérez

Psicología

9

Muy buena actitud y muchos interés por parte del profesor



Escogencia de recortes de prensa para hacerles comentarios y análisis al momento del foro laboral.

Fecha: Miércoles 13 de Marzo de 2013 Hora: 18:00 a 20:00

**NOMBRE**  
Pablo Andrés Mora  
González

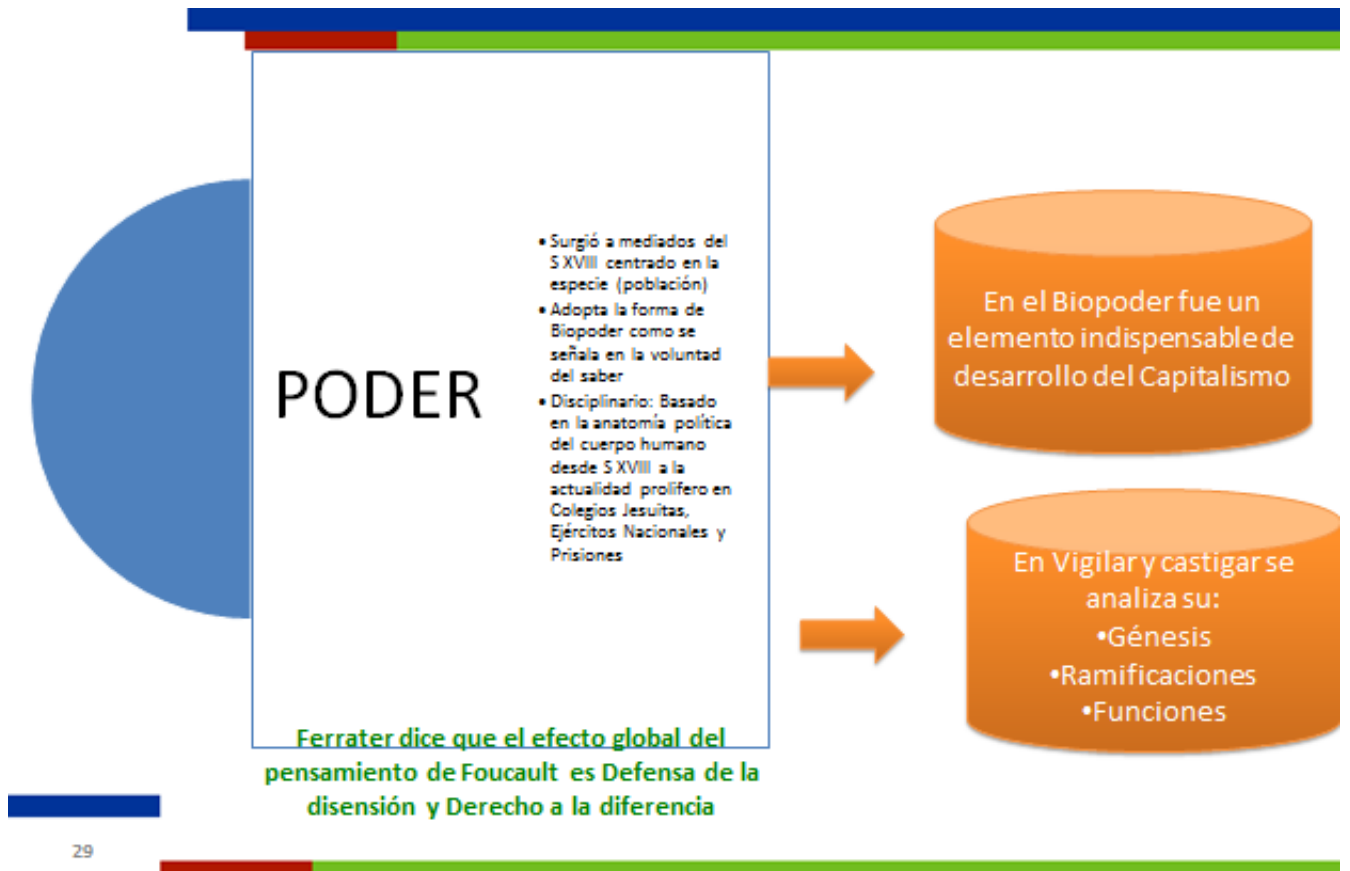
**CARRERA**  
Ingeniería Mecatrónica

**SEMESTRE**  
7

**COMENTARIO**  
¡¡Todo estuvo muy interesante!!



Lectura de las publicaciones periodísticas y redacción de ensayos sobre los temas que les llama la atención a los seminaristas (2012)



Fecha: 23 de Abril de 2013  
 Hora: 18:00 a 20:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Magda Rodríguez	Arquitectura	7	Muy interesante la metodología.

Análisis de noticias sobre la práctica empresarial y educación para el trabajo, en el auditorio principal de la U.P.C. (2012)



Fecha: 18 de Mayo de 2013 Hora: 8:00 a 10:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Maira Tayton Linares	Contaduría Pública	7	Es importante conocer las leyes para saber nuestros derechos y obligaciones
Jaime Soto Forero	Contaduría Pública	7	Es entendible los temas que nos quieren dar a conocer
Nixon Sabogal González	Contaduría Pública	7	Es una conferencia importante ya que entrega pautas importantes para mantener buenas relaciones
Sandra Milena Rojas	Contaduría Pública	9	El taller es muy interesante. ¡felicitaciones!
Conny Marcela Roa	Contaduría Publica	9	El taller es muy dinámico y práctico lo que ayuda a que el aprendizaje sea más claro y rápido.
Jaime Rodríguez Zambrano	Contaduría Publica	8	Muy bien material de apoyo para el desarrollo del taller
María Barrera Guzmán	Contaduría Publica	9	Felicitaciones, Gracias por el material
Carlos Eduardo acosta	Contaduría Publica	7	Muy buen tema, importante para nuestra carrera
Catalina Castellanos	Contaduría Publica	7	Muy buen taller
Ángela Tatiana Naranjo	Contaduría Publica	7	Me pareció excelente

**Fecha:** Jueves 16 de Mayo de 2013

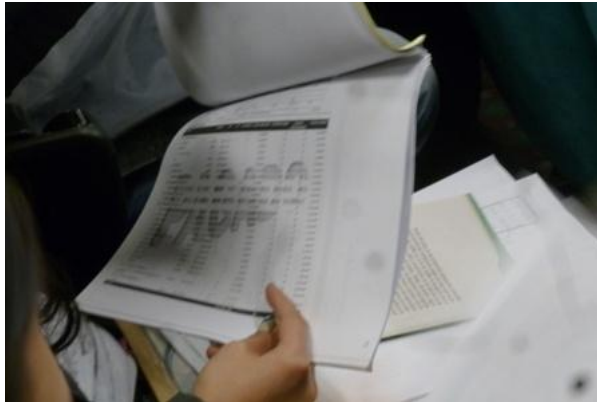
**Hora:** 20:00 a 22:00

<b>NOMBRE</b>	<b>CARRERA</b>	<b>SEMESTRE</b>	<b>COMENTARIO</b>
Carol Dajanna Torres	Economía	7	Importantísimo, muchos no conocemos nuestros derechos en cuanto al ámbito laboral
Jeimi Johana Hernández Ramos	Economía	8	El taller fue de gran apoyo y aprendizaje la contextualización me gusto.
Nathalie Jaimes Suarez	Economía	9	Es importante que aprendamos la legislación laboral ya que durante la carrera casi no vemos esto y es importante que no nos exploten cuando salgamos a trabajar.
Ana Maria Ramos	Economía	9	Sigan realizando estos talleres para así seguir actualizándonos
Laura Viviana Serrano Pinilla	Economía	7	Información muy buena para nuestra vida laboral
Angela Iseth Cárdenas Pedraza	Economía	9	Gracias por compartir con nosotros todo su conocimiento para que logremos poner en práctica lo aprendido
Miguel Mauricio Nossa López	Economía	8	Este taller es importante para conocer la situación laboral colombiana.



**Fecha:** Martes 19 de Marzo de 2013 **Hora:** 18:00 a 20:00

<b>NOMBRE</b>	<b>CARRERA</b>	<b>SEMESTRE</b>	<b>COMENTARIO</b>
Edgar Aguilera	Diseño Gráfico y Diseño de Espacios	6	Buena actividad e integración con los estudiantes



Revisión de obligaciones y documentos en materia laboral dentro del estudio de caso para identificar los principales problemas en el mundo laboral

**Fecha:** Jueves 28 de febrero de 2013 **Hora:** 18:00 a 20:00

<b>NOMBRE</b>	<b>CARRERA</b>	<b>SEMESTRE</b>	<b>COMENTARIO</b>
Giovanni Alexander Cepeda	Ingeniería Mecatrónica	8	Me gusto el taller ya que muestra la realidad de como es el mundo y nos da conciencia y reflexiones para poder cambiar de pensamiento

Lectura para dar comienzo a la presentación de la película, explicando la relación entre la Bioética y el cine.



**Fecha:** 9 de Marzo de 2013 **Hora:** 8:00 a 10:00 a.m.

Nandy Nieto Alemán	Ingeniería Mecatrónica	9	Fue un acierto utilizar el cine como parte del taller
Carlos Alberto Lozano Pérez	Ingeniería Mecatrónica	9	Es un profesor que hace muy amena su explicación del tema, es claro y preciso.



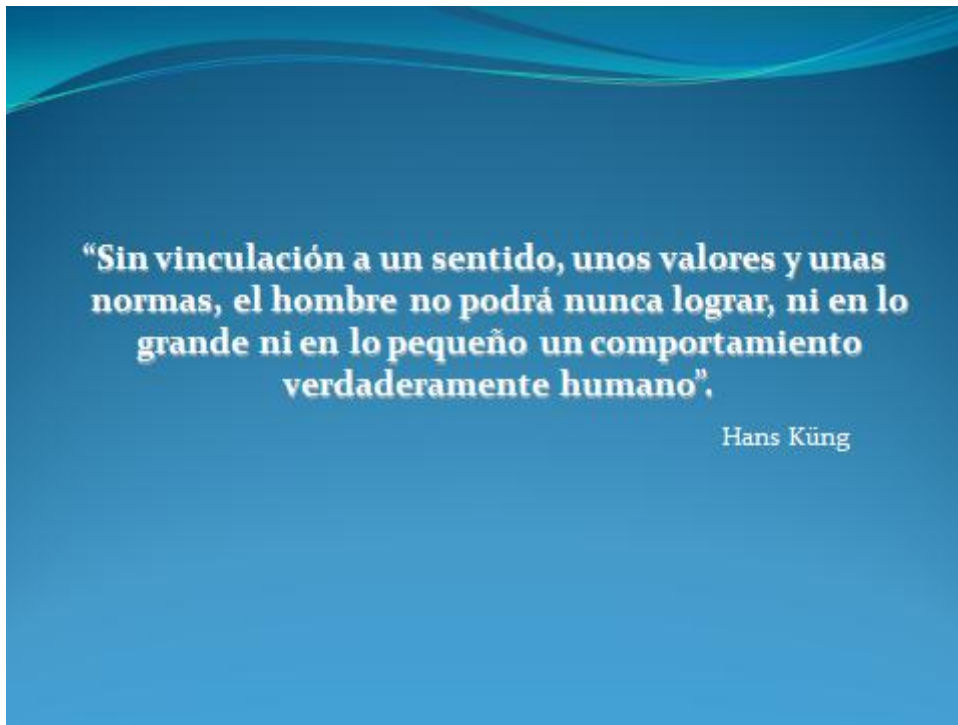
Ambientación antes de ver un film para motivar el interés por la Bioética.

**Fecha:** Lunes 22 abril de 2013 **Hora:** 17:00 a 19:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Diego A Muñoz Rodríguez	Administración de empresas	7	Excelente metodología que creo que por los hechos reales hablan por sí solos
Alejandro Piñeros Cuesta	Administración de empresas	7	Buen manejo en el tema y es interesante
Camilo Andrés Rodríguez Jiménez	Administración de empresas	7	Excelente expositor

**Fecha:** Sábado 11 de Mayo de 2013 **Hora:** 08:00 a 10:00

Nicolas Enciso	Ingeniería financiera	8	El taller brindó las herramientas necesarias para mejorar el desempeño laboral desde la perspectiva de la ética y la integralidad
Yulieth Velandia	Ingeniería financiera	8	Gracias por tomarse el tiempo de venir a enseñarnos! He aprendido algo aplicable en este momento de mi carrera
Jessica Lemus Mejía	Ingeniería financiera	5	El taller de bioética es muy útil para el desarrollo de nuestro proceso educativo, profesional y personal al momento de llegar a laborar en cualquier compañía.



