



BIOÉTICA 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
profesionales, Sociología del trabajo.

GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN

Palmira, 2003

BIOÉTICA DEL TRABAJO

Fecha de 1ª edición

30 de Diciembre de 2003

Editor.

Gabriel Ignacio Gómez Marín

Dirección

Cra 3 No. 23 - 24 Barrio las Flores, Tel.: (092) 275 0105

Palmira, Valle del cauca

Colombia

Sur América.

ISBN

958-33-5666-2

Fecha 23-12-03

Hecho el depósito que ordena la Ley

PC IBM; Fuente Tahoma ; Sistema Operativo Windows 98.

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 la inspección de trabajo de Palmira de la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de protección Social, 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

Diagramación e impresión: Compucopiamos Ltda

Reservados los Derechos de Propiedad Intelectual©

DEDICATORIA

A los Dos millones trescientos dieciocho mil quinientos
(2.318.500) niños 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 el 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.*

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 audiovisual, el arte, el cuerpo, la danza, lo esotérico y tal vez por eso el lenguaje en que fui formado desde la razón 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”.* 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. De tales problemas se ocupan la ética médica y la ciencia moral. La bioética surgió hace apenas 30 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 celebres 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 las democracias deliberativas de finales del siglo XX y comienzos del siglo XXI. Por democracias deliberativas se entienden las sociedades en las que los ciudadanos, dejando atrás la heteronomía, 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 paginas 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 cruzo 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 comites 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”;*^{*1} 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 Profesionales y Sociología del Trabajo. 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.

ANTECEDENTES GENERALES

Parafraseando a Frijof Kapra, en su obra conexiones ocultas (The Hidden Connections Doubleday Nueva York 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, jurídica y social de la vida. 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 las vivencias

como inspector de trabajo primero en el Quindío, y luego en el Valle del Cauca (Palmira, Cerrito, Candelaria, Pradera y Florida); 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, propone crear el sistema de protección y seguridad social 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; para financiar durante el periodo 2003 y 2006 este sistema se destinara hasta un 0.5 del PIB de la nación y se resume en un cambio de paradigma al actual donde solo pensamos en el hoy y dejamos la acción para mañana, en este orden de ideas en el ministerio de protección social 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 dialogo, 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 Caguan 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.

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 unicamente con la humana introduce esta dimension en la toma de decisiones.
- Se trata de una etica "Biocentrica" que integra y resignifica las anteriores

BIOETICA DEL TRABAJO*

- Aparece para encontrarle sentido y significado a la existencia del ser humano y la razon 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 tecnociencia en la productividad sin desplazar al humanismo? ¿cómo traducir los 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. 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

**Pedagogía del Trabajo Modelo Pedagógico
Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Sistema General de Riesgos Profesionales, Grupos Ecológicos de Risaralda 2000
Gloria Ines Gomez Ramirez, Manuel Herney Patiño Rios, Luis Alberto Ossa Patiño, 2000*

contrario nos limitaríamos a seguir acumulando información. Si en estas cátedras dictadas desde el año de 1996 hasta el año 2002 en Caicedonia, Palmira, Buga, Pereira y Armenia; en los estudiantes de Contaduría, Administración de Empresas y Financiera, Tecnologías de Alimentos, Sistemas y Electrónica han surgido estos interrogantes y preocupaciones, confiamos que desde la BIOÉTICA se pueda realizar un mejor ejercicio de la legislación social pues es allí donde 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 patronos 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; y 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 (Ver sesión Seguridad Social) 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. 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. 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 del Valle del Cauca, Risaralda y Quindío, 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*

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.

QUE ES LA FORMACIÓN DE FORMADORES*

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, tu me has dado una moneda y yo te he dado una

**OIT. Programa formación de formadores.*

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. (formación de formadores manual didáctico, Maria Luisa Herraiz)*

*** RECONOCIMIENTO**

Al Director de impuestos nacionales de Palmira, Dr Angel Maria Rodríguez Calderón quien a hecho parte de ésta investigación con el trabajo de los profesionales de su institución el contador Gustavo Jaramillo y el abogado Henry Soto por medio de las capacitaciones dictadas a más de 300 jóvenes universitarios de la Universidad del Valle, sede Palmira donde se hicieron los conectores lógicos entre la cultura tributaria y la Bioética del Trabajo a partir de la presentación del video "Lo que se puede soñar, se puede vivir"; allí en esas conferencias el diálogo abierto se encontró que para hacer realidad el bien común, se ha venido agotando el liderazgo para dar paso a conceptos como la heterarquía (ninguno es más importante o más grande que el otro), la ética de la responsabilidad y no únicamente la ética del mandato y la obediencia de ésta manera con la ayuda de la DIAN hemos potenciado nuevas formas de ver y vernos buscando que esta alianza estratégica realizada desde lo público puede ser referente para apoyar la gestión estatal para logro de sus fines sociales.

1. QUÉ APORTA LA BIOÉTICA A LA SALUD OCUPACIONAL?

Por:

Daniel Meneses Carmona

Ingeborg Carvajal Freese.

Profesores Universidad del Quindío

Facultad de medicina y programa de filosofía.

**Documento realizado para la celebración del*

Día Nacional de la Salud Ocupacional

Universidad Nacional sede Palmira, 28 Julio de 2003

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 autocuidado 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 encuentran 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.

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, funcionalidad, 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 instaura nuevas clases sociales y justifica técnica-, científica- y económicamente la exclusión de grupos poblacionales que no tienen ingerencia 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 propio 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 planificable, calculable, localizable; se autoorganiza 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 "big bussines" 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 criticidad 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, entendiendo 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 autoorganizan 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 entretejer 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.

La bioética le aporta a la salud ocupacional esta envergadura, señala sus nuevas potencialidades, al encargarla a la criticidad 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 si 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 gratitud 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.

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.

ARENDET, Hannah, 1998, *La condición humana*, Barcelona: Paidós

BECK, Ulrich, 1998, *Qué es la globalización*, Barcelona. Paidós

sin fecha, *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

2. ¿DE QUÉ ESTAMOS HABLANDO CUANDO HABLAMOS DE BIOÉTICA? (Extracto Documento producido por 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.

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 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 es 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 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?..."continua... (Consultar investigaciones Daniel Meneses e Ingerborg Carvajal.)

"UN CREDO BIOÉTICO PARA PARTICULARES"*

1. - 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 y por unirme a un movimiento mundial que haga posibles la supervivencia y un desarrollo más provechoso para la humanidad, en armonía con el medio ambiente natural.

2. - 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.

3. - Acto de fe: Acepto el carácter único de cada ser humano, pero estoy convencido de la necesidad de contribuir apasionadamente a 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.

4. - 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 hacer 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 de eliminar el sufrimiento inútil que padece la humanidad, considerada como un todo.

PROGRAMAS DE CURSO

El análisis de la Bioética del trabajo en término de nuestras perspectivas interconectadas **-VALORES, HECHOS Y NORMAS-** hace posible aplicar una comprensión unificada de la vida a fenómenos correspondientes tanto al mundo del trabajo como al ámbito del significado de lo que entendemos por VIDA. Uno de los conceptos fundamentales de esta comprensión sistémica y unificada de la vida y del trabajo es el concepto de organización en redes (VER MAPA CONCEPTUAL) para lo cual e interconectado los siguientes programas de curso, todo ello significa una continuación y evolución de mis trabajos precedentes que fueron los módulos guías y recopilaciones de lecturas 1999 a 2002

LEGISLACIÓN LABORAL

OBJETIVO GENERAL

Facilitar la generación de una nueva mirada laboral y social de las empresas en las que se desenvolverá profesionalmente, ofreciendo una introducción a todas las áreas o temas de exploración que cubre la legislación laboral y de seguridad social, los conceptos fundamentales y los debates teóricos que han marcado el surgimiento del régimen prestacional de Colombia y su evolución en el tiempo.