**Fuente: Instituto de Bioética, Pontificia universidad Javeriana**

**Fecha: Martes 7 de Mayo de 2013 Hora: 20:00 a 22:00.**

Carol Dajanna Torres León	Economía	7	Es de gran importancia este taller porque hace recordar la importancia de los valores en la vida.
Alejandra Prada Galindo	Economía	8	Un tema nuevo y muy interesante para aplicarlo a nivel personal y laboral
Jonathan Duarte Ángel	Economía	8	Muy buena para nuestras vidas y otra forma de ver la vida a través de las películas.
Miguel Mauricio Nossa López	Economía	8	Este taller hace ver otro aspecto muy importante como es el concepto de Bioética
Laura Viviana Serrano Pinilla	Economía	7	Nos aporta herramientas para nuestra vida laboral y personal
Angela Liseth Cadenas Pedraza	Economía	9	Muchas gracias por alimentarnos con este tema tan importante en nuestra vida profesional.



Entrega de la guía Nacional de emprendimiento, como tema específico analizado en el curso el mundo del trabajo

**Fecha:** Sábado 27 de Abril de 2013 Hora: 8:00 a 10:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Zagey Fireri	Contaduría Pública	9	Siempre he dicho que la temática utilizada en los talleres es excelente, los docentes son personas muy creativas y nos dejan enseñanzas enriquecedoras. ¡Gracias!
Conny Marcela Roa Gutierrez	Contaduría Pública	9	El taller me pareció muy interesante y dinámico de esta forma el aprendizaje es más rápido y ayuda a colocarlo en práctica en nuestro diario vivir.
Julieth Alejandra Caro Maragon	Contaduría Pública	9	La actividad realizada me pareció que brinda grandes herramientas para entender y conocer el tema de manera dinámica quedando claro y fue una manera rápida de interpretación.

**Fecha:** Miércoles 24 de Abril de 2013 Hora: 17:00 a 19:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Frank Villa	Administración y Gestión Ambiental	7	Interesante metodología realizada por el profesor, se absorbió el tema.

**Fecha:** Martes 19 de Marzo de 2013  
**Hora:** 10:00 a 12:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Miguel Antonio Torres	Administración y Gestión Ambiental	7	Es muy interesante el tema de hoy ya que es muy poca la información que tenemos en cuanto al tema laboral y esto es muy beneficioso para mí.
Mónica Alexandra Rubiano Montoya	Administración y Gestión Ambiental	7	Bastante interesante trabajar en equipo para entender las temáticas.



Tatiana Gómez	Administración y Gestión Ambiental	8	Actividades muy didácticas
Alejandra Ochoa	Administración y Gestión Ambiental	8	El expositor es excelente entrenador, enfoca muy bien el taller, es agradable y anima a los estudiantes, genera interés de los estudiantes por el tema.
Gina Paola Caraballo	Administración y Gestión Ambiental	7	Felicitaciones!!! La actividad es dinámica y ayuda a entender los temas de manera clara y poder ponerlos en práctica cuando iniciemos nuestra práctica.

Elaboración de relatorías y protocolos basados en lecturas entregadas(Recortes de prensa y casos de la vida real).



**Fecha:** Jueves 4 de Abril de 2013 Hora: 17:00 a 19:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Melisa Bareño Torres	Arquitectura	7	Interesante la actividad porque cambiamos de actividad a lo que ayuda a captar nuestra atención (foro y película)
Melanie Valenzuela Garzón	Arquitectura	7	La conferencia es muy interesante ya que nos invita a entender y a interpretar la ética como un estilo de vida y a pensar más en el factor humano.

**Fecha:** Jueves 28 de Febrero de 2013  
**Hora:** 18:00 a 20:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Giovanni Alexander Cepeda	Ingeniería Mecatrónica	7	Me gustó el taller ya que muestra la realidad de cómo es el mundo y nos da conciencia y reflexiones para poder cambiar de pensamiento.

Collage de imágenes fotográficas de diferentes momentos del seminario – taller, realizado para los estudiantes de todas las facultades de la U.P.C



## TALLER LEGISLACIÓN LABORAL



Revisión del catálogo de películas y documentales para la realización del video foro.

Planteando las ideas principales necesarias para analizar las películas del taller.

Fecha: Lunes 15 de Julio de 2013 Hora: 20:00 a 22:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Danilo Ruiz Buitrago	Ing. De Telecomunicaciones	8	Más tiempo para realizar el espacio de cineforo
Jhonattan Jaramillo	Ing. De Telecomunicaciones	8	En relación que tiene el tema con la vida con todo su entorno. Es muy importante para su preparación como ser humano para el manejo de problemas que manejaremos y cómo abordarlos.
Ana María Vargas	Ing. De Telecomunicaciones	10	Es un tema importante en nuestra vida ya sea laboral o personal. Nos ayudó a aclarar su significado.
Juan David Mosquera	Ing. De Telecomunicaciones	9	Ayuda a reflexionar a las personas con su comportamiento cotidiano
Andrés Eduardo Hernández	Ing. De Telecomunicaciones	9	Una muy buena herramienta que nos brinda varios conocimientos para afrontar la vida laboral
Gonzalo Rojas	Ing. De Telecomunicaciones	9	El taller estuvo interesante ya que se entiende muy bien el concepto tratado



Intervenciones de los estudiantes en el marco del seminario de inducción a la práctica empresarial.

Jader Gabriel Rivera	Ing. De Telecomunicaciones	9	Es necesario poder determinar más tiempo para abordar el tema de la bioética más a fondo.
Jorge Andrés Gutiérrez	Ing. De Telecomunicaciones	9	Es claro el tema tratado y nos hace reflexionar acerca del comportamiento de nuestra sociedad
Diego Fernando Cristancho	Ing. De Telecomunicaciones	8	Es un buen ejercicio que necesariamente fortalece las bases para un buen desarrollo de las actividades en la vida diaria.
Harold Gómez Rodríguez	Ing. De Telecomunicaciones	8	El tiempo del taller es muy corto para abordar la amplia temática.



**Mesa redonda para plantear las principales ideas del seminario – taller**

**Fecha:** Martes 16 de Julio de 2013  
**Hora:** 20:00 a 22:00

<b>NOMBRE</b>	<b>CARRERA</b>	<b>SEMESTRE</b>	<b>COMENTARIO</b>
David Fernando Díaz	Ing. De Sistemas	9	Aunque el tiempo me pareció corto para un tema tan amplio, fue explicado muy bien y de forma clara.
José Fernando Ribon	Ing. De Sistemas	9	Buena charla ayuda a comprender la importancia de la vida, de escucharnos y complementarnos como personas.

William Andrés Barrera Taborda	Ing. De Sistemas	9	Me pareció muy buena para entender y mejorar los aspectos de la ética y como vernos y entendernos la vida.
Danilo Ruiz Buitrago	Ing. De Mercados	8	Muy didáctica y cultural.
Nathalie Andrea Jaimes	Ing. De Mercados	8	Es bueno conocer temas que no se ven comúnmente.
Johana Hernandez	Ing. De Mercados	8	El taller es dinámico muy bueno.



Presencia del facilitador para motivar la participación de los jóvenes en el taller.

**Fecha:** Miércoles 17 de Julio de 2013 Hora: 20:00 a 22:00

Julián Ramírez Carpintero	Ing. De Sistemas	8	Fue muy buena la parte de las exposiciones.
David Fernando Díaz	Ing. De Sistemas	9	Excelente el poder conocer los temas de legislación laboral y conocer también acerca del mercado y seguridad.
José Fernando Ribon	Ing. De Sistemas	9	Buena Dinámica en toda la clase
Lorena Barrera	Ing. De Sistemas	9	Muy interesante el tema para conocer estos temas laborales y saber nuestros derechos como empleados
Carlos Arévalo	Ing. De Sistemas	9	Si fue satisfactorio. Ciertos detalles ayudaran a reflexionar sobre inquietudes en el mundo laboral
Guillermo Olarte	Ing. De Sistemas	8	Se necesita más tiempo para realizar la practica con mejores resultados

Jose Alejandro Serrano	Ing. De Sistemas	8	Me encanta la metodología del taller
Laura García Millán	Ing. De Sistemas	9	Es importante conocer los derechos laborales y los métodos de defensa



**Lectura y análisis del material de estudio por parte los futuros profesionales.**

**Fecha:** Jueves 18 de Julio de 2013 Hora: 20:00 a 22:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Juan David Mosquera	Ing. Telecomunicaciones	9	El tema es muy interesante pero hace falta tiempo para aprovechar más el conocimiento del profesor.
Jader Gabriel Rivera Acosta	Ing. Telecomunicaciones	9	Excelentes medios para aprender y conocer más del tema

**Actividad:** Taller de Legislación Laboral

**Fecha:** 05 de Octubre de 2013 Hora: 8:00 – 10:00

Zulma Viviana Guerrero Baquero	Contaduría Pública	7	Las lecturas entregadas son muy interesantes, críticas y nos permiten incrementar nuestro conocimiento acerca del mundo laboral.
--------------------------------	--------------------	---	--

**Actividad:** Taller de Legislación Laboral

**Fecha:** 25 de Septiembre de 2013 Hora: 15:00 – 17:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Edwin Ramírez Montenegro	Negocios Internacionales	8	Dinámico e instructivo, buen manejo de los temas.
Paloma Poveda	Negocios Internacionales	8	Excelente material de trabajo, en variedad y complejidad de casos.
Eric Díaz Soriano	Negocios Internacionales	8	Taller dinámico y de gran aprendizaje para conocer la legislación laboral.
Katherine Paola Giraldo	Negocios Internacionales	8	Me gusto los materiales, la documentación e información pertinente para desarrollar el tema de la legislación laboral.

**Actividad:** Taller de Legislación Laboral

**Fecha:** 17 de Agosto de 2013 Hora: 8:00– 10:00

Juan Pablo Alonso	Diseño Gráfico	8	Muy buena explicación acerca de los derechos a los que uno tiene para trabajar. El expositor tiene claro dominio del tema.
----------------------	----------------	---	--

**Actividad:** Taller de Legislación Laboral  
**Fecha:** 18 de Octubre de 2013 Hora: 20:00 – 22:00

<b>NOMBRE</b>	<b>CARRERA</b>	<b>SEMESTRE</b>	<b>COMENTARIO</b>
Lorena Ramírez Rodríguez	Administración y Gestión Ambiental	9	El taller es bueno y aplicable para las personas que buscamos realizar la práctica empresarial.

**Actividad:** Taller de Bioética Fecha: 03 de Octubre de 2013 Hora: 18:00 – 20:00

<b>NOMBRE</b>	<b>CARRERA</b>	<b>SEMESTRE</b>	<b>COMENTARIO</b>
Eric Díaz Soriano	Negocios Internacionales	8	Interesante taller. Aprendí cosas nuevas.



## Observatorio de Ética Laboral Centro de Ética

**Actividad:** Taller de Bioética

**Fecha:** 21 de Septiembre de 2013 Hora: 8:00 – 10:00

<b>NOMBRE</b>	<b>CARRERA</b>	<b>SEMESTRE</b>	<b>COMENTARIO</b>
---------------	----------------	-----------------	-------------------



Rocío del Pilar Martínez González	Contaduría Pública	4	El taller es bueno porque genera conciencia del actuar y del comportamiento que se debe tener durante la práctica empresarial.
Sandra Julieth León Castellanos	Contaduría Pública	7	Este tipo de taller es muy interesante para el desarrollo de nuestra vida profesional.
Yedison Ospina Valencia	Contaduría Pública	4	Buen Material y buen manejo del tema.
William Cubillos Morales	Contaduría Pública	3	Excelente dinámica y trabajo en grupo.
Claudia Marcela Fonca Arévalo	Contaduría Pública	7	Muy buen taller. ¡Gracias!
Yuli Andrea Aguirre Ávila	Contaduría Pública	9	Muy buen taller, las herramientas y la dinámica es muy adecuada, entendible e interesante.

Lectura del ensayo Ética y cine, en el taller de Bioética.



**Actividad:** Taller de Bioética

**Fecha:** 18 de Septiembre de 2013 Hora: 15:00 – 17:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Katherine Giraldo	Negocios Internacionales	8	Súper la metodología de poder ver en la práctica por medio de videos ilustrativos.
Paloma Poveda	Negocios Internacionales	8	Excelente expositor con argumentación entendible y válida.



**Actividad:** Taller de Bioética **Fecha:** 12 de Agosto de 2013 **Hora:** 17:00.

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Daniela Cadavid Amaya	Arquitectura	7	Me pareció muy bueno integrar al público en la ponencia para hacerlo más práctico.



Proceso de escogencia de material audiovisual para ver.

**Actividad:** Taller de Bioética

**Fecha:** 12 de Agosto de 2013 Hora: 15:00 – 17:00

Diego Hortua  
Villalba

Arquitectura

5

Excelente que hagan este tipo de actividades  
antes de realizar las prácticas.

**Actividad:** Taller de Bioética

**Fecha:** 18 de Octubre de 2013 Hora: 10:00 – 12:00

Andrés Bejarano  
Reyes

Administración y Gestión  
Ambiental

4

Interesante.