Desarrollar las especificidades individuales del estudiante favoreciendo el surgimiento de una cultura de la concertación social para superar el conflicto capital-trabajo en su sociedad y las empresas.

Para la comprensión de la materia se colocarán ejemplos y desarrollaran algunos conceptos en la subregión del sur occidente colombiano (Valle, y Quindío) y su área de influencia.

Enseñar a pensar, enseñar a aprender, enseñar a estar y enseñar a hacer, dentro de una concepción curricular más flexible e interdisciplinaria para que el nuevo profesional sea consciente en el tiempo y espacio en el que vive, del contexto legal y social que ha contribuido a la formación de su identidad, como persona y como ciudadano y de su responsabilidad de proyectar sus capacidades individuales hacia la sociedad para que le se asegure un mejor futuro.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Producir materiales, documentos que recojan el sentir y pensar de los estudiantes con relación a las expectativas sobre la legislación laboral y de seguridad social que nos regula, se ha querido dar extensión a algunos temas de reflexión y exploración que serán críticos en el siglo XXI, tales como las tendencias laborales actuales y la construcción de la concertación (ver sesiones del curso).
- Generar un sistema de reflexión permanente que apoye el componente legal y social del nuevo profesional; constatando en la Inspección de Trabajo en Palmira de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo del Valle (revisando documentos laborales producidos en la inspección y programando salidas de campo no obligatorias).
- Definir la teoría general del trabajo, la institucionalización, derecho al trabajo, la reformación del derecho del trabajo.
- Refaccionar los antecedentes históricos y aspectos conceptuales sobre el Derecho Internacional del Trabajo.
- Definir el derecho del Trabajo como derecho social y la justicia social, las políticas laborales y las políticas sociales, la negociación colectiva, concertación social y pacto social.
- Determinar la formación del Derecho Colombiano del Trabajo.
- Interpretar la constitucionalización del Derecho del Trabajo en la Carta Política Colombiana 1991.
- Establecer la posible dinámica del Estado Social de Derecho, Democracia Participativa, Pluralismo y la Esencia del Constitucionalismo Democrático.
- Aprender a interpretar la Jurisprudencia del Derecho Laboral.
- Propiciar destrezas en el futuro profesional de las ciencias económicas y administrativas, en la evaluación de costos laborales y la forma como se aplica particularmente en los modelos jurídicos y terminando con las proyecciones actuales del Derecho del Trabajo en el contexto de los procesos de Globalización e Integración de la Economía para que, finalmente, se dé sentido a la formación de un NUEVO DERECHO DE TRABAJO.
- Formar profesionales de las áreas administrativas y financieras en técnicas y metodologías apropiadas a los procesos de negociación laboral y social.
- Reflexionar acerca de las bases teóricas como las posibilidades prácticas que tiene el diálogo social y la concertación en Colombia, como factores de la consolidación democrática del desarrollo económico y cohesión social.
- Formular argumentos a favor y en contra de las peticiones de las partes (empleadores-trabajadores).
- Conocer posibles soluciones mutuas y ver la configuración general de las soluciones globales eventuales.

ACTIVIDADES

Taller sobre la contratación colectiva (2.30 horas), 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).

Sobre derecho individual de trabajo:

- De Perspectiva de Genero en el trabajo
Mujeres, salud (riesgo psicosocial) y trabajo
- De su Entorno Laboral
Si trabaja, analizar desde la perspectiva laboral a la empresa donde labora.

Sobre legislación social y derecho colectivo de trabajo:

- Tendencias laborales actuales y construcción de la concertación Cambio tecnológico en el trabajo
- De Economía laboral y Empleo
Comparación entre quienes laboran al servicio del sector empresarial formal y quienes laboran en las cooperativas, empresas asociativas y participativas (Unidades Productivas de Palmira y su área de influencia).

SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

EXORDIO

La sociología occidental se divide después de la muerte de fundador, Saint-Simón, en dos tendencias. Con Comte en sociología académica y con Marx en sociología crítica. La teoría sociológica como toda teoría social tiene relaciones con lo político y lo personal, aunque, según los cánones técnicos de la teoría social, no debería tenerlas (Gouldner). Esto hace necesario desde la perspectiva de la sociología reflexiva, guiar la crítica de la sociología dominante como un medio de liberar de sus límites conservadores y represivos el potencial socialmente liberador de la sociología (Therborn). Así, pues, la tarea de sociólogo, según la sociología reflexiva, es tomar conciencia de lo que él es, no solo en su función pública como sociólogo sino como hombre en una sociedad concreta y sobre todo en un concreto entorno inmediato, lo cual la posibilita asumir críticamente las contradicciones de la sociedad y sus necesidades y anticipar una sociedad mejor, ya que la sociedad mejor, ya que la sociedad que nos ha tocado padecer no es necesariamente la mejor de las sociedades posibles.

La teoría crítica analiza y permite comprender esta cuestión de manera diferente a como lo hace, la teoría positivista del statu quo, no solo desde un punto de vista gnoseológico, sino desde una perspectiva humana, pues, su interés radica en la emancipación social de todas las formas de dominación y alineación que oprimen a los hombres. La tarea de la liberación de los individuos es universalizable para casi todo el género humano, el que solo alcanzará la mayoría de edad cuando sea capaz de superar la dominación y represión excedentaria que ejerce sobre los hombres, pues, en un nuevo sentido, "las formas predominantes de Control social son tecnológicas", por ello, resulta claro que "la estructura técnica y la eficacia del aparato productivo y destructivo han sido instrumentos decisivos para sujetar la población a la división del trabajo establecida a lo largo de la época moderna", en la que "los controles tecnológicos parecen ser la misma encarnación de la razón en beneficio de todos los grupos e intereses sociales hasta tal punto de toda contradicción parece irracional y toda oposición imposible". Un curso de sociología del trabajo riguroso y crítico no puede soslayar esta tesis de Marcuse, pues aunque resulte forzoso aceptarlo, en la sociedad industrial contemporánea "el aparato reproductivo tiende a hacerse totalitario en el grado en que determina no solo las ocupaciones, aptitudes y actitudes socialmente necesarias, sino también las necesidades y aspiraciones individuales. De este modo borra la oposición entre la existencia privada y pública, entre las necesidades individuales y sociales" (Marcuse). De todas maneras en la sociedad industrial avanzada el aparato técnico de producción y distribución funciona como "un sistema que determina a priori el producto del aparato tanto como las operaciones para servirlo y extenderlo". Como la tendencia totalitaria de estos controles se ha afirmado y se ha extendido a sociedades históricamente deformadas en sus modalidades propias de desarrollo del capitalismo y de las sociedades llamadas socialistas, se hace necesario, al desarrollar el discurso de una sociología de trabajo, enfatizar en ese a priori la crítica desde una perspectiva humana teniendo en consideración que el interés de una teoría sociológica crítica radicaría de manera fundamental en emancipar a los hombre de todas las formas de dominación y alineación que históricamente se les han impuesto. Por estas razones, y otras que no es posible mencionar en esta introducción, el curso de sociología del trabajo también se ocupará de la "teoría de la orientación profesional", lo mismo que de la "teoría de la aptitud", de los "aspectos biológicos y sociales de la adaptación" y de las "aptitudes personales y exigencias sociales" y sus múltiples relaciones en un contexto histórico y social determinado de cierta manera por las relaciones de producción, la estructura de la división del trabajo social en la era del capitalismo industrial y postindustrial. (Programa de Curso Universidad Nacional sede Palmira)*

OBJETIVO GENERAL

El curso pretende ser esencialmente un análisis del discurso de la sociología crítica y específicamente de la teoría que ésta desarrolla sobre el trabajo como actividad forzada y necesaria.

Analizar la tendencia del aparato productivo a hacerse totalitario hasta llegar a determinar no solo las ocupaciones, aptitudes y actitudes socialmente necesarias, sino también las necesidades y aspiraciones individuales.

Estudiar la tecnología como forma predominante de control social y como la Población que sujeta a la división capitalista del trabajo establecida en la época moderna.