**Diálogos y estudio de los temas relacionados con la preparación a la vida laboral.**

**Actividad:** Taller de Bioética  
**Fecha:** 26 de Octubre de 2013 Hora: 12:00 – 14:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Leidy García	Economía	7	Buen taller para entender el respeto y la empatía que se debe tener hacia los demás seres humanos, animal, vegetal.

### SEDE GIRARDOT UNIVERSIDAD PILOTO

Septiembre de 2013  
**Actividad:** Taller de Bioética

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Andrés Felipe Manrique Martínez	Contaduría Pública	1	Me pareció muy bueno el contexto del tema expuesto y me gustaría que se siguiesen presentando este tipo de conferencias.
María Alejandra Rodríguez Pinto	Contaduría Pública	1	Gracias al taller o exposición cada uno de los estudiantes pudo reflexionar sobre sus diferentes acciones en ámbitos personales y laborales.
Daniela Rodríguez Acosta	Contaduría Pública	1	Muy buena la dinámica del taller, el expositor tenía dominio del tema y la película al final para reflexionar y aprender de los pecados.
Camilo Bonilla	Contaduría Pública	2	Muy buena conferencia, tema interesante.
Juan Sebastián Erazo	Contaduría Pública	2	Estuvo muy buena la charla sobre el tema de la bioética.
Juan David Guevara Contreras	Contaduría Pública	4	Muy interesante el documental expuesto en el auditorio ¡Gracias!
Jennifer Barrios Campos	Contaduría Pública	4	Me parece muy buena ya que se implementan los valores los cuales debemos tener en cuenta para formarnos como personas y como profesionales.
Leidy Tatiana Alarcón	Contaduría Pública	3	Gracias





Entrega del contenido de las conferencias para la exposición estudiantil.

DeivithStiven Becerra Granados	Ingeniería de Sistemas	2	Muy buena la exposición y lo más interesante fue el video de los pecados capitales.
Emiliano Castiblanco Rincón	Ingeniería de Sistemas	2	Pude observar que el conferencista es bueno en su tema y sabe cómo explicarlo.
Carlos Mario Garzón Díaz	Ingeniería de Sistemas	2	Buena conferencia nos hace reflexionar en cuanto a persona.
Cristian Javier García Huege	Ingeniería de Sistemas	6	No tengo ninguna sugerencia, el expositor es bueno.
Camilo Alejandro Ibáñez Narajo	Ingeniería de Sistemas	8	Excelente tema!!
David Fernando Prada	Ingeniería de Sistemas	8	Buen manejo del tema del expositor, dio a conocer y plasmo su conocimiento.
Charly Jiménez	Ingeniería de Sistemas	4	Fue bueno porque esto nos sirve para tener conocimiento sobre el tema de bioética y tener un desarrollo personal.
Diana Carolina Sabogal Baracaldo	Ingeniería de Sistemas	4	Muy interesante la conferencia ya que el contenido de este son de utilidad para mi desarrollo personal.
Luis Alejandro Daniel Cumbe	Ingeniería de Sistemas	5	La conferencia fue muy buena, ya que de muy vez en cuando se trata de este tema.



Juan Manuel Ducuara Ruiz	Ingeniería de Sistemas	4	Me parece un excelente tema y muy importante que la universidad hizo que esta conferencia se realizara y es ayuda a nuestra vida profesional.
Aury Stella Peña Segura	Administración Ambiental	2	Muy bueno el taller muchas gracias.
David Guevara Holguín	Administración Logística	2	Todo fue claro y entendible.
Andrés Felipe Lozano Sánchez	Ingeniería Civil		Son conferencias donde ayudan a reflexionar a personas para valorar lo que se tiene y a la misma vez ser humildes.
Juan Carlos Gil Ramírez	Ingeniería Civil	2	Lo hicieron muy bien la conferencia.
Aura Cruz	Ingeniería Civil	4	Me pareció muy bueno.
Kevin Ricardo Carvajal	Ingeniería Civil	4	Este tema es muy importante para mi carrera en la parte laboral nos enseña los valores necesarios para ser una mejor persona.
Wilson Barragán Arias	Ingeniería Civil	4	Me pareció muy bacana la conferencia, ya que en si aprendí parte de Bioética donde según esta abarcado en modo universal para la comprensión de la vida humana.

Diana Marcela Bocanegra	Administración Ambiental	2	Muy amena e interesante.
Andrés Fabricio Larrota Salcedo	Ingeniería Civil	6	Excelente video pecados capitales.
Jonathan González	Administración Ambiental	2	Me pareció una buena charla.
Ángel Ricardo Rodríguez Gómez	Administración Turística y Hotelera	1	Todo muy bueno.
Carlos Andrés Suarez	Tecnología de Redes	1	Me agrado por lo cual hace reflexionar en formar una vida central y hacia donde voy.
Nicolás Andrés Díaz González	Tecnología de Información	1	Es importante este tema ya que hoy en día no somos conscientes de lo que hacemos y como lo hacemos, sino hacemos las cosas por hacerlas más no por un bienestar.
Ricardo Mora Medina	Administración Ambiental	1	Me gusta la actitud del conferencista, es amigable y brinda confianza.
Luisa Fernanda Rodríguez Nope	Administración Turística y Hotelera	1	Fue una conferencia muy provechosa. Muchas gracias.
Anderson Campos Ortiz	Ingeniería Civil	2	Excelente documental.



JannerGiovani Penagos Barrios	Ingeniería Civil	1	El tema es de suprema importancia para mantener en un nivel representativo el ética profesional; para poder brillar aun más en la vida o campo laboral.
Jhon Alejandro Bernal Castro	Ingeniería Civil	1	Esta conferencia es realmente buena ya que me deja muy clara la definición de Bioética.
Edisson Fabián Díaz Galeano	Ingeniería Civil	5	Este tipo de conferencias son muy valiosas para nuestra vida y nuestro aprendizaje en torno para fluir en nuestras labores cotidianas.



Plenaria estudiantil Universidad Piloto sobre Bioética y cine.

Actividad: Taller de Bioética Fecha: 20 de Noviembre de 2013 Hora: 18:00 – 20:00

NOMBRE	CARRERA	SEMESTRE	COMENTARIO
Carolina Rueda	Psicología	8	La persona que dictó el taller tiene un dominio del tema adecuado, sin embargo el tiempo no fue suficiente.



## **ÚLTIMA SESIÓN y Universidad del Valle (Palmira, 2000-2002): Panel de Clausura (preguntas y contra preguntas), evaluación CONCLUSIONES FINALES**

Conocer y analizar la percepción de todos los asistentes, sobre los logros y las dificultades del seminario taller y extractar las principales lecciones aprendidas, para enriquecer el desarrollo de próximos eventos.

**POLÍTICA ECONÓMICA, TRABAJO Y CONOCIMIENTO:** La política económica debe comprenderse desde el enfoque que la convierte en una disciplina humana, relacionada con valores humanos, una teoría que le da al Estado una medida para determinar si se está moviendo en la dirección adecuada y si sus resultados son reales o ilusorios. El valor del trabajo es aquel que genera riqueza en la sociedad, de allí que los altos índices de desempleo sean unos indicadores permanentes de la problemática nacional a nivel de generación de riqueza; es decir, de los factores que originan productividad y competitividad en las empresas Colombianas.

De este modo, la política económica actúa por medio de sus instrumentos de control, para equilibrar el desempeño del Estado en términos de generación de riqueza. La política fiscal, la política monetaria, la política de precios y salarios y la política externa, son los instrumentos que emplea la política económica para determinar si el Estado va en el camino adecuado. Dichos instrumentos deben servir para regular la economía de la nación; interpretando indicadores tales como la inflación, el PIB, el PNB, los índices de desempleo, las tasas de captación y de colocación, la tasa de usura, la TRM, la DTF, los índices de pobreza, desnutrición, malnutrición, trabajo infantil; etc. Estos últimos son fundamentales puesto que la economía debe reconocer ampliamente el valor del trabajo humano, el mismo que se imposibilita cuando la desnutrición, la pobreza y la falta de educación y/o de capacitación se elevan a niveles que perjudican a los grupos humanos, coartando las oportunidades de generación del capital social y de la calidad de vida que se fundamenta en el valor del trabajo. Ahora bien, si la política económica no interviene favorablemente para elevar los niveles de empleo y asegurar la estabilidad laboral de la población, eso se reflejará en las demás variables macroeconomías desequilibrando el comportamiento económico del país. O sea, que la tendencia de las empresas hacia la racionalización y la reingeniería (principalmente de costos) estimulan la inestabilidad laboral y fomenta el desempleo.

Evidentemente, la reciente reestructuración del ISS, de TELECOM y de los MINISTERIOS son ejemplos claros de dicha situación. La respuesta de las personas frente a la creciente inestabilidad laboral del país hace que las empresas sean menos productivas, ya que ningún trabajador invertirá tiempo y esfuerzo en aprender cómo funciona su organización sin esperar una rentabilidad de largo plazo sobre su inversión; es decir, que si el día de mañana va a ser despedido, preferirá invertir en aptitudes que se puedan vender en otra parte.

Lo cual reduce la productividad y la rentabilidad de los negocios. Sin embargo, este mismo comportamiento, que se dirige hacia la adquisición de aptitudes demandadas en el mercado laboral, se hace también insuficiente cuando estas se reducen a su mínima expresión ante el creciente desempleo y la corrupción administrativa, tanto a nivel público como privado. Entonces: ¿Cómo interviene la política económica directamente en este asunto del trabajo? Lo hace únicamente en función del CONOCIMIENTO; esto quiere decir que en una economía global como la actual las utilidades deben generarse a costa de incrementar la productividad y las innovaciones, entendiendo que el origen de la riqueza es algo específicamente humano: el conocimiento.

Si aplicamos el conocimiento a las tareas que ya sabemos ejecutar, lo llamamos "productividad"; si lo aplicamos a tareas que son nuevas y distintas, lo llamamos "innovación". Solo el conocimiento permite el alcance de esas dos metas, de lo contrario las utilidades serán ilusorias puesto que se estaría destruyendo a su vez el capital. De modo que la perspectiva que considera que los resultados de una empresa solo son medibles en términos de utilidades desconoce la relación existente entre corto y largo plazo. No obstante, el equilibrio entre los dos es la prueba definitiva de la administración. Únicamente, la aplicación del CONOCIMIENTO en el trabajo humano como la fuente de la riqueza permite entender la función de la organización económica. La política económica debe integrar los ámbitos nacional y mundial ("obsérvese el empleo de la palabra mundial en vez de internacional. Internacional implica economías que están fuera del dominio nacional; las economías mundiales están dentro."). Los instrumentos que utiliza la política económica para regular los asuntos económicos de la nación deben ser coherentes con la situación actual a nivel mundial y a nivel nacional, propendiendo por la estabilidad económica del país.

Solamente una política económica real y humana permite la armonización de los asuntos económicos del país; Encontrar una ruta nueva en medio de un sistema social tan caótico como en el que nos encontramos, puede parecernos inmensamente utópico, pero la verdad es que existe una mirada muy acertada que se nos ofrece desde la "bioética". Esto es, el planteamiento que surge al conceptualizar el mundo teniendo a la vida-gaia como el eje central del universo. No obstante, a través de la historia de nuestro país han primado las organizaciones netamente verticales y los antagonismos duales patrón-obrero. Las luchas sindicales llevadas a cabo en los años veinte fueron verdaderos acercamientos a la búsqueda interior de la libertad.

La misma que se pierde en el oscuro panorama que se presenta con la tecnificación de la empresa y la revolución industrial, en tanto que la desarticulada relación empresa-estado se hace cada vez más incomprensible. Dentro del nuevo paradigma, del que hablamos, se reconoce la importancia del individuo-social en el conocimiento verdadero del mismo, haciendo acercamiento hermenéuticos, no solo del lenguaje, sino de los silencios y de una introspección profunda en la búsqueda del vacío.

Solo así se podrá configurar organizaciones renovadas en las cuales la cooperación llegue a niveles tales de armonía que el desprecio por el anciano desaparezca, siendo reemplazado por el respeto y la igualdad; reconociendo el esfuerzo de las personas que dedicaron toda la vida al trabajo productivo, viéndose envueltos en redes sindicales y luchas de poder. Resolviéndose el problema de la carta que nunca les llego de García Márquez. Vemos que las políticas neoliberales actuales en nada favorecen el acto, creativo del ser humano, mientras que la educación sigue formando ciudadanos incapaces de realizar sus propios proyectos integrales de vida y de desarrollo, diferentes tipos de inteligencia al servicio de la construcción en colectivo.

Hemos estudiado casos reales, tales como la problemática de la EAT de los corteros de caña del ingenio providencia y la de los despidos masivos que se llevaron a cabo recientemente en Tele-Palmira, para enfocarnos en lo difícil que se hace la transición del mundo de la decadencia al mundo laboral.

Razonando además sobre la corta estadía del ser humano sobre la faz de la tierra y su inmenso destrozo. Cabe notar que casos como los anteriores y el más reciente, y comprometedor, a saber, el caso de los niños trabajadores de la ladrilleras de coronado, nos hace despertar nuestra sensibilidad, nuestra capacidad de asombro y embarcarnos en la nueva visión del mundo. La que nos abre las puertas de la conservación, la cooperación, la asociación, y la calidad, en un panorama de ecología. Profunda, apoyada en el nuevo pensamiento intuitivo, sintético, holístico, no lineal integrativo, donde ya no se puede decir "El mundo es..." sino "También es..." y la premisa "pienso luego existo" desaparece en el campo de la bioética y las infinitas posibilidades de renacimiento del mundo hacia su destino verdadero. Es así como seguimos en nuestras vidas, en Colombia y en Palmira, pero con una perspectiva diferente de la tradicional "sociología del trabajo".

**Hernán Medina** Administración de Empresas( Semestre V- 2000) Univallesede Palmira

"De la manera más cordial agradecemos al profesor Gabriel Ignacio Gómez Marín por habernos dirigido hacia el conocimiento holístico de la ética, mediante el Seminario Alemán e igualmente con el monitoreo

del profesor, adquiriendo un aprendizaje integral en temas que consideramos son de gran interés tanto personal como profesional, siendo de esta manera un elemento importante para el buen desarrollo de nuestras actividades en un futuro. Esperamos que lo que hemos aprendido sea aprovechado por cada uno de mis compañeros de grupo y lo felicitamos por la labor desempeñada en este seminario y en la labor que igualmente realiza en su trabajo, ojalá siga desempeñando su labor a cabalidad para que no se sigan presentando injusticias sociales en el aspecto laboral.

**Magda Iris; Martha Lorena.** Univalle sede Palmira (Programa de Tecnología)

- Con la realización y análisis de cada uno de estos protocolos, complementar lo aprendido en clase.
- Haber vivido la experiencia gratificante de estar en un seminario de tipo internacional como esté y estar a nivel de otras grandes universidades.

**Leila Escobar y Diana.** Univalle sede Palmira (Programa de Tecnología, 2001).

Al profesor Gabriel Ignacio Gómez por haberme ayudado a través de los seminarios a fortalecer aquellos valores que tal vez no había podido desarrollar. Pude conocerme más y a quienes me rodean, pude buscar y encontrar mi sentido de Pertenencia y autonomía, aunque no puedo decir que los he desarrollado completamente ya que esta es una tarea que requiere de tiempo y dedicación. Gracias Prof. por ayudarme a descubrir quién soy verdaderamente y como puedo mejorar cada día más. Primero que todo, felicito al Profesor Gabriel Ignacio Gómez por ser tan creativo y sensible a los problemas de la sociedad. Este seminario me ha servido mucho, porque comprendí que la solución a todos los problemas de Colombia, está en nosotros mismos y que nada es imposible. A través del Archivo Personal entendí que tengo muchos vacíos sin resolver en mi vida personal, pero que igualmente es mucho lo que he logrado, y que lo importante no es tener si no ser. En el Archivo Vertical, con los personajes que cambiaron la "historia" que fue mi trabajo personal, descubrí que nada es imposible de lograr; cuando tenemos fe y que todavía se puede hacer algo por la humanidad; no todo es malo, ni todo es absolutamente bueno, se han cometido muchas injusticias, pero también han existido personas que han tratado de corregirlas; en fin el destino es de nosotros mismos. A través de los protocolos y las exposiciones de nuestros compañeros y mi profesor, aprendí que para ser persona de verdad debemos tener capacidad de Auto-reflexión, comunicación, maduración y donación, de abrirse a los demás. Pero el hombre así mismo es el artífice de su propia vida que a pesar de los condicionamientos que lo determina; él puede enriquecerse a medida que puede realizar todas sus posibilidades. También aprendí cual es el fin de la responsabilidad civil y ética del profesional, es brindar a los estudiantes una humanización en su profesionalización, permitiendo una nueva misión y visión comprendedora, con la cual todo ser humano tenga la oportunidad de integrarse a una sociedad en la que primen los principios éticos como fundamento

**Por: Mónica Lorena Velásquez Cortés** Univalle sede Palmira (Programa de Administración, 2000)

Mis conclusiones no solo de la carpeta sino del seminario que estamos recibiendo son buenas, pero de alguna manera los estudiantes no nos preocupamos mucho por hacer la clase un poco más dinámica siendo que, tenemos un profesor dinámico que nos brinda la oportunidad de tener este tipo de clases, pero en fin, saco conclusiones amenas de esta clase como son las siguientes:

- La participación en la forma dinámica de la clase, ya que para ser sincero ninguna es así.
- Las investigaciones y temas que se explicaron trataron de dar una idea concreta y directa en nuestra vida cotidiana.
- La creación de cómo se fueron dando las clases.
- Las ganas que demostraron de hacer las cosas las personas que expusieron sus ideas.
- La sinceridad que se dio en la clase como medio de comunicación entre todos y cada uno de los estudiantes.
- Buenas ideas sobre la forma de proyectarnos en el futuro con sinceridad, humildad y aplomo.
- Una excelente idea es y seguirá siendo las carpetas pedidas para el curso.

- Por medio de ellas aprendimos a conocer más la gente que nos rodea diariamente como compañeros y algunos amigos.
- Sinceridad y originalidad al trabajar las carpetas.
- Creo que estas conclusiones servirán de algo para cursos posteriores para que se siga disfrutando y aprendiendo más de esta materia que algunas personas consideran rellenos, pero que irán aprendiendo como yo cada vez más de lo que de verdad son y para que están aquí.

**Por: Daiver Ocampo** Univalle sede Palmira (Programa de Tecnología, 2002)

### **INSTRUCTIVO DE EVALUACIÓN:**

Teniendo en cuenta el marco teórico de las once sesiones llevadas a cabo en el seminario: Redacte diez (10) preguntas y sus posibles contra-preguntas a los PANELISTAS que asistirán al Foro de conclusiones; dichos interrogantes los debe realizar incluyendo las conexiones lógicas que descubrió en el momento de hacer el seguimiento a los protocolos.



Profesor JESÚS CASTAÑEDA PALACIO quien explico a La comunidad universitaria la transición del mundo de la academia al mundo del trabajo.( 2010)

**9**

**COMENTARIOS  
A LA OBRA**

¿Porque el tema de la bioética es un tema novedoso? Porque al ser un puente entre los valores y la tecnociencia, se constituye en la disciplina más útil para adquirir conciencia sobre el futuro de la humanidad.

Se debatió sobre unos conceptos, una ponencia y una sustentación fundamentada en la teoría de la complejidad; desarrollando unas herramientas facilitadoras que se basan en el metalenguaje del cine, para interiorizar y comprender los valores, la ética y la moral, haciendo uso de una videoteca básica se observó una película o un documental.

Posteriormente se analizó los contratos de aprendizaje, la legislación en salud ocupacional, los riesgos Laborales, el emprendimiento, la legislación laboral en sí y como se aplica en las empresas, estudiando y revisando casos reales en las empresas de servicios temporales, las agencias de intermediación de empleo, las cooperativas de trabajo asociado, las empresas unipersonales, las S.A.S, los contratos de prestación de servicios; para un entrenamiento en el correcto desempeño y desenvolvimiento como profesionales en el mundo del trabajo.

El objetivo de esta actualización, es entender y aclarar los valores, como el núcleo central y la clave en el entendimiento del tema de los deberes y responsabilidades que asumirán los profesionales al aceptar un trabajo, es importante conocer los derechos mínimos como trabajadores; básicamente el mensaje es que no se dejen esclavizar, que no traguen entero a la hora de laborar, pero que tampoco vayan a esclavizar a los demás, a hacer plusvalía, con la dignidad humana de los trabajadores, porque lo que a uno no le gusta que le hagan, no debe hacerse a los demás, parece muy elemental y fácil de entender, no es así porque la moral es práctica y problematizada, reflejada en los dilemas y paradojas cotidianos, eso lo corroboraran en las empresas, cuando lleguen al mundo laboral, donde ocasionalmente se viven situaciones irregulares, originadas por una crisis de confianza; en medio de la gran vocación de servicio de todos los Colombianos, porque hasta el más humilde desea fervientemente ayudar, existe un vacío ético.

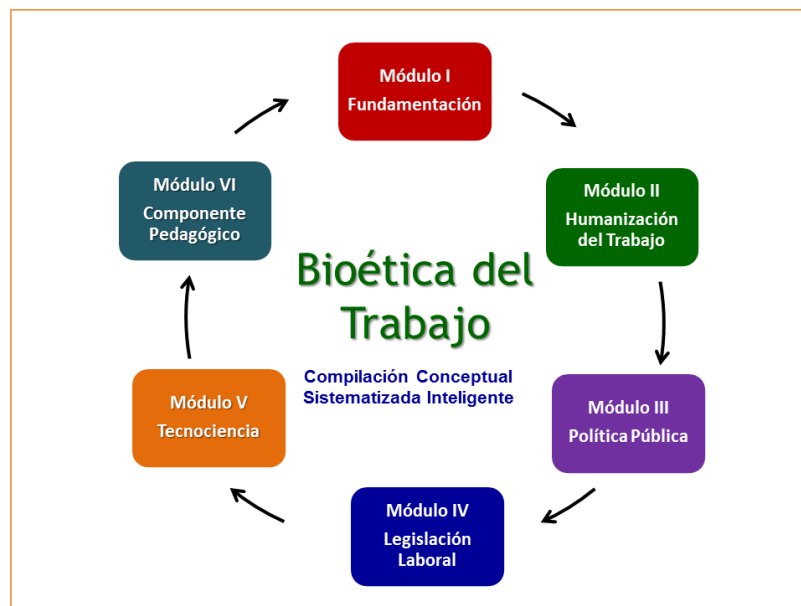
En los actuales escenarios de baja demanda de empleo, algunos empleadores con la posición dominante del capital, hacen uso indebido del mercado de trabajo, instrumentalizando la abundante mano de obra no calificada; Por lo tanto quienes tienen la fortuna de tener trabajo formal son privilegiados.

De cien colombianos que trabajan solamente cuarenta están en el sector formal, con un trabajo decente, una parte de los restantes se encuentran en el trabajo por cuenta propia, en condiciones de desigualdad, en el rebusque viven en la marginalidad, no cotiza a la Seguridad Social Integral.

Dentro de esos segmentos de población vulnerables están los jóvenes profesionales, que al ingresar al mercado del trabajo son discriminados, al estar simultáneamente en una misma empresa, empleados, que porque llevan más tiempo y teniendo la misma profesión ganan tres, cuatro veces lo que gana el recién egresado y con las mismas responsabilidades.

## GUÍA PARA CONSULTAR EL D. V .D

### LIBRO ELECTRÓNICO LA BIOÉTICA DEL TRABAJO



Esta compilación digital propone facilitar a los jóvenes, el entendimiento de la complejidad normativa relacionado con el mundo del trabajo, desde la perspectiva Bioética.

El D.V. D se ha producido como complemento de la segunda edición del libro “ Bioética del Trabajo” transcurridos diez años de haberse publicado la primera edición ,a partir del respaldo y apoyo tecnológico de Juan David Pulido Gómez - Smart Soluciones Integradas.

El proceso de creación ha tenido cuarenta (40) mejoras, actualizaciones y revisiones de calidad, durante todas las mañanas de los días domingos ,en el transcurso de cinco años (2008-13).Se da comienzo con un mapa conceptual diseñado para acceder a la información de forma visual e intuitiva. Los contenidos están organizados por módulos; Todo esto con el propósito de generar conocimiento sobre el tema laboral, esperamos que lo disfrute y sea útil en su vida práctica.Contiene las siguientes secciones:



**INDICE:** Nombres de los archivos, la primera edición de la Bioética del Trabajo, un canal de Bioética y Cine de Youtube, entrevistas y videoclips temáticos.

Documentación

Multimedia

Referencias Web

Compilación Conceptual Sistematizada Inteligente

Bioética del Trabajo

Gestor

Haz clic en cada imagen

Creación: Gabriel Ignacio Gómez Marin Producción: Juan David Pulido

**MULTIMEDIA:** Consta de audios y videos, emisiones del programa radial su Amigo El Inspector emitidos para los municipios del Valle del Cauca: Cerrito, Candelaria, Pradera, Palmira, Florida.

Multimedia

Haz clic en cada imagen

Bioética y Cine

Académica

Bioética - Mundo del Trabajo

Bioética del Trabajo

Repetir



**Multimedia Académica**  
Haz clic en cada imagen

Clases    Experiencias Bioética    Salud Pública

Registro Visual Seminario    Magazín    Emisora    Emisora    Memorias Curso    Seminario Estudiantes

Bioética del Trabajo

Regresar

**DOCUMENTOS:** Es una sistematización conceptual inteligente, de láminas sobre el mundo del trabajo y la Bioética, dividido en : La fundamentación , componente pedagógico, humanización del trabajo, legislación laboral, Cooperativas de Trabajo Asociado ,Acoso laboral, prestaciones sociales, Contratos de trabajo.