Llevar a cabo una reflexión crítica sobre las teorías de la orientación profesional de la aptitud desde la perspectiva de una sociología crítica del trabajo.

Facilitar la generación de una nueva mirada laboral y social de las empresas en las que se desenvolverá profesionalmente, ofreciendo una introducción a todas las áreas o temas de exploración que cubre la sociología del trabajo y la seguridad social, los conceptos fundamentales y los debates teóricos que han marcado el surgimiento del régimen prestacional de Colombia y su evolución en el tiempo.

Desarrollar las especificidades individuales del estudiante favoreciendo el surgimiento de una cultura de la concertación social para superar el conflicto capital-trabajo en su sociedad y las empresas.

Para la comprensión de la materia se colocarán ejemplos y desarrollaran algunos conceptos en la subregión del sur occidente colombiano (Valle, y Quindío) y su área de influencia.

Enseñar a pensar, enseñar a aprender, enseñar a estar y enseñar a hacer, dentro de una concepción curricular más flexible e interdisciplinaria para que el nuevo profesional sea consciente en el tiempo y espacio en el que vive, del contexto legal y social que ha contribuido a la formación de su identidad, como persona y como ciudadano y de su responsabilidad de proyectar sus capacidades individuales hacia la sociedad para que le asegure un mejor futuro.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Producir materiales, documentos que recojan el sentir y pensar de los estudiantes con relación a las expectativas sobre la sociedad y el trabajo, se ha querido dar extensión a algunos temas de reflexión y exploración que serán críticos en el siglo XXI, tales como las tendencias laborales actuales y la construcción de la concertación (ver sesiones del seminario).
- Generar un sistema de reflexión permanente que apoye el componente legal y social del nuevo administrador de empresas; constatando en la Inspección de Trabajo en Palmira de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo del Valle (revisando documentos laborales producidos

- en la inspección y programando salidas de campo no obligatorias).
- Definir la teoría general del trabajo, la socialización del trabajo, el derecho al trabajo, la reformulación de la sociedad y el trabajo.
- Refaccionar los antecedentes históricos y aspectos conceptuales sobre el Derecho Internacional del Trabajo.
- Definir el derecho del Trabajo como derecho social y la justicia social, las políticas laborales y las políticas sociales, la negociación colectiva, concertación social y pacto social.
- Determinar la formación de los movimientos sociales entorno a las relaciones de poder de los oligopolios.
- Interpretar la constitucionalización del Derecho del Trabajo en la Carta Política Colombiana 1991.
- Establecer la posible dinámica del Estado Social de Derecho, Democracia Participativa, Pluralismo y la Esencia del Constitucionalismo Democrático.
- Aprender a interpretar la visión histórica de las competencias laborales
- Propiciar destrezas en el futuro profesional de las ciencias económicas y administrativas, en la evaluación de costos laborales y la forma como se aplica particularmente en los modelos jurídicos y terminando con las proyecciones actuales del Derecho del Trabajo en el contexto de los procesos de Globalización e Integración de la Economía para que, finalmente, se dé sentido a la formación de un NUEVA MIRADA SOBRE EL EMPLEO EL SALARIO Y LA OCUPACIÓN.
- Formar profesionales de las áreas administrativas y financieras en técnicas y metodologías apropiadas a los procesos de negociación laboral y social.
- Reflexionar acerca de las bases teóricas como las posibilidades prácticas que tiene el diálogo social y la concertación en Colombia, como factores de la consolidación democrática del desarrollo económico y cohesión social.
- Formular argumentos a favor y en contra de las peticiones de las partes (empleadores-trabajadores).
- Conocer posibles soluciones mutuas y ver la configuración general de las soluciones globales eventuales en torno al conflicto capital- trabajo.

CONSTITUCIÓN POLITICA

DESCRIPCIÓN

El sentido del seminario es apoyar la creación de una mirada social en la que se reconozca y maneje el conocimiento adquirido de las realidades sociales, Jurídica y Filosóficas vigentes en sus consideraciones políticas desde una perspectiva **constitucional**, dando respuesta a las inquietudes que se presenten como un proceso humanista en torno a los valores que deben asumir los nuevos profesionales, los temas rectores del seminario son: la Libertad, la Solidaridad y la Responsabilidad, temas que son fundamentales en un debate en torno a su quehacer, frente a las tendencias laborales y sociales actuales la temática está presentado en sesiones, considerando que algunas de ellas tendrán que extenderse para su implementación; se hace énfasis en la calidad académica y desarrollo de habilidades que se mide por aspectos como el Conocimiento Aplicado y la capacidad de adaptación del hombre a la dinámica de los permanentes cambios sociales y tecnológicos, esto exige una nueva mirada de la realidad socioeconómica de las empresas, de la región y de la subregión, teniendo en cuenta nuevos elementos de juicio, culturales, sociales, jurídicos y humanísticos; fundamentado nuevos PROCESOS DE PENSAMIENTO AUTONOMO que permitan activar la estimulación de las estructuras básicas de la mente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en los procesos de pensamiento básico, tales como la observación, la comprensión, la relación, la clasificación, el análisis, la síntesis y la evaluación que son necesarias para este sistema de aprendizaje (enlazándose con la realidad personal) y así lograr un significado, fomentado en interés por la constitución política.

CONTENIDOS

La bioética. Principios constitucionales de la responsabilidad, solidaridad y libertad: ética y constitución; condiciones de la responsabilidad moral y libertad.

Soberanía popular, la justicia, régimen económico social, Orden Público, Congreso, elecciones y partido.

Pluralismo jurídico, el uso alternativo del derecho, Principios de la resolución pacífica de los conflictos.

Hermenéutica, deontología, relación:

Comunidad	Política
Institución	Política
Empresa	Política
Familia	Política

Relación profesional ciencia tecnología modelos culturales sociales legales institucionales. Diagnóstico integral de la red de relaciones del profesional, visitas a empresas e instituciones.

Globalización de los servicios profesionales y su futura reglamentación.

El profesional como asesor en diálogo y concertación social y pacto social; responsabilidad social de la empresa.

Derecho social y la justicia social; ética y nueva cultura de las relaciones laborales.

Redes de futuro; como reconocer una red inteligente; proyectos inteligentes, traducción de lenguajes y comunicación; reconocimiento y diálogo de saberes.

ACTIVIDADES

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.
- Segunda sesión:** Lectura del protocolo anterior y su corrección. Videoforo: principios sociales y filosóficos de nuestra Constitución Política, con una guía de lectura sobre los contenidos éticos de nuestra constitución política Art. 1,, 16, 22 y jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre libertad, solidaridad y responsabilidad.

PONENTE:

PROTOCOLO:

- Tercera sesión:** Lectura del protocolo anterior y su corrección; De los derechos, las garantías y los deberes. De los derechos fundamentales, De los derechos sociales, económicos y culturales, De los derechos colectivos y del ambiente, De la protección y aplicación

de los derechos, De los deberes y obligaciones. De los organismos de control, De la Contraloría General de la República, Del Ministerio Público. Estudio de caso: El referendo y el plebiscito.