ESCA

Documentación

Tecnociencia    Fundamentación

Guías y Cartillas    Humanización del Trabajo

Legislación para el trabajo    Política Pública

Bioética del Trabajo

Haz clic en el módulo del cual desear consultar la documentación

Regresar

**VIDEOS:** Memorias y registros audio visuales de los cursos y talleres realizados en la U.P.C. y de Riesgos laborales, las vivencias de la Inspección de Trabajo y del Instituto de Bioética de la Universidad Javeriana.

**Multimedia Académica**  
Haz clic en cada imagen

Estudiantes Deliberando Ponencia Estudiantes

Vivencias Bioética Seminario U Piloto 2 Seminario U Piloto 3 Seminario U Piloto 4

Conferencias de Filosofía Vivencias Insp, de Trabajo Bioética del Trabajo Colombia es Pasión Foro Laboral y Bioética

Bioética del Trabajo

Regresar

**GESTOR:** Son galerías fotográficas especializadas sobre: El mundo laboral, paisajes, académicas, personales, así como Inspecciones para verificar condiciones de trabajo en fábricas, centros de reclusión, trabajo adolescente y empresas.

**Gabriel Ignacio Gómez Marín**  
Haz clic en cada imagen

Vivencias Personal Académica Profesional Trayectoria Trabajo de campo en Cárcels

Bioética del Trabajo

**ENLACES** a Facebook, la página web Bioética del Trabajo.

**HIPERVÍNCULOS:** Que lo llevaran al Min trabajo, Colegio Nacional de Inspectores de Trabajo, O.I.T.(Organización Internacional Del Trabajo).



## Referencias Web

Haz clic en cada imagen



Ministerio del trabajo



Pontificia Universidad JAVERIANA  
Bogotá

Siguémos en...



YouTube

de trabajo



Todos los logos son propiedad de sus autores y son marcas registradas.

**MÓDULOS:** legislación laboral y Bioética. Colecciones de presentaciones.



Legislación para el trabajo

## Legislación para el trabajo

Haz clic en cada imagen



Generalidades



Salud Ocupacional



Riesgos Profesionales



Módulo

Transición del Mundo de la Academia al Mundo del trabajo



Instrucciones Taller Laboral



**CINE Y BIOÉTICA:** A partir de unos ensayos de cine y pensamiento Bioético, Ética y cine, se presenta un canal especializado en Youtube que clasifica, mediante un listado documentales, películas, series de televisión, útiles para suscitar debates y conmovir sobre la aplicación de los valores e interiorizar una nueva mirada en el mundo del trabajo, por sobre todas las cosas con una dimensión espiritual y centrada en la ecología humana.

Algunas de los temas vistos en los talleres son: **Cienciaficción:** (Matrix, El precio del mañana,). **Latinoamericanas:** La ley de Herodes, Operación E, María Cano ) **Documentales:** (Y tú qué sabes?, Los siete pecados capitales ) **Derechos de los animales:**( El planeta de los simios, Caballo de guerra) **Segunda Guerra Mundial:**( El niño de la pijama de rayas, La vida es bella, holocausto) **Racismo**(Amistad, Gordos) **Ecología:** (Home, Microcosmos). **Tecno ciencia:**(El A.D.N.) **Economía:**(La Corporación) **Drama:** (La piel que habito, El octavo día, Ejecutivos leales, El método) **Laboral:** (Serie de televisión Chóquelas). **E.S.C. A:** Sin tetas no hay paraíso, Tráfico Humano.



Más de 5000 Visitas en blog y website  
 Más de 1259 reproducciones en Youtube





Bioética del Trabajo

Gabriel Ignacio Gómez Marín  
Educador, Servidor Público, Escritor

332 17 30 - 332 29 00 ext 214  
535 58 31 - 300 574 78 11  
Carrera 93 No. 147 - 62  
bioeticadeltrabajo@gmail.com  
ggomez@unipiloto.edu.co  
ggomez@mintrabajo.gov.co

www.twitter.com/bioeticadeltrabajo  
bioeticadeltrabajo.blogspot.com (Más de 4000 visitas)  
es-la.facebook.com/gabrielignaciogomezmarin

Abogado: Universidad La Gran Colombia. Armenia. Magister en Bioética, Instituto de Bioética, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Inscrito en carrera administrativa en el Ministerio de Trabajo, con amplia experiencia en el área social y humanística, libre pensador dedicado a la enseñanza en los ámbitos universitarios y organizacionales del Valle del Cauca y del Quindío, actualmente en Bogotá. Fundador de Asociaciones Nacionales como el Colegio de Inspectores de Trabajo y el Consejo Nacional de Niñez, adolescencia y juventud COLJUVENTUD, gestor del Comité Local de Salud Ocupacional de Palmira (periodo 2001-2006). Capacidad de Análisis y Comprensión para desarrollar procesos administrativos, interpretación de normatividad, poder de síntesis, posibilidad de trabajo en equipo, facilidad para motivar grupos y auditorios,.

#### PRINCIPALES RESPONSABILIDADES Y LOGROS

Ejecutar las acciones de inspección, vigilancia y control en materia de empleo, trabajo y seguridad social dentro del territorio de jurisdicción, con el fin de garantizar el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y convencionales, tanto en el sector público y privado, *protección de los derechos humanos laborales de la población vulnerable , Mujeres, Menores y adolescentes.*

# MERCADO LABORAL

- LEGISLACION LABORAL
- COMPETENCIAS EMPRENDE- DORAS
- ENTORNO ECONOMICO
- TRANSCISION DEL MUNDO DE LA ACADEMIA AL MUNDO DEL TRABAJO

- ESTRATEGIAS PARA BUSCAR EMPLEO
- VALORES, HABILIDADES Y RESPON- SABILIDAD SOCIAL

## SEMINARIO INVESTIGATIVO

*Facilitador: GABRIEL IGNACIO GOMEZ*

# SEMINARIO INVESTIGATIVO

- SOCIAL
- RESPON- SABILIDAD Y VALORES
- HABILIDADES



Diligencia de Inspección Vigilancia y Control realizada por la Defensoría del Pueblo y Ministerio de Protección Social en el sector Rural para verificar condiciones de trabajo, solicitada por las organizaciones sindicales año 2009.







LIBERTAD Y ORDEN

REPUBLICA DE COLOMBIA  
MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL  
GRUPO DE INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
PALMIRA - VALLE



BATALLÓN DE INSPECCIÓN NO. 3  
"CORONEL ALBERTO COBARRAL"

CERTIFICAN QUE

Participo activamente en el curso de LEGISLACIÓN LABORAL con la metodología de "seminario alemán" organizado por el Inspector de trabajo Gabriel Ignacio Gómez durante las transmisiones en la franja institucional del Ejército Nacional los sábados 10:00 AM - 11:00 AM de la cadena radial Colombia Stereo 90.0 FM y con cobertura en Yumbo, Cañadaria, Puerto Tejada, Padilla, Corinto, Miramón, Florida, Pradera, Cerrito, Ciénega y Palmira, donde se analizaron los siguientes aspectos:

Principios filosóficos de nuestra Constitución Política, los derechos sociales económicos y culturales, el surgimiento del régimen prestacional de Colombia, la guerra psicológica y la política del trabajo, el hecho religioso, la perspectiva de género y equidad social de la mujer, los jóvenes frente a la política, la modernidad y el futuro global, la convivencia democrática, derechos humanos de los niños y niñas haciendo énfasis del caso sobre trabajo infantil, cambio tecnológico y transformaciones laborales actuales, dignidad humana, el ecodisño, la alteridad y la interculturalidad en perspectiva latinoamericana.

Con una intensidad de 40 horas, realizado en la Universidad del Valle sede Palmira del 1 de febrero al 16 de junio de 2004.

LUZ PATRICIA TRUJILLO MABEY  
Directora Territorial de Trabajo y Seguridad del Valle del Cauca

ALFONSO YORDA MARTÍNEZ  
Comandante Batallón de Inspección No. 3 "Coronel Agustín Cobarral"



Libertad y Orden

Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia  
Dirección Territorial del Valle

30 DIC. 2005

# 15358

DT No.

Santiago de Cali, Diciembre 28 de 2005

Doctor  
GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN  
Inspector de Trabajo  
Carrera 28 No. 27-68 Piso 2  
Palmira-Valle

*[Handwritten signature]*  
04 ENE 2005  
H: 11:30 AM

Por su trabajo sobre la Bioética , el Ministerio de la Protección Social le otorgó mención de honor a esta Dirección Territorial del Valle del Cauca, considerando que usted es el merecedor de la misma, le envío la respectivo diploma.

Cordialmente,

*[Handwritten signature]*  
**GLORIA EUNICE SIERRA MEJIA**  
Directora Territorial del Valle del Cauca (E)

Martha M.



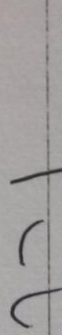
Libertad y Orden

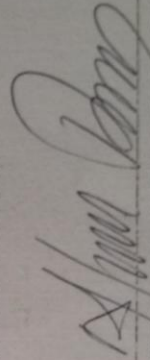
**EL Ministerio de la Protección Social**  
República de Colombia

**O T O R G A**  
**MENCIÓN DE HONOR**  
**A LA**

**DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA**

Por su distinguida participación en la elección del  
MEJOR EQUIPO DE TRABAJO DE LA ENTIDAD 2005.

  
DIEGO PALACIOS BETANCOURT  
Ministro de la Protección Social

  
ALFREDO BERNARDO POSADA VIANA  
Secretario General



LIBERTAD Y ORDEN

REPUBLICA DE COLOMBIA  
MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL  
GRUPO DE INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
PALMIRA VALLE

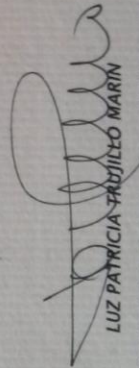


### CERTIFICAN QUE:

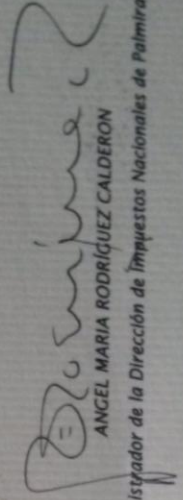
Participo activamente en el curso de CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA con la metodología de "Seminario Alemán" organizado por el Inspector de Trabajo GABRIEL IGNACIO GOMEZ MARIN, donde se analizaron los siguientes temas:

Principios Sociales y filosóficos de nuestra Constitución Política, los derechos sociales, económicos y culturales, el surgimiento del régimen prestacional en Colombia, la cultura tributaria para el logro de los fines sociales del Estado, la hermenéutica, la perspectiva de género y equidad social de la mujer, los jóvenes frente a la política, mecanismos de participación política, la convivencia democrática, derechos humanos de los niños y niñas haciendo estudio del caso sobre trabajo infantil, cambio tecnológico y tendencias laborales actuales.

Con una intensidad de 40 horas, realizado en la Universidad del Valle Sede Palmira del 1 de Febrero al 16 de Junio de 2003.

  
LUZ PATRICIA FARJILLO MARIN

Directora Territorial de Trabajo y Seguridad Valle del Cauca.

  
ANGEL MARIA RODRIGUEZ CALDERON

Administrador de la Dirección de Impuestos Nacionales de Palmira.



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
**MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL**  
 DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN DEL TRABAJO  
 GRUPO ATENCIÓN A MIPYMES  
 Y FORMAS ASOCIATIVAS DE TRABAJO



**CERTIFICAN QUE:**

**GABRIEL IGNACIO GÓMEZ**

Participó activamente en el curso de EMPRENDIMIENTO con la metodología de "Seminario Alemán" organizado por el PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN AMBIENTAL de la Universidad Piloto de Colombia, donde se analizaron los siguientes temas:

- LEGISLACIÓN LABORAL
- COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS
- ENTORNO ECONÓMICO
- TRANSICIÓN DEL MUNDO DE LA ACADEMIA AL MUNDO DEL TRABAJO
- ESTRATEGIAS PARA BUSCAR EMPLEO
- VALORES, HABILIDADES Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

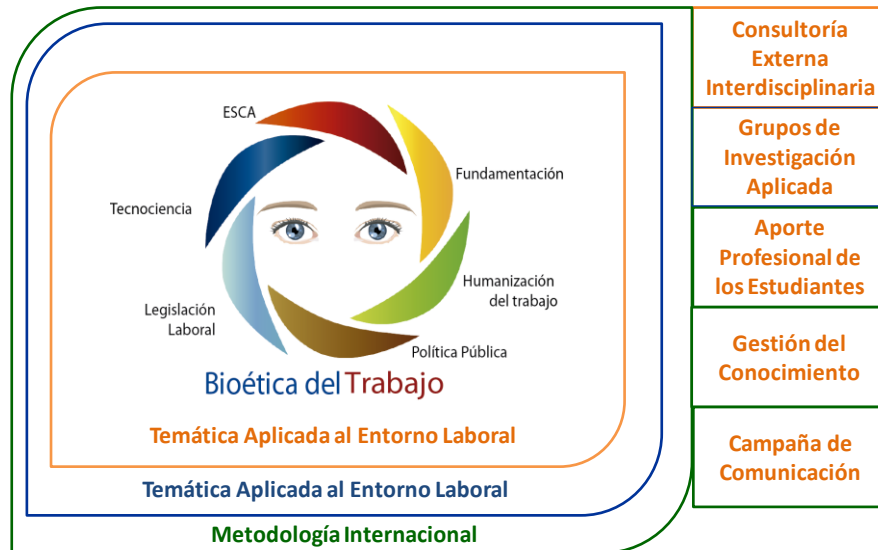
Con una intensidad de 8 horas, realizado en la Universidad Piloto de Colombia en Bogotá D.C. el día 16 de septiembre de 2008

**PIEDAD MARIA GOMEZ ANGEL**  
 Directora General  
 de Promoción de Trabajo  
 Ministerio de la Protección Social

**MARIA CRISTINA FIERRO**  
 Decana  
 Administración y Gestión Ambiental  
 Universidad Piloto de Colombia



**Fundamento**



## Inspecciones de Trabajo (2012-2013)



## LECTURAS COMPLEMENTARIAS

Abad Pascual, Juan José. La vida moral y la reflexión ética. Madrid: Mc Graw Hill. 1995.

Haberlas, Jurgen. El futuro de la naturaleza humana. México: Paidós. 2002.

Hoyos Vásquez, Guillermo. "Ética para ciudadanos" en: Fabio Giraldo Fernando Viviescas. Pensar la ciudad. Tercer Mundo/CENAC/Fedevivienda, Bogotá, 1996. 287 – 309

Bioética significa ética de la vida. Universidad Nacional de Colombia.

Filosofía política, teorías políticas y ciencia política.

Kant Manuel (1785). Fundamentación de la metafísica de las costumbres. México: Porrúa, 1998 d)

Kant Manuel (1788). Crítica de las Razón Práctica. México: Porrúa. (1998).

Montoya Londoño, Mauricio. Segmento de la tesis doctoral. Lo justo entre lo bueno y lo legal. Un diálogo entre el constructivismo político de John Rawls y la intencionalidad ética de Paúl Ricœur. Bajo la dirección de Guillermo Hoyos Vásquez.

El fin de la historia y el último hombre Autor: Francis Fukuyama Ediciones B, S.A. Barcelona, 2002

La Dignidad. Lamento de la razón repudiada. Autor: Víctor Gómez Pin. Paidós. Barcelona, 1995

La Dignidad del Hombre como principio fundamental de la Bioética. Lugar Honnefelder: En Revista Selecciones de Bioética. Nº 2 (agosto 2002), p. 114- 120

FrijofKapra Editorial Anagrama S.A. 1998, la trama de la vida. España.

Pedagogía del Trabajo Modelo Pedagógico Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Sistema General de Riesgos Profesionales, Grupos Ecológicos de Risaralda 2000

La dignidad de la tierra: ecología, mundialización, espiritualidad: la emergencia de un nuevo paradigma Autor: Leonardo Boff; traducción José Luis Castañeda Cagigas Publicación: Madrid: Trotta, 2000

La dignidad humana como noción clave en la declaración de la Unesco sobre el genoma humano Autor: Roberto Andorno Hemeroteca. En: Revista Selecciones de Bioética No. 2 (agosto 2002), p. 78-87

Una vida de calidad. Reflexiones sobre Bioética Autor: Victoria Camps. Ares y Mares (editorial crítica) Barcelona, 2001.

Ética para vivir mejor Peter Singer ; traducción de Jose Antonio de Prada. Ariel. Barcelona, 1995

FOUCAULT, Michel (2009) La vida: la experiencia y la ciencia, y La gubernamentalidad. En: Ensayos de Biopolítica. Giorgi, G. y Rodríguez F. (comp.) Ed. Paidós, Bs As.

FASSIN, Didier (2004) Entre las políticas de lo viviente y las políticas de la vida. En: Revista Colombiana de Antropología, Vol 40, ene-dic, ICANH, Bogotá.

FOUCAULT, Michel (1996) La vida de los hombres infames. Ed. Altamira, La Plata, Argentina. Capítulos 6, 7

CANTU MARTINEZ, P.C. Apreciación Ecológica de la salud. Ambiente Sin Fronteras. Volumen 1 No. U/12;

CONPES. Lineamientos para la formulación de la política integral de Salud Ambiental con énfasis en los componentes de calidad de aire, calidad de agua y seguridad química.

## FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA

1. Página Web: <http://www.javeriana.edu.co/bioetica>
2. Pedagogía del Trabajo Modelo Pedagógico. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Sistema General de Riesgos Laborales, Grupos Ecológicos de Risaralda. GlorialsGómez Ramírez, Manuel Herney Patiño Rios, Luis Alberto Ossa Patiño, 2000.
3. Formación de formadores manual didáctico, María Luisa Herraiz. OIT - Organización Internacional del Trabajo.
4. Daniel Meneses Carmona e Ingeborg Carvajal Freese. Profesores Universidad del Quindío. Facultad de medicina y programa de filosofía (2000)
5. ARENDT, Hannah, 1998, La condición humana, Barcelona: Paidos
6. BECK, Ulrich, 1998, Qué es la globalización, La sociedad del riesgo, Barcelona: Paidos
7. CASTELLS, Manuel, 1989, La ciudad informacional, Madrid: Alianza Editorial
8. MALDONADO, Carlos Eduardo, 1998, Bioética y Derechos Humanos, Bogotá: Editorial Kimpres.
9. GÓMEZ, Gabriel Ignacio, 2003, Módulos, guías y recopilación de lecturas en el Mundo del trabajo, Impreso de la Universidad del Valle
10. Documento realizado para la celebración del Día Nacional de la Salud Ocupacional Universidad Nacional sede Palmira, 28 Julio de 2003. Daniel Meneses Carmona y Ingeborg Carvajal Freese. Profesores Universidad del Quindío. Facultad de medicina y programa de filosofía.
11. Ralf Van Potter
12. Pbro. Navarro Barrera. ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación
13. Apuntes de las cátedras dictadas en 2002 por Gabriel Ignacio Gómez Marín dictadas en las Universidades del Quindío y del Valle.
14. Carlos Gaviria Díaz
15. CARVAJAL FREESE, I y MENESES CARMONA, D. (2002), Acercándonos a la bioética como una nueva inteligencia, (p. 56), Universidad del Bosque, Bogotá.
16. KUNG HANS. Proyecto de una ética mundial <http://www.lecturalia.com/libro/17309/proyecto-de-una-etica-mundial>. recuperado en línea el 3 de octubre de 2012.
17. Escobar T (p.319 ). La educación en Bioética en América Latina y el Caribe: experiencias realizadas y desafíos futuros, (p. 46). UNESCO, Montevideo, Uruguay.
18. MICHEL FARIÑA, J (p. 96).
19. Catherin Legrand.
20. Jorge Iván Marín Taborda.
21. Dirección Nacional de Equidad para las Mujeres



22. Profesor Germán Calderón Instituto de Bioética P. U. J
23. Diagramación e impresión Imprenta Nacional de Colombia Bogotá, D. C., agosto de 2007. Autor: Andrew J. Samet Consultor BIDEste reporte fue preparado por Andrew Samet, consultor internacional, para el gobierno de Colombia con el apoyo financiero del Banco Interamericano de Desarrollo. Este no es un documento oficial del Banco Interamericano.
24. Autor institucional Gobernación de Antioquia, Dirección Seccional de Salud 1999.

## IMÁGENES

1. Memorias Inspección de Trabajo de Palmira - Valle del Cauca (2000)
2. Fuente: Instituto de Bioética, Universidad Javeriana.
3. Fuente: Ruta electrónica: [http://wallpaper4free.org/walls/amazing\\_vector\\_artwork\\_6-other.jpg](http://wallpaper4free.org/walls/amazing_vector_artwork_6-other.jpg)
4. Fuente: Ruta electrónica:  
[http://images.businessweek.com/ss/08/06/0630\\_lunar\\_rover/image/toad.jpg](http://images.businessweek.com/ss/08/06/0630_lunar_rover/image/toad.jpg)
5. [http://www.ojocientifico.com/2011/05/10/metodos-de-manipulacion-Fuente: Ruta electrónica: genetica?utm\\_source=gimgs&utm\\_medium=img2node&utm\\_campaign=hotlink](http://www.ojocientifico.com/2011/05/10/metodos-de-manipulacion-Fuente: Ruta electrónica: genetica?utm_source=gimgs&utm_medium=img2node&utm_campaign=hotlink)
6. <http://img.xatakaciencia.com/2012/11/nanotecnologia.jpg>
7. ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.
8. Pbro. Navarro Barrera
9. Diario El Tiempo, suplemento sobre educación superior año 2003, ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.
10. Fuente: [http://ficus.pntic.mec.es/~cprf0002/nos\\_hace/desarrol3.html](http://ficus.pntic.mec.es/~cprf0002/nos_hace/desarrol3.html)
11. Fuente: Social responsibility of business—Management. 2.Small Business—Management. I. Cluster de proyectos Promover la competitividad a través de la Responsabilidad Social Empresarial (Inter-American Development Bank. Multilateral InvestmentFund).
12. Fuente: Universidad del Bosque.( 2007)
13. Fuente : Pedagogía del Trabajo Modelo Pedagógico Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Sistema General de Riesgos Laborales, Grupos Ecológicos de Risaralda 2000 Gloria Ines Gomez Ramirez, Manuel Herney Patiño Rios, Luis Alberto Ossa Patiño, 2000.
14. Fuente: Alfonso Llano S.J. y Carlos Maldonado
15. Fuente: [http://img09.tablica.pl/images\\_tablicapl/88062093\\_1\\_644x461\\_trenerzy-emisji-glosu-poznan-poznan.jpg](http://img09.tablica.pl/images_tablicapl/88062093_1_644x461_trenerzy-emisji-glosu-poznan-poznan.jpg)
16. FERRATER, M., y TERRICABRAS, J., (1994),Diccionario de Filosofía, Ariel S.A,Buenos Aires.
17. <http://www.chsalternativo.org/upload/archivos/fotos%20ok/>
18. <http://jkiba.wordpress.com/page/3/>
19. DNP. (2007) Criterios para una política pública municipal de infancia y adolescencia
20. Arenas Higuera, M., & Quintero Bueno, C. (2006). Carta de Navegación II. Vulneración de los derechos humanos de los niños y las niñas. Derechos sexuales y reproductivos. En OIT, Carta de Navegación para la prevención y erradicación de la explotación sexual comercial infantil - ESCI (p. 11). Bogotá: OIT.
21. PÁEZ MORALES G. (1990) Ser Niño en Colombia. Elementos de sociología de la infancia (p.9) Danaranjo S.A.
22. [Fotografía\_4.jpg]. Recuperado de <http://ftsblog.net/2011/03/07/cnn-slavery-then-and-now/>
23. [Fotografía\_6.jpg]. Recuperado de [www.conevyt.org.mx/cursos/minicursos/trata/contenidos/tema7.htm](http://www.conevyt.org.mx/cursos/minicursos/trata/contenidos/tema7.htm)
24. [Fotografía\_5.jpg]. Recuperado de <http://www.imagenpoblana.com/2012/150000-ninos-poblanos-trabajan-sin-recibir-salario>
25. [Fotografía\_7.jpg]. Recuperado de <http://communipower.com/>
26. [Fotografía\_8.jpg]. Recuperado de <http://www.dvdgo.com/dvd-sin-tetas-no-hay-paraiso/1960662>
27. [http://www.wallpaperhi.com/Space/Galaxies/outer\\_space\\_stars\\_galaxies\\_planets\\_1920x1200\\_wallpaper\\_91361/download\\_2560x1600](http://www.wallpaperhi.com/Space/Galaxies/outer_space_stars_galaxies_planets_1920x1200_wallpaper_91361/download_2560x1600)
28. <http://i.ytimg.com/vi/yMnkFblpVjg/0.jpg>
29. <http://guardianlv.com/2013/12/quantum-mechanics-simplified/>