- **Cuarta sesión:** Lectura del protocolo anterior y su corrección. Práctica de legislación social; práctica de derecho laboral individual y colectivo, conflicto capital trabajo surgimiento del régimen prestacional en Colombia, economía laboral y la seguridad social en Colombia.
- **Quinta sesión:** Lectura del protocolo anterior y su corrección, De la participación democrática y de los partidos políticos, De las formas de participación democrática, De los partidos y de los movimientos políticos, Del estatuto de la oposición, De los habitantes y del territorio, De la nacionalidad, De la ciudadanía, De los extranjeros, Del territorio. De la organización territorial, Estudio de caso: Mujer y constitución.
- **Sexta sesión:** Lectura del protocolo anterior y su corrección, De la organización del Estado, De la estructura del Estado, De la función pública. Del régimen económico y de la hacienda pública, de las disposiciones generales, De la finalidad social del Estado y de los servicios públicos, de la Banca Central. Estudio de caso: sistema General de Planeación.
- **Séptima sesión:** Lectura del protocolo anterior y su corrección, De la rama legislativa, De la composición y las funciones, De la reunión y el funcionamiento, De las leyes, Del senado, De la Cámara de Representantes, De los congresistas. Estudio de caso: La democracia social el gran reto.
- **Octava sesión:** Lectura del protocolo anterior y su corrección. De la rama ejecutiva, Del Presidente de la República, Del gobierno, Del Vicepresidente, De los Ministros y Directores de los Departamentos Administrativos, Estudio de caso. Los jóvenes frente a la política.
- **Novena sesión:** Lectura del protocolo anterior y su corrección. De la función administrativa, De los Estados de Excepción, De la Fuerza Pública, Estudio de caso De las relaciones internacionales.
- **Décima sesión:** Lectura del protocolo anterior y su corrección. Estructura de la Rama Judicial. Estudio de caso. Sistemas acusatorios en Colombia.
- **Onceava sesión:** Lectura del protocolo anterior y su corrección. Exposición: Práctica de derecho público (constitucional administrativo y penal), taller sobre derecho de petición, la tutela, mecanismos de participación política, ética, democracia. De las elecciones y de la organización electoral, Del sufragio y de las elecciones, De las autoridades electorales.
- **Doceava sesión** Lectura del protocolo anterior y su corrección. Exposición sobre la hermenéutica, Soberanía popular, Reordenamiento Territorial y autonomías.
- **Treceava sesión:** Lectura del protocolo anterior y su corrección. Exposición sobre los derechos humanos en Colombia, derechos de primera, segunda y tercera generación. Exposición: tejiendo redes de futuro, cómo reconocer una red inteligente?; redes de acumulación y poder, "redes tipo cáncer". Proyectos inteligentes y proyectos tradicionales.
- **Catorceava sesión:** Lectura del protocolo anterior y su corrección. Exposición el Orden Público, el estado de sitio, Las fuerzas militares y las autoridades civiles, Planeación, banca central y constitución flexible. Estudio de caso. Taller sobre convivencia democrática.*

"La Universidad Alemana cuenta con una variada gama de actividades académicas. Con muchos meses de anticipación la Rectoría organiza conjuntamente con los profesores los diversos tipos de actividades, su temática, su duración y su localización. De esta forma se organiza en índice de Lecciones (Vorlesungsverzeichnis) que cada Universidad publica impreso antes de iniciar cada semestre. A parte de la relación de todas las actividades académicas contiene la información mas completa sobre todo los aspectos de la Universidad, destacándose el del personal docente y administrativo. Como si esto fuera poco los profesores de la Universidad ofrecen a los alumnos que lo deseen una o dos horas de consulta (Sprechstundel). A la hora y en el lugar señalados en el índice de lecciones, el profesor esta a disposición del estudiante para orientarlo, aconsejarlo y resolverle todas las cuestiones relacionadas con su estudio". Teniendo en cuenta los anteriores principios, presentados por el Pbro. Néstor Navarro Barrera, he realizado la siguiente adaptación dando como resultado una extensa base de datos sobre los temas que a diario en el mundo del trabajo se ventilan con la metodología del seminario alemán y desde la perspectiva Bioética.

*RECONOCIMIENTOS

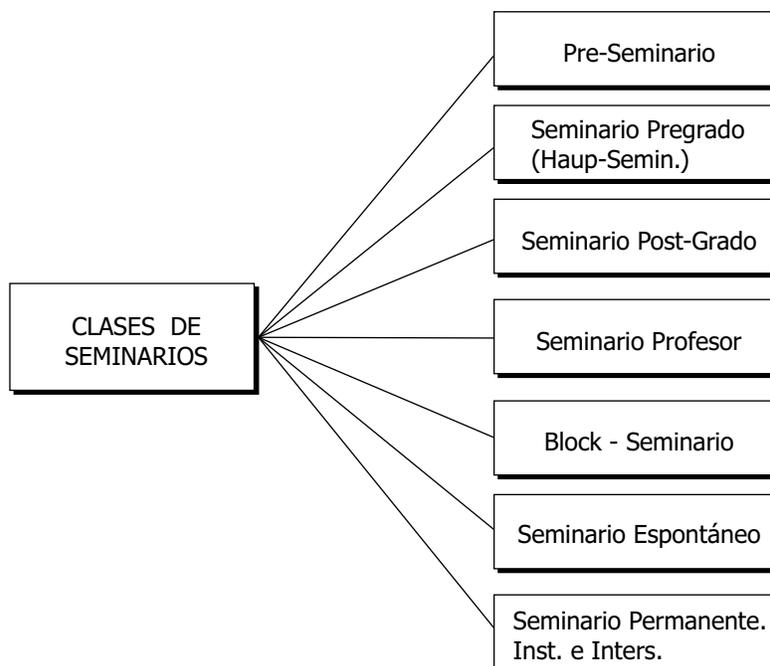
A l profesor Robby Nelson Díaz, Director de la sede Universidad del Valle Palmira, quién permitió la implementación y realización de los seminarios en los programas de la institución, con el profesor Hernando Sierra que siempre creyó en mi y a los coordinadores Académicos Gildardo Grandas Amado y Nelly Cardona por facilitar estos espacios metodológicos en los programas de Tecnologías y Administración; Al profesor Edinson Santibáñez director de las sede de la universidad del valle de caicedonia quien me paermitio hacer por primera vez el curso con la metodología de seminario aleman, a la profesora Ana Celina Teran de la universidad del Quindío quien me confio la realización de los cursos de derecho laboral con los estudiantes de administración financiera en la ciudad de Buga y Pereira. Al rector de la Universidad Gran Colombia Jose Galat Noumer a quien acompañe en la presentación de las ideas del frente moral capitulo Quindío junto con el doctor Alcides Londoño Fernández durante el proceso de la presentación de propuestas para la asamblea nacional constituyente de 1991 y cuyos idelaes me han permitido sustentar y definir los alcances de una seguridad social para la sociedad del conocimiento; a Iris Rocío Nogales y a Paula Andrea Cortés Estudiantes de 6 semestre de Tecnología en Sistemas y Johana España Tecnóloga en Alimentos de la Universidad del Valle Palmira, quiénes diseñaron y sistematizaron la presente obra.



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.

1.1. COMPONENTE PEDAGÓGICO DEL SEMINARIO TOMADO DE : ICFES 1993 SEMINARIO INVESTIGATIVO COMO PARA LA PROYECCIÓN INTEGRAL EN LA EDUCACIÓN*



1.2. 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.

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:

-SEMINARIOS PARA DIPLOMADOS

es lo que se llama (Diplomandenseminar) = S. Fur Diplomanden).

- SEMINARIOS PARA DOCTORADOS

Son los que se denominan (oktorandenseminar = S. Ur Doktoranden).

- SEMINARIOS PARA ALUMNOS QUE VAN EN MITAD DE CARRERA

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

-SEMINARIO PARA ALUMNOS DE ÚLTIMOS SEMESTRES

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

- SEMINARIOS PARA TODOS

Son seminarios sobre una determinada Clase (S.zur Vorlesung) 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.

1.3. 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 esta en la sala escuchando una clase esta en el

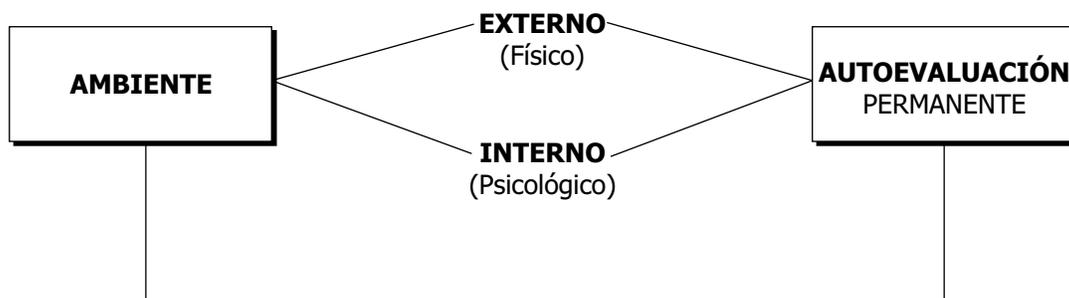
*Pbro. Navarro Barrera

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



Seminario, por que 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.