30. <http://shayning.deviantart.com/art/Quantum-Mechanics-193064546>
31. <http://www.discusione.com/monografias/1565709-ya-enlazaron-fotones-cu%E1nticos-trav%E9s-del-espacio-tiempo.html>
32. <http://1.bp.blogspot.com/-X3cloag3e0Q/UIUZnzGygXI/AAAAAAAPzM/zgwxQXKxkFY/s320/robonaut+R2+NASA+robot.jpg>
33. FUENTE: Consideraciones éticas en la enseñanza de la medicina Ana Isabel Gómez Córdoba Director Programa de Medicina Facultad de Medicina Universidad del Rosario Centro Interinstitucional de Estudios en Bioética y Derecho Médico ANALBE.
34. <http://us.123rf.com/400wm/400/400/alexmit/alexmit1107/alexmit110700043/10058886-k-nstliche-befruchtung-isoliert-auf-weiss.jpg>
35. Fuente: La vida moral y la reflexión ética. Abad Pascual. McGrawHill
36. <http://www.fmfa.com/new/usverfiles/images/amniocent.jpg>
37. [http://gaiabebe.com/catalogo\\_temp/images/Y%20TU%20QUE%20SABES.jpg](http://gaiabebe.com/catalogo_temp/images/Y%20TU%20QUE%20SABES.jpg)
38. [http://4.bp.blogspot.com/\\_4m-KV9arT7c/TLd2WwArL6I/AAAAAAADoA/\\_Bb7f56wUO8/s1600/bridge\\_phixr.JPG](http://4.bp.blogspot.com/_4m-KV9arT7c/TLd2WwArL6I/AAAAAAADoA/_Bb7f56wUO8/s1600/bridge_phixr.JPG)
39. <http://www.dovava.com/wallstock/abstract-eggs-earth-fresh-new-hd-wallpaper.jpg>
40. [http://newsletters.britannica.com/images/2009\\_11/eggs\\_main.jpg](http://newsletters.britannica.com/images/2009_11/eggs_main.jpg)
41. [http://jenmccleary.com/wp-content/uploads/2011/12/American-Journal-of-Bioethics\\_104.jpg](http://jenmccleary.com/wp-content/uploads/2011/12/American-Journal-of-Bioethics_104.jpg)
42. [http://www.connorcourt.com/catalog1/images/About\\_Bioethics\\_series\\_Page\\_1.jpg](http://www.connorcourt.com/catalog1/images/About_Bioethics_series_Page_1.jpg)
43. [http://rosarioclub.com/enviafoto/data/media/6/el\\_gato\\_argentino.jpg](http://rosarioclub.com/enviafoto/data/media/6/el_gato_argentino.jpg)
44. [http://www.pxleyes.com/images/contests/reaching%20hand/thumbs/reaching%20hand\\_4a4e9658eefe2.jpg](http://www.pxleyes.com/images/contests/reaching%20hand/thumbs/reaching%20hand_4a4e9658eefe2.jpg)
45. [http://www.mylook.gr/Thumbnail.aspx?Exact=false&Width=140&Height=100&Path=/userfiles/CM\\_SFiles/egavma\\_article.jpg](http://www.mylook.gr/Thumbnail.aspx?Exact=false&Width=140&Height=100&Path=/userfiles/CM_SFiles/egavma_article.jpg)
46. <http://img713.imageshack.us/img713/8590/45758251.jpg>
47. Fuente: [www.facebook.com/pages/PROSPERIDAD.UNIVERSAL](http://www.facebook.com/pages/PROSPERIDAD.UNIVERSAL)
48. [http://college5.msk.ru/samouprav/Samouprav\\_foto/teplyie-ladoshki.jpg](http://college5.msk.ru/samouprav/Samouprav_foto/teplyie-ladoshki.jpg)
49. <http://www.gsmszervizek.hu/wp-content/uploads/2011/11/kornyezetbarat.jpg>
50. <http://24hitech.ru/wp-content/uploads/2013/10/wp-id-Seksobotyi-sredi-nas-3.jpg>
51. <http://beforeitsnews.com/contributor/upload/197574/images/H5N1.jpg>
52. [http://www.vozdaverdade.org/fotos/thumb/392\\_15\\_-\\_isilda\\_pegado\\_10411.jpg](http://www.vozdaverdade.org/fotos/thumb/392_15_-_isilda_pegado_10411.jpg)
53. Frijof Kapra Editorial Anagrama S.A. 1998, la trama de la vida. España.
54. <http://www.otraparte.org/actividades/cine/img-cine/octavo-dia-1.jpg>
55. <http://media.treehugger.com/assets/images/2011/10/yann-arthus-bertrand-home-movie-poster.jpg>
56. <http://actividadesdacs.files.wordpress.com/2010/10/sofi.jpg>
57. <http://hippietown.files.wordpress.com/2011/09/movieposter.jpg>
58. <http://blog.exitone.it/wp-content/uploads/2011/02/Foto-per-pag-13-Mondo-senza-piamnta.jpg>
59. <http://tucorazontegua.files.wordpress.com/2013/01/dentro-de-la-madriguera.jpg>
60. <http://www.imerica.it/wp/wp-content/uploads/2013/02/lincoln-film.png>
61. [http://www.portalgestao.com/media/k2/items/cache/afa11a3aa05fa55c25abcd1dda222353\\_XL.jpg](http://www.portalgestao.com/media/k2/items/cache/afa11a3aa05fa55c25abcd1dda222353_XL.jpg)
62. [http://3.bp.blogspot.com/-XvWMgJPTydc/UksNHK48JjI/AAAAAAAALo/uksdjAXZ4qo/s1600/sharkweek\\_logo.png.jpeg](http://3.bp.blogspot.com/-XvWMgJPTydc/UksNHK48JjI/AAAAAAAALo/uksdjAXZ4qo/s1600/sharkweek_logo.png.jpeg)
63. <http://www.swarzycustom.com/galletas-dvd/image.raw?view=image&type=img&id=6296>
64. Maremoto en Japón. <http://lewebpedagogique.com/histoiregeoeurope/files/2011/03/Tsunami2.jpg>
65. [http://3.bp.blogspot.com/-RJdGf2z9Iwl/TkfCjamsR7I/AAAAAAAABkC/UEVqp0D45dA/s320/5143YKTC2EL.\\_SL500\\_AA300\\_.jpg](http://3.bp.blogspot.com/-RJdGf2z9Iwl/TkfCjamsR7I/AAAAAAAABkC/UEVqp0D45dA/s320/5143YKTC2EL._SL500_AA300_.jpg)
66. [http://content.cuspide.com/getcover.ashx?ISBN=9788496595286&size=3&coverNumber=1&id\\_com=1113](http://content.cuspide.com/getcover.ashx?ISBN=9788496595286&size=3&coverNumber=1&id_com=1113)
67. [http://iran-banner.com/Portals/0/productimages/52249\\_02062.jpg](http://iran-banner.com/Portals/0/productimages/52249_02062.jpg)
68. [http://images.weiphone.com/attachments/photo/Day\\_130506/273148\\_a2401367811120169809bcddd6c8b.jpg](http://images.weiphone.com/attachments/photo/Day_130506/273148_a2401367811120169809bcddd6c8b.jpg)
69. <http://www.portafolio.co/archivo/documento/CMS-4234658>. Autor: Carlos de Greiff Moreno. Experto en infraestructura
70. <http://trotalomas.files.wordpress.com/2009/12/la-ley-de-herodes.jpg>

## Fuente: Gabriel Ignacio Gómez

71. Diálogo y concertación social con los trabajadores ( 2013).
72. Inspección en fábricas de ladrillo de Usme (2011)
73. Por los Doctores en Bioética Daniel Meneses, e Ingerborg Carvajal Freese, profesores de la Universidad del Quindío, quienes han sido los mentores de la bioética del trabajo desde 2002.
74. En clase de Bioética en la Universidad Piloto de Colombia.
75. La segunda cohorte de la Maestría en Bioética con el maestro Guillermo Hoyos (2010)
76. Verificación de condiciones de trabajo y salud ocupacional de la guardas del INPEC en el Centro de reclusión la Modelo(2013)
77. Diligencia de Inspección, vigilancia y control a un centro de salud. Inspección laboral, 2013.
78. Conferencia de Bioética en el auditorio académico de la U.P.C
79. Conferencia de Bioética en el auditorio académico de la U.P.C
80. Estudiantes de la U.P.C haciendo su ponencia sobre temas laborales
81. Conferencias de Bioética a estudiantes de octavo, noveno y décimo semestre de la U.P.C.
82. Verificando condiciones de trabajo en la reclusión de mujeres de Bogotá
83. Inicio del Taller con los estudios de caso y lectura de recortes de prensa.
84. Conversando con los trabajadores sobre la crisis laboral de su fábrica Tejidos Galia, que cerró por la competencia Asiática (2013).
85. Diligencia en una empresa del sector solidario(2013).
86. Inspección para dar inicio a medidas de restitución de derechos a los adolescentes menores de edad que laboran como bici-taxistas en Bosa
87. Sustentación sobre los Riesgos laborales durante el seminario por parte de un estudiante de la Universidad Piloto de Colombia.
88. Inspección preventiva en una empresa de consultorías de Bogotá con el objetivo de formalizar las relaciones laborales(2013)
89. Taller en el auditorio académico de la U.P.C y conferencia a una organización sindical del sector financiero y seguros
90. En clase del Instituto de Bioética de la P.U.J.
91. Fundadores del Colegio Nacional de Inspectores de trabajo
92. Encuentro Nacional de Inspectores de Trabajo en diciembre 2012 con Clara Patricia Zapata y Efraín Caicedo Fraide
93. Con Susana María Vidal de la Red Bioética/ UNESCO; Padre Alfonso Llano ( S.J); Gabriel Alberto Marín Ceballos; Estudiantes de Maestría Instituto de Bioética P.U.J
94. Integrantes del Colegio Nacional de Inspectores de Trabajo
95. Conferencia de Bioética del Trabajo en la Universidad Autónoma año 2012.
96. Explicación de los conceptos básicos
97. del mundo del trabajo, a los estudiantes de últimos semestres de la Universidad Piloto. Con Gabriel Alberto Marín Ceballos orientador para la construcción del concepto Bioética del Trabajo.
98. Actualización sobre principios y fundamentos en temas laborales realizada por la O.I.T.
99. (Organización Internacional del Trabajo) Noviembre 2013.
100. Estudiante preparando su intervención en el foro de inducción para la vida laboral.
101. Congreso de Bioética en la Universidad Militar Nueva Granada Octubre de 2012
102. Taller de preparación a la vida laboral U.P.C
103. Capacitando operarios en diligencia de carácter preventivo.
104. Conversando con los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo
105. Explicación a los obreros de sus derechos laborales (2012).
106. Ponencia sobre el mundo del trabajo U.P.C (2010).
107. Debate en clase sobre el Mercado de Trabajo U.P.C (2010).
108. Ponencia sobre el sistema de seguridad social en Colombia por una estudiante de la Universidad Piloto de Colombia(2012).
109. Transcurso de los Talleres y selección de casos reales con recortes de prensa por parte de los alumnos para hacer el respectivo análisis y foro de discusión

110. Con la coordinadora de práctica empresarial de la facultad de Arquitectura al momento de inicio de los talleres en la U.P.C
111. La expositora sobre el tema de Calidad de vida en el trabajo plasma en el tablero las ideas del Grupo para posteriormente explicar a todo el grupo
112. El delegado de la Dirección de Grupo de Promoción del Trabajo del M.P.S, haciendo una charla sobre empleo en la U.P.C año 2007 organizada por la Facultad de Administración y Gestión ambiental en la U.P.C.
113. El delegado para los derechos Humanos de la Defensoría del Pueblo, atendiendo la crisis laboral del sector de las flores en una reunión de trabajadores, por el no pago oportuno de sus salarios año 2009.
114. Diligencia en la reclusión de mujeres de Bogotá para verificar condiciones de trabajo de las Guardas del INPEC (2013)
115. Diligencia de Inspección Vigilancia y Control realizada por la Defensoría del Pueblo y Ministerio de Protección Social en el sector Rural para verificar condiciones de trabajo, solicitada por las organizaciones sindicales año 2009.
116. Diligencia de inspección preventiva con trabajadores de restaurantes, 2013.
117. Seminario sobre mercado laboral año 2007 en la U.P.C.
118. Exposición estudiantil sobre el contrato de aprendizaje.(2013)
119. En el Congreso de Bioética y semana Internacional de la Bioética (2008) Bogotá.
120. Sensibilización sobre la importancia de los mecanismos de participación de los trabajadores sobre los comités paritario de salud ocupacional y de convivencia dirigida a los operarios de una fábrica de textiles en Bogotá en visita de carácter preventivo del M.P.S (2011)
121. Sensibilización preventiva de conflictos laborales sobre normas laborales a trabajadores de empresas de seguridad privada.( 2013)
122. El padre de la Bioética en Colombia Alfonso Llano S.J con los alumnos de la segunda cohorte de la Maestría del Instituto de Bioética de la Universidad Javeriana (2009)
123. Los estudiantes en el momento de redactar un ensayo libre sobre el mundo del Trabajo, (2013)
124. Explicación por parte del facilitador de los contenidos para hacer la deliberación colectiva en plenaria de la clase ( 2012)
125. En el prólogo de la conferencia en Bioética dirigido jóvenes próximos a graduarse de la U.P.C (2012)
126. Elaboración del mapa conceptual sobre Mercado de trabajo relacionando los valores por parte de un estudiante de la U.P.C.
127. Conversatorio entre los jóvenes del tema de acoso y discriminación en el sitio de trabajo, como entrenamiento y preparación para la vida laboral. (2013)
128. Realización de la dinámica por grupos en el seminario de inducción a la práctica empresarial (2012)
129. Planteamiento de la Ética en las relaciones humanas por parte de un grupo de estudio conformado con ocasión del taller de bioética ( 2013 )
130. Selección del material por parte de los educandos como herramientas para la reflexión y el debate en el seminario de legislación laboral en el auditorio principal de la U.P.C. Consistentes en estudio de caso y libros especializados( 2013)
131. Escogencia de recortes de prensa para hacerles comentarios y análisis al momento del foro laboral.
132. Lectura de las publicaciones periodísticas y redacción de ensayos sobre los temas que les llama la atención a los seminaristas (2012)
133. Análisis de noticias sobre la práctica empresarial y educación para el trabajo, en el auditorio principal de la U.P.C. (2012)
134. Revisión de obligaciones y documentos en materia laboral dentro del estudio de caso para identificar los principales problemas en el mundo laboral
135. Lectura para dar comienzo a la presentación de la película, explicando la relación entre la Bioética y el cine.
136. Ambientación antes de ver un film para motivar el interés por la Bioética.
137. Discusión preparatoria para socializar los estudios de casos.

138. Entrega de la guía Nacional de emprendimiento, como tema específico analizado en el curso el mundo del trabajo.
139. Elaboración de relatorías y protocolos basados en lecturas entregadas (Recortes de prensa y casos de la vida real).
140. Collage de imágenes fotográficas de diferentes momentos del seminario – taller, realizado para los estudiantes de todas las facultades de la U.P.C.
141. Revisión del catálogo de películas y documentales para la realización del video foro.
142. Planteando las ideas principales necesarias para analizar las películas del taller.
143. Intervenciones de los estudiantes en el marco del seminario de inducción a la práctica empresarial.
144. Mesa redonda para plantear las principales ideas del seminario – taller
145. Presencia del facilitador para motivar la participación de los jóvenes en el taller.
146. Lectura y análisis del material de estudio por parte los futuros profesionales.
147. Lectura del ensayo Ética y cine, en el taller de Bioética.
148. Proceso de escogencia de material audiovisual para ver.
149. Diálogos y estudio de los temas relacionados con la preparación a la vida laboral.
150. Plenaria estudiantil Unipiloto sobre Bioética y cine.
151. Profesor JESÚS CASTAÑEDA PALACIO quien explico a La comunidad universitaria la transición del mundo de la academia al mundo del trabajo (2010).
  
152. Conferencia a todas las Facultades sobre introducción a la Bioética, en la Sede de Girardot de la Universidad Piloto, Septiembre de 2013.
  
153. Trabajo de campo y análisis de situación para restitución de derechos, con el personero de Candelaria( Valle del Cauca) sobre condiciones de trabajo de adolescentes en minas de carbón (2004).
  
154. Proceso de verificación de los derechos laborales colectivos de votación para huelga o tribunal de arbitramento por parte la organización sindical bancaria(2011).
  
155. Clase de Bioética 2011.

# EPÍLOGO

## **EL SUEÑO DE ESCRIBIR UN LIBRO, FRUTO DE SUS VIVENCIAS, SE HIZO REALIDAD.**

Después de cinco años de lucha por cristalizar sus proyectos, Gabriel Ignacio Gómez convierte en realidad unos de sus sueños más anhelados: escribir un libro que recopile las experiencias de su labor. "Los inspectores de trabajo somos catalogados como autoridades de paz y gracias a nuestra dinámica profesional nos encontramos con diversas experiencias que nos enriquecen.

Todas esas vivencias me han permitido sistematizar el concepto de trabajo y crear, de igual modo, una categoría filosófica conocida como bioética del trabajo", dice Gómez. Para él, la bioética habla de un todo unificado que busca darle sentido y significado al trabajo.

Pero aunque el concepto tiene 30 años, aun no tenía ningún tipo de categoría como la que creo Gabriel a raíz de temáticas sobre el cambio tecnológico, la dignidad humana, la miseria y la problematización del conocimiento que plasma dentro de la páginas de su libro." En él se están proponiendo nuevos paradigmas.

Es una mirada optimista que ve el trabajo como totalidad y le da un profundo sentido espiritual a lo que entendemos por vida", expresa el inspector. Para el escritor esta obra es producto de un apoyo que no recibió por falta de presupuesto. "El tiempo que me fue negado para capacitarme en Europa me sirvió para culminar este libro", dice con orgullo este Quindiano que lleva a Palmira aferrada a su corazón.

Con la elocuencia de sus palabras y la seguridad de su trabajo, el también abogado explica que con el libro trata de establecer relaciones donde todos seamos iguales, donde nadie sea más que otro sino que cada uno cumpla una función y esa función se inserte productivamente en un sistema vital Quizá por ello, dentro de esa nueva mirada, se cuestiona sobre el futuro que le espera a un mundo que permite que los niños trabajen. "Hay seis millones de pequeños en Colombia con necesidades básicas insatisfechas y hay 2.318.500 niños trabajadores en el país.

Aquellos que a 30 años, por no haber tenido una seguridad social, no sólo van a envejecer más rápido sino que van a cultivar un dolor muy grande en su interior", comenta Gómez. Sin embargo, mucha gente interesada en liderar propuestas positivas se han unido a su causa. "Con la Universidad del Valle y el programa radial del ejercito -Su amigo el inspector- he podido transmitir el mensaje sobre lo que escribí", expresó Gabriel Ignacio.

Para este trabajador incansable nada puede ser aplazable. Hay que aprovechar el aquí y el ahora. "No necesitamos esperar que lleguen recursos de Bogotá para hacer realidad una bioética del trabajo sino que lo estamos haciendo ya", enfatiza Gabriel.

Pero como en todo, los obstáculos aparecen sin esperarlos. "A lo largo de este camino han habido dificultades, una de ellas es que la gente no habla el mismo lenguaje espiritual sobre el concepto del trabajo. Si es desde lo jurídico predicán el litigio de la lucha. Si es desde lo filosófico hay una polarización y si es desde lo cultural el trabajo lo perciben como castigo pero pese a ello, el proyecto sigue adelante", recalca este hombre de 38 años.

"Mi tarea es proteger el derecho al trabajo bajo los parámetros que establece la ley. El problema es que las leyes van por un lado y la realidad por otro", dice Gómez. Pero su lucha no se detiene con el libro, pues ya vislumbra su proyecto a seguir: "La idea es hacer redes de bioética, donde todas las personas que estén preocupadas por la vida nos organicemos y empecemos a transformar las relaciones de consumo y poder".( Diario Palmira hoy, Ángela María Guzmán ) 8 de mayo de 2004.



Conferencia a todas las Facultades sobre introducción a la Bioética, en la Sede de Girardot de la Universidad Piloto, Septiembre de 2013.





Trabajo de campo y análisis de situación para restitución de derechos, con el personero de Candelaria (Valle del Cauca) sobre condiciones de trabajo de adolescentes en minas de carbón (2004).





Proceso de verificación de los derechos laborales colectivos de votación para huelga o tribunal de arbitramento por parte la organización sindical (2011) bancaria



Clase de Bioética 2011

## RESEÑA HISTÓRICA UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA

“Por esta misma época hace 50 años, un grupo de entusiastas y dedicados estudiantes de la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Bogotá inconformes con los procesos educativos y en desacuerdo con las políticas de formación académica del sistema universitario convencional colombiano, y en un acto de incontenible rebeldía, decidieron y proclamaron un movimiento de renovación estudiantil, para crear una Institución que diera respuesta a la juventud de un país con necesidad de grandes cambios en sus estructuras. Impulsados dichos estudiantes por el entusiasmo juvenil y el inconformismo universitario de los años 60s, con una visión acertada y futurista, de absoluta confianza en su propio valer, y apoyados por una fe inquebrantable sobre el éxito que habría de traerles el devenir de los años, se propusieron entonces fundar una Universidad.

A finales de Agosto de 1962 se agrupó el estudiantado, coordinados por un comité organizador, conformaron equipos de trabajo y se instalaron en forma temporal en el teatro del Parque Nacional. Fue así como distinguidas personalidades vieron con interés el desbordante ánimo que se podía apreciar en este grupo de estudiantes y con decisión, entraron a brindarles apoyo a la iniciativa.

Un grupo de Senadores de la República, entre los cuales cabe destacar a los doctores Alfonso Palacio Rudas y Raúl Vasquez Vélez, decidieron participar en la magnífica idea y facilitaron a los estudiantes y padres de familia el Salón Elíptico del Capitolio Nacional, para que allí reunidos discutieran y aprobaran los Estatutos el 14 de Septiembre de 1962 y le dieran origen a la Universidad, la cual se denominó CORPORACIÓN UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA.

Los estudiantes nombraron como su Presidente al doctor ALFONSO PALACIO RUDAS, el doctor Ricardo Hinestroza Daza fundador de la Universidad Externado de Colombia, como miembro y director de la Asociación Colombiana de Universidades y del Fondo Universitario Nacional, posteriormente convertidos en el ICFES, tomó decidida participación en el otorgamiento de la autorización de carácter legal, de la Licencia de funcionamiento para la nueva universidad, la cual comenzó a funcionar en una antigua casona de la Avenida Chile con carrera once, frente a la iglesia de la Porciúncula.

Los estudiantes invitaron a distinguidos profesionales para encargarlos de las respectivas cátedras y con el correr de los años, terminaron su preparación académica y profesional y obtuvieron su respectivo título en la Universidad que habían fundado, el 27 de mayo de 1970, en la Academia Colombiana de la Lengua, se graduó la primera promoción de la UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA. Ese hecho es un caso excepcional en la historia universitaria de Colombia, pero de ninguna manera extraño a los procedimientos empleados por el hombre en su afán de construir, obtener y perfeccionar sus conocimientos.

Al respecto cabe recordar algunos comentarios expuestos por el ilustre pensador y hombre de letras Padre Alfonso Barrera Cabal, en su ensayo titulado “Conceptos Universitarios en su desarrollo histórico” cuando dice “Sociológicamente, Universitas magistrorum et scholarium, aplicado a la condensación espontánea de maestros y estudiantes”.

### “Universitates de Maestros y Universitates de Estudiantes”

En algunos casos el principio aglutinante de las condensaciones universitarias primitivas fue constituida por el grupo de maestros más que por el de estudiantes por lo cual el régimen administrativo dependió del cuerpo profesoral: Universitas magistrorum más que Universitas scholarium. Diverso fue el caso de Bolonia en donde los estudiantes, los escolares, convocaban a los docentes, de manera que el gobierno y dirección recaía sobre estos, más que sobre los maestros. En consecuencia, los gestores de la creación de la Universidad Piloto de Colombia, siguieron el ejemplo de la universidad Italiana de Bolonia, creada en el año 1153, es decir que 800 años después se revivió la denominada “Universitas Scholarium”, en donde los estudiantes convocaron a sus maestros y le dieron a la organización su propio estilo de administración”.

Fuente: Pagina web universidad Piloto de Colombia.

## ÍNDICE TEMÁTICO Y ANALÍTICO

**VALORES:** Inventario de los valores ( p. 14 ) Aprender a ser, a estar y a hacer (p. 41), formación de formadores (p. 12, 36, 44), seminario investigativo, preparación para la vida laboral (p. 90), trabajo decente (p.113), dignidad humana (p. 113), conclusiones, pensamiento estudiantil sobre la metodología participativa del seminario investigativo,( p. 313) proyectos inteligentes (p. 29),Transición del mundo de la academia al mundo trabajo (p. 402), Dimensiones de la Bioética del trabajo( 84).

**NORMAS:** Principios Constitucionales (132)preguntas más frecuentes en materia laboral ( 160 ) Organización Internacional del trabajo, ética y constitución política (p. 46, 75), derecho laboral individual y colectivo, surgimiento del régimen prestacional en Colombia (p. 101, 160) ), Riesgos laborales (163) , Peores formas de trabajo infantil (p 289.), proyectos éticos contemporáneos: lucha del feminismo por el derecho a la igualdad, pilares de la política del trabajo (p. 101).Sentencia ( p 310) Responsabilidad social empresarial ( 90).

**HECHOS:** Bioética y trabajo (p.p. 15, 20, 85, 86, 141, 188), Dimensiones de la Bioética (p. 85, 97, 98), autonomía y heteronomía moral, autocontrol como filosofía de vida, la globalización, la tecnología (p. 84 ) Salud Ocupacional (p. 16), Transformación y crisis de los modelos y contratos de trabajo (p. 112 ), tecnología, emprendimiento (p. 115), competencias laborales, economía solidaria(261), Proceso productivo y Mercantilización del trabajo (p.115 ), pensamiento estudiantil sobre el mundo del trabajo (p.316 ).Colegio Nacional de Inspectores de Trabajo ( 281).