1.4. SEMINARIO INVESTIGATIVO PARA LA FORMACIÓN INTEGRAL CONDICIONES PARA SU EJECUCIÓN



1.5. 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 llevara al extremo y entonces, no hay peligro de perdida de los elementos de trabajo.

Los seminarios suelen estar abiertos 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 está: que en ella solo el profesor habla y los estudiantes se limitan a oír. Mas aun, el alumno es designado con la palabra Oyente (Ordentlicher Horer) 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 como 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

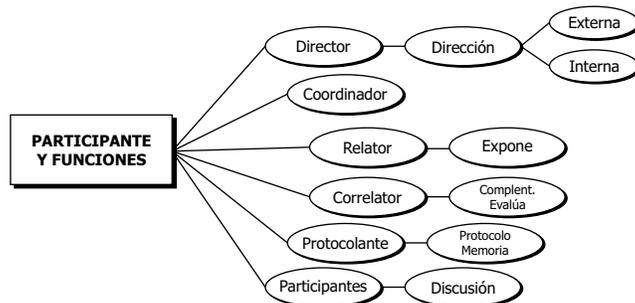
Necesitan de la comunicación. Esto es claro para cada científico si el piensa, que su propia competencia se fomenta y se enriquece a través del dialogo con sus estudiantes, sus asistentes y sus colegas.

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.

1.6. DEMOCRÁTICO



1.7. ¿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.



1.8. 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 esta 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 sena 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 tenga 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 el 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 practica. 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: por que, para qué, quien, dónde, cuando, 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 mas o menos iguales. De ahí las clasificaciones ya indicadas.

1.9. OBLIGACIONES DE LOS PARTICIPANTES:

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 titulo universitario. Una vez inscritos y admitidos a participar en un seminario los estudiantes aceptan la autoobligación de asistir regularmente. Si se falta hay que presentar una excusa suficiente, lo cual no debe repetirse por mas 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 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).



1.9.1 EL TRABAJO ESCRITO (SCHRIFTLICHE ARBEIT)

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

*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



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:

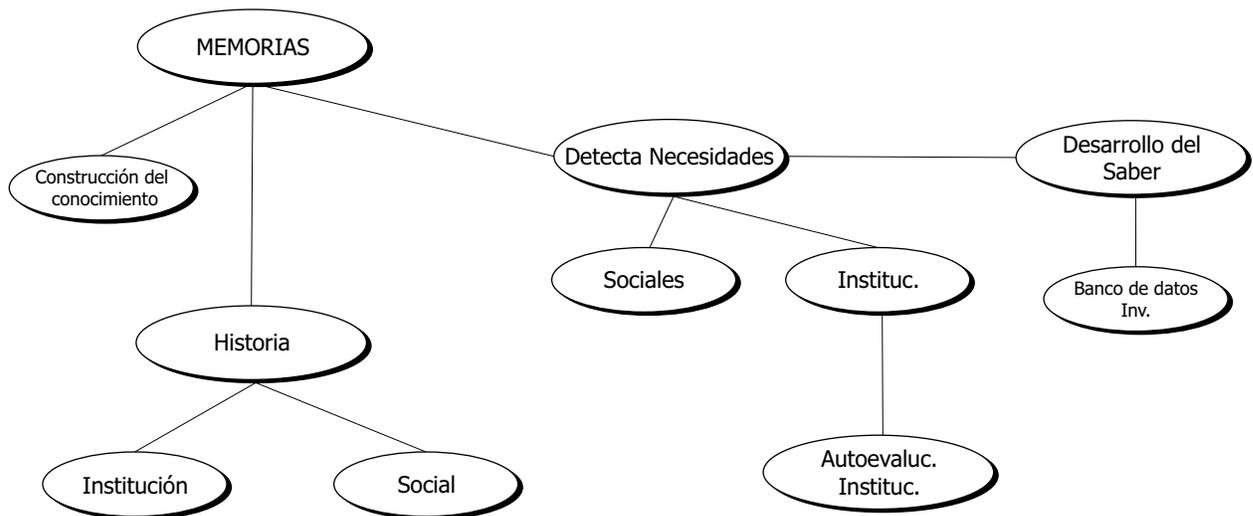
- Esclarecer el pensamiento de un texto. O sea la interpretación del contenido de un texto.
- Esclarecerle pensamiento de un autor: Su objetivo es la investigación formal o personal, la investigación sobre su metodología y estilo de pensamiento.
- Comparar dos autores en su contenido y metodología. Su objetivo es la interpretación comparativa de texto, contenidos, métodos, etc.
- Fundamentar una posición. El objetivo es hacer una presentación exacta y una fundamentación de la posición en cuestión.
- 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.
- 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. Esto supone situar muy bien el problema, su naturaleza, importancia, consecuencia y soluciones.
- 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.
- 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.

1.9.2 LA RELACIÓN (REFERAT): La relación o referencia es como una síntesis del "Trabajo Escrito" cuya lectura en la sesión del seminario serian 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 relatos 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.

1.9.3 EL ACTA (PROTOKOLL); 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.



1.10 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:

1.10.1 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

*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



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 se pone suficiente interés. La dificultad de este modelo está en que deja un tercer grupo casi pasar desapercibido y con poco aprovechamiento.

1.10.2 SEMINARIO ORIENTADO POR LOS PARTICIPANTES

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

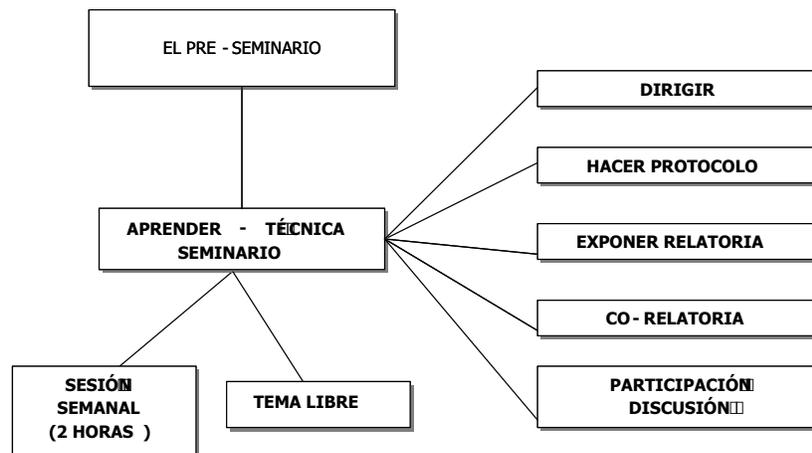
Característica de esta muestra es la referencia a un proyecto en el cual todos están interesados. Se trata de un grupo de aprendizaje que responde con la acción y la reflexión a unas necesidades por su estudio

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

1.10.3 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.

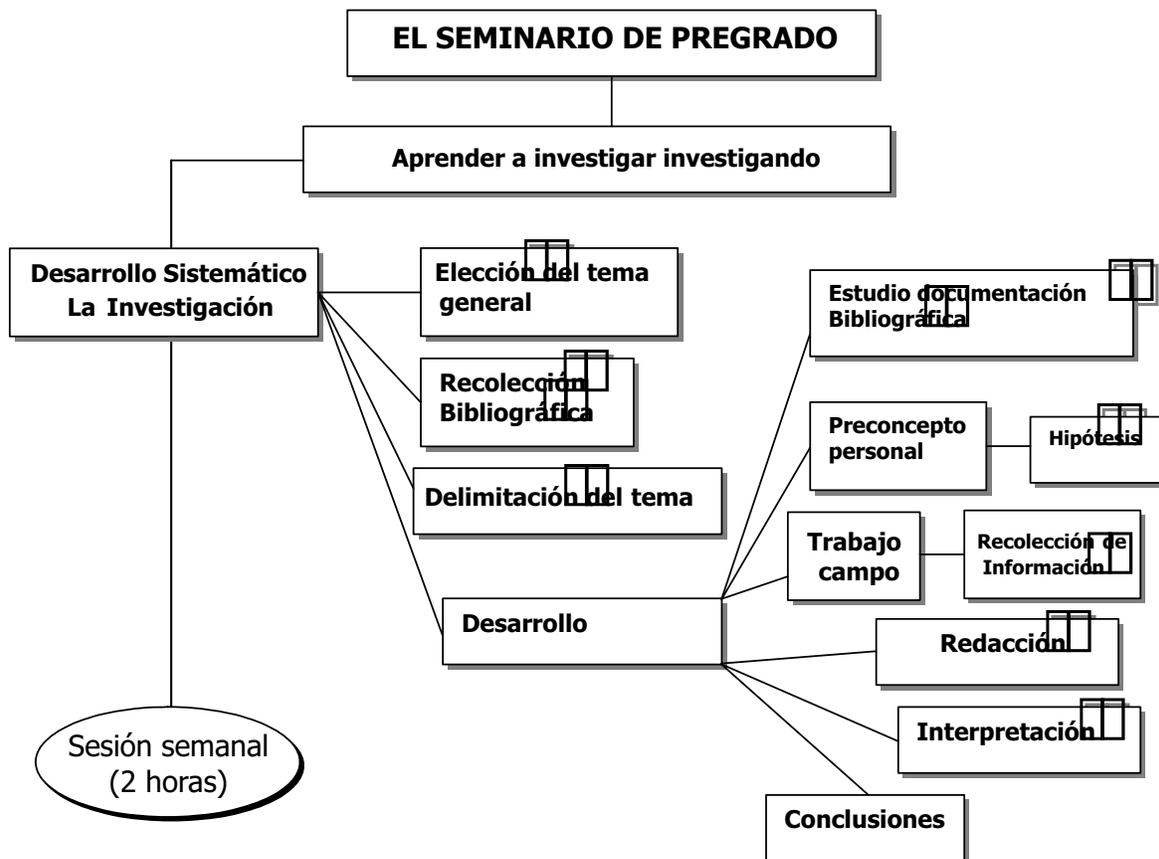


El Seminario es un grupo de aprendizaje activo pues los participantes no reciben la información ya elaborada por otro como en la clase, sino que la buscan, la indagan por sus propios medios en un clima de recíproca colaboración. El Seminario tiene pues, su propia función que cumplir en el proceso de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

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 a poco 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.



1.11 BIBLIOTECA DEL SEMINARIO

Característica propia del seminario es contar con una biblioteca.

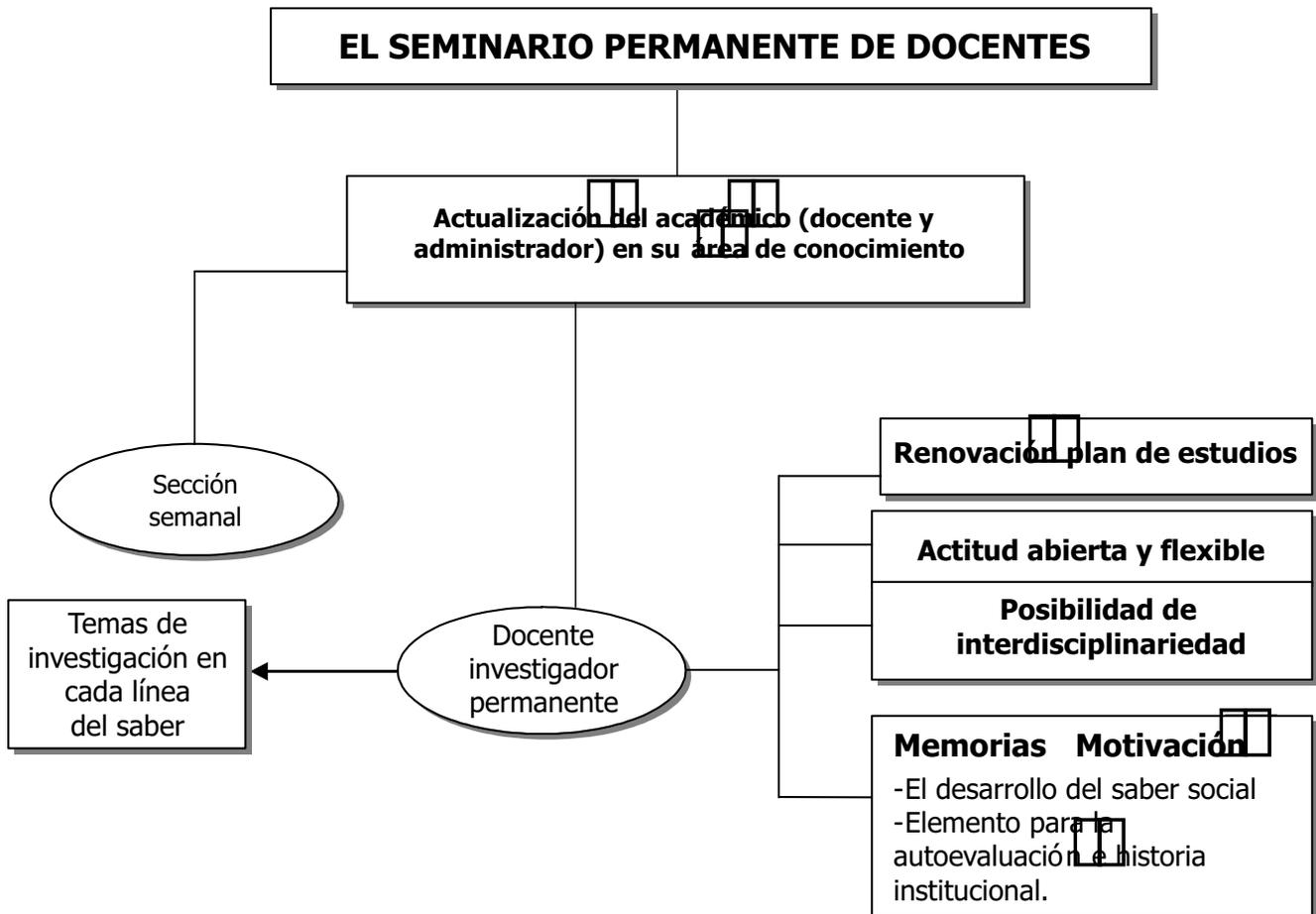
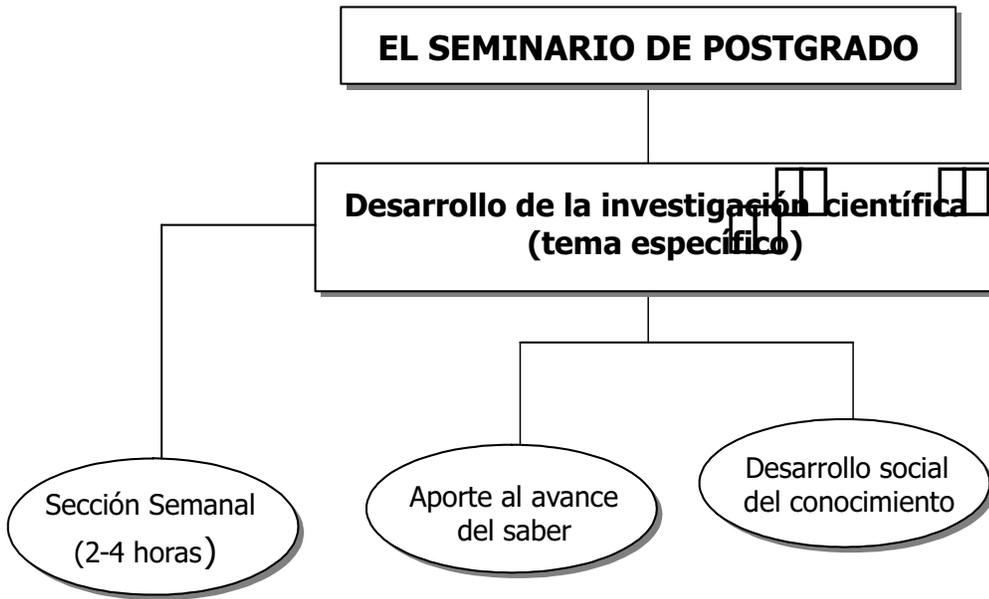
En las Universidades Alemana es muy típico tener biblioteca de la universidad (Universitabibliothek) o biblioteca general, bibliotecas en salones de clase, como si los libros persiguieran a los estudiantes hasta en las mismas aulas y las sendas bibliotecas de los seminarios. Estas últimas contienen por 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.

1.12 FECHA DE ORGANIZACIÓN

Como quedo ya dicho, antes de iniciarse el periodo de matriculas cada estudiante ha conseguido y estudiando el Índice de las lecciones en donde aparecen todas las actividades académicas del semestre. La admisión de los estudiantes a los seminarios no suele 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 (Pflichtsscheinewerb), 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.





1.13. 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.

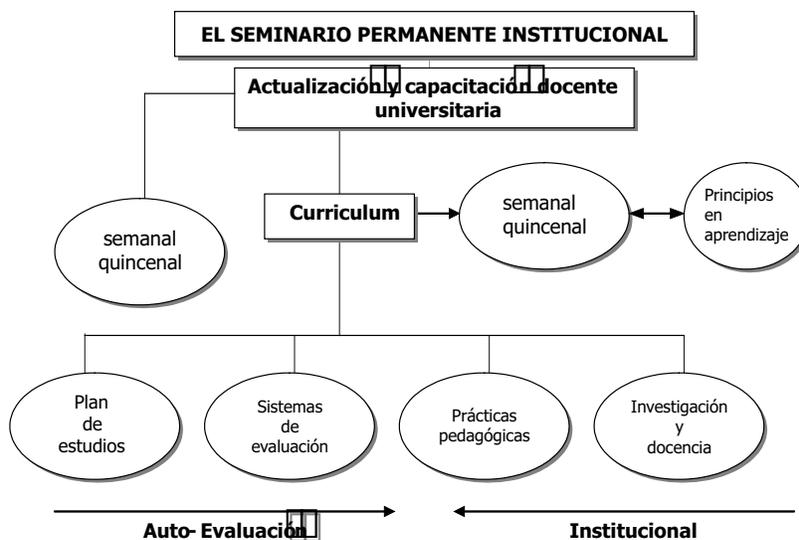
1.14. FINANCIACIÓN

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.

1.15. ¿QUE OBJETIVOS TIENE?

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 practica 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 esta aun el estudiante es condiciones de hacerlo y seria 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 practica. 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; Pero esto no es una tarea fácil. Antes de un cambio generacional radical se notaba cada 8 o 10 años, a diferencia de ahora cuando cambian cada semestre de lenguaje, de forma de vestir y hasta de actuar. Ya no hablan en las clases y, en este sentido, quedó en el aire la pregunta de si será que han alcanzado un mayor nivel evolutivo o si desarrollan una especie de mutismo o apatía frente a la sociedad y la educación. Ellos prefieren ver una película a tener que leer; hacen buenos resúmenes, pero ponerlos a hacer un ensayo es todo un reto y, por otra parte, sienten que la época que están viviendo siempre va a permanecer. Pero la otra cara de la moneda, es decir cuando los mismos estudiantes están motivados, es sorprendente: cuando hacen las cosas que les gustan, los resultados llegan a ser absolutamente brillantes. Están disparados por ejemplo, en la adaptación a la tecnología, son cosmopolitas ciudadanos del mundo y se sienten identificados con Internet, aunque les genere facilismo, los jóvenes de hoy funcionan por radar y no por brújula, es decir que la guía que tienen es la del ensayo-error y no la de un norte predefinido, con el agravante de que cuando alguien no sabe para dónde va, cualquier camino es bueno, respecto a la dimensión social y cultural que rodea a estos estudiantes. El desequilibrio entre la profesión y las perspectivas laborales que hay, falta esa persona integra que alcance sus metas apunta de esfuerzo, que sepa para dónde va y que defienda sus principios con argumentos y con hechos. Desafortunadamente, el mejor no es el pilo (que se vuelve el nerd), sino el que engaño al profesor y sacó 5, o el que es "pura rumba". Todo esto sin mencionar la inestabilidad familiar de muchos, o que otros llegan a la universidad por imposición o por que no hay otra alternativa (un alto porcentaje de estudiantes cambia de carrera o se retira. Pero independiente de todo esto es evidente que también hay fallas en el modelo educativo y que hay una tarea grande por hacer. La respuesta es contundente. Se necesitan profesores con los pantalones bien puestos pero a la vez diálogo abierto con los estudiantes. Es claro que la motivación adquiere cada día mayor importancia. ¿Hasta qué punto las manifestaciones mencionadas obedecen a que ellos tienen tanta información, que ya no necesitan lo que les pueda transmitir el profesor? Cada vez es más difícil encontrar lo que los motiva, es como si tuvieran un diamante escondido. También serán exigentes pero desde la libertad, es decir que el camino lo escogen los estudiantes; lo que no significa que puedan ir como ruedas sueltas porque es ahí donde el profesor juega su papel como guía: una persona con autoridad cimentada en la experiencia-, que unas veces será tolerante pero otras no. la conclusión fue que es preciso trabajar más en la tarea de transmitir a la comunidad académica una clara carta de navegación. Pues es más fácil definir un rumbo cuando el horizonte del estudiante encaja dentro de un proyecto de universidad. Finalmente, se propone realizar proyectos concretos en los que los estudiantes responden porque se sienten identificados y estudios que buscan subsanar los problemas de deserción. Como quien dice: el modelo educativo es una lucha permanente y ahí, justamente, está el reto.*



*Pbro. Navarro Barrera

Diario El Tiempo, suplemento sobre educación superior año 2003, ICES 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



1.16. 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.

En segundo lugar se aprende prácticamente a comprender el texto, a comentar para ellos sus diferentes partes, a veces lejanas entre sí, a conceder el valor que posee una frase, una sola palabra siempre que se quiere ser serio, sobre todo en las obras antiguas, 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.

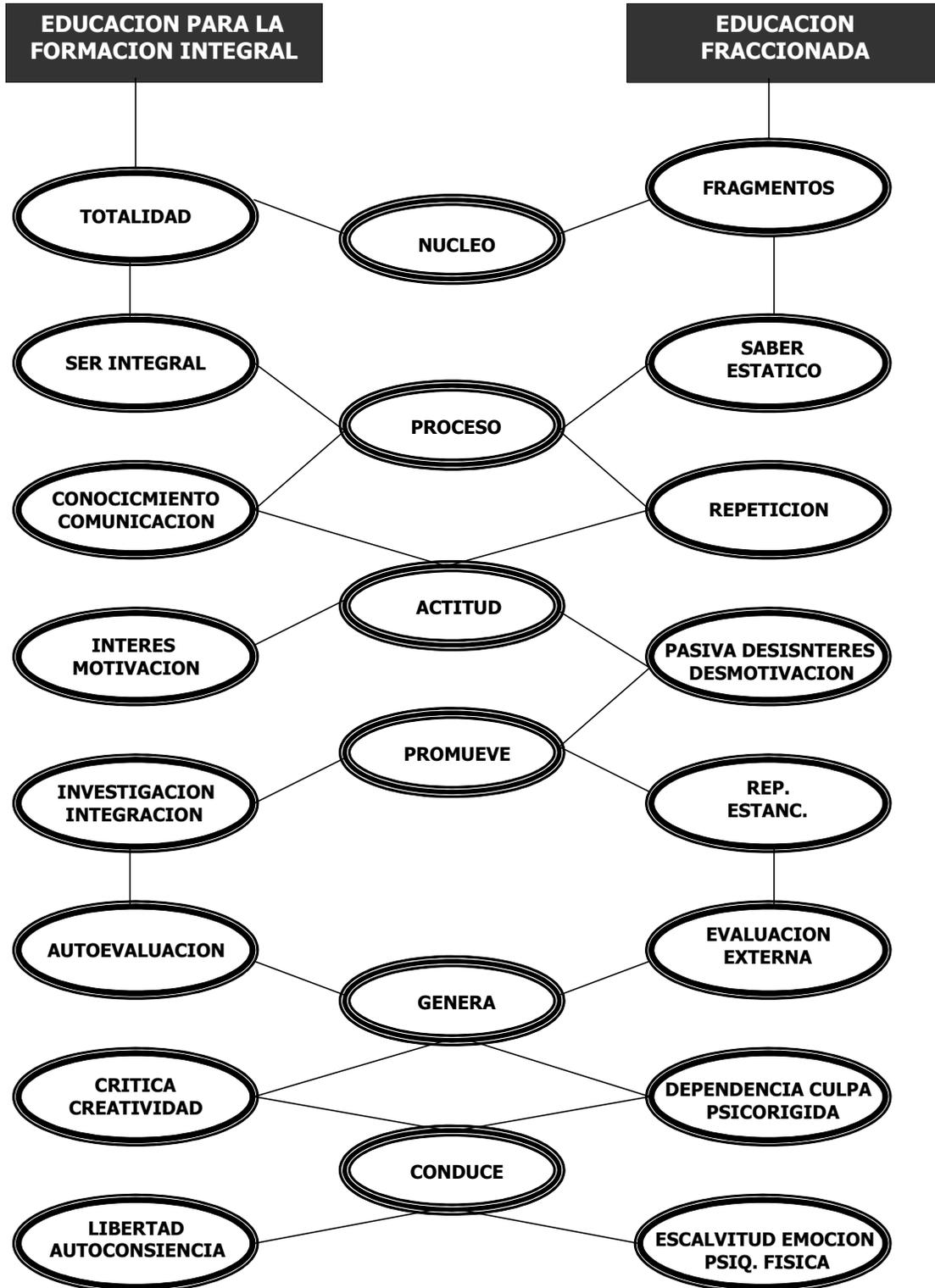
En cuarto lugar, el texto puede ser comentado en las más variadas direcciones: históricamente, indagando el sentido exacto que tuvo para su autor, lo que conlleva la especulación acerca de los sentidos posibles y conectándolo a otras soluciones; sistemáticamente, filosofando al hijo del pensamiento del 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 dispositivos, materiales y diversas clases de medios.

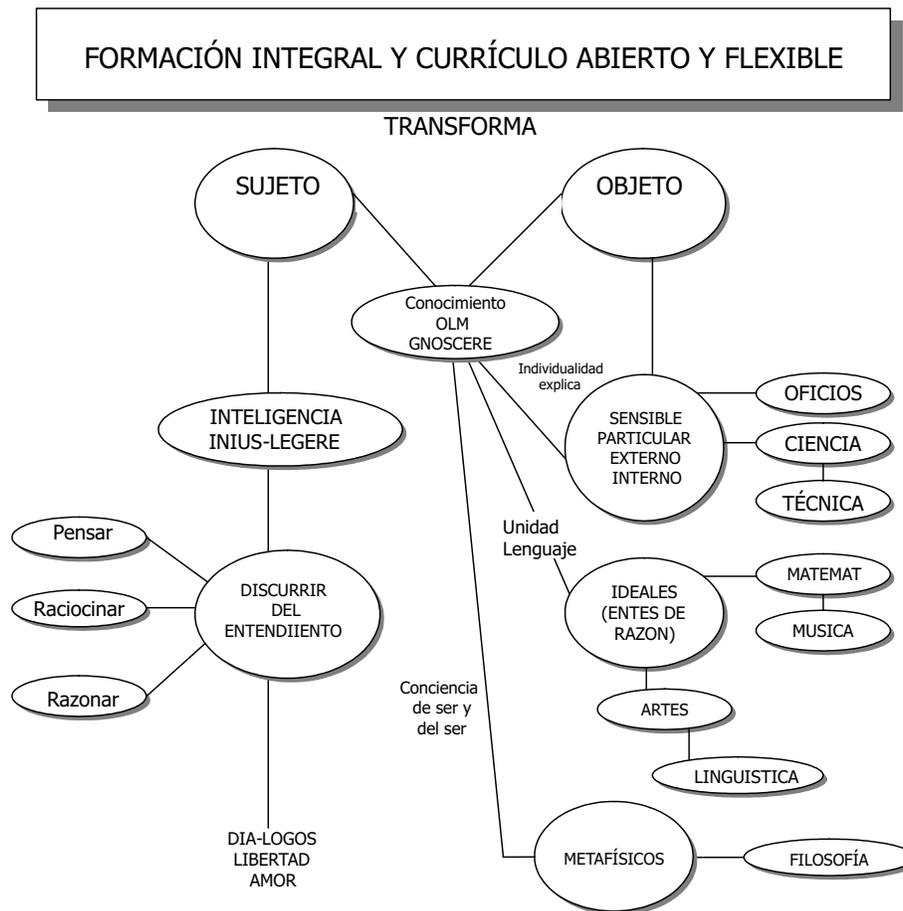
Lo más importante en los ejercicios del seminario es la intervención y participación activa de los estudiantes. Características del trabajo de seminario es el diálogo interpelante y aprendizaje. Y con respecto a la clase, los seminarios tienen una importante cualidad didáctica: que el mismo proceso de 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 el 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 hacía una mención semejante un estudiante respondió: "El silencio es oro" a lo cual aquel respondió: "En el seminario es oropel". Como atrás quedó 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, 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 sí 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 que 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 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 como entrevistas o encuestas.



*Pbro. Navarro Barrera
 Diario El Tiempo, suplemento sobre educación superior año 2003, ICES 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



1.17. CARACTERÍSTICAS DEL SEMINARIO

La características 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.

En un seminario se interroga el 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 si, 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.



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

EJEMPLO DE EVALUACIÓN:

NOMBRE: _____ COD: _____ FECHA: ____ / ____ / ____ FIRMA: _____

PRÁCTICA:

MIRADA SOBRE EL DESARROLLO DEL SEMINARIO
 ACTA DE AUTO EVALUACIÓN HETEROEVALUACIÓN
 (Nota uno, dos, tres)

ESTUDIANTES ANTES DE LOS PROGRAMAS	PERSONAL		DE LOS COMPAÑEROS GRUPOS DE APOYO Y COMISIONES		PARTICIPACIÓN EN LAS SESIONES PROTOCOLANDO, EXPONRIENDO Y APORTANDO		
	Avances en la Autonomía personal	Aceptación de la Responsabilidad	Capacidad de trabajo en equipo e Interacción	Aportes e Innovación a los Productos del Seminario	Apoyo Didáctico	Organización e Investigación y Elaboraciones	Trabajo en equipo

ESTUDIANTES DE LOS PROGRAMAS	Archivo Vertical			Seguimiento a Protocolos			
	Soportes Documental	Sistematización y análisis de significado	Utilización de Materiales didácticos	Informes de lectura	Capacidad De síntesis	Conexiones lógicas y Traducción de Lenguajes	Orden y oportunidad para presentación de Trabajos

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

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 mas 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.

1.18. 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 abiertos 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.

1.19. FUNCIONES DEL SEMINARIO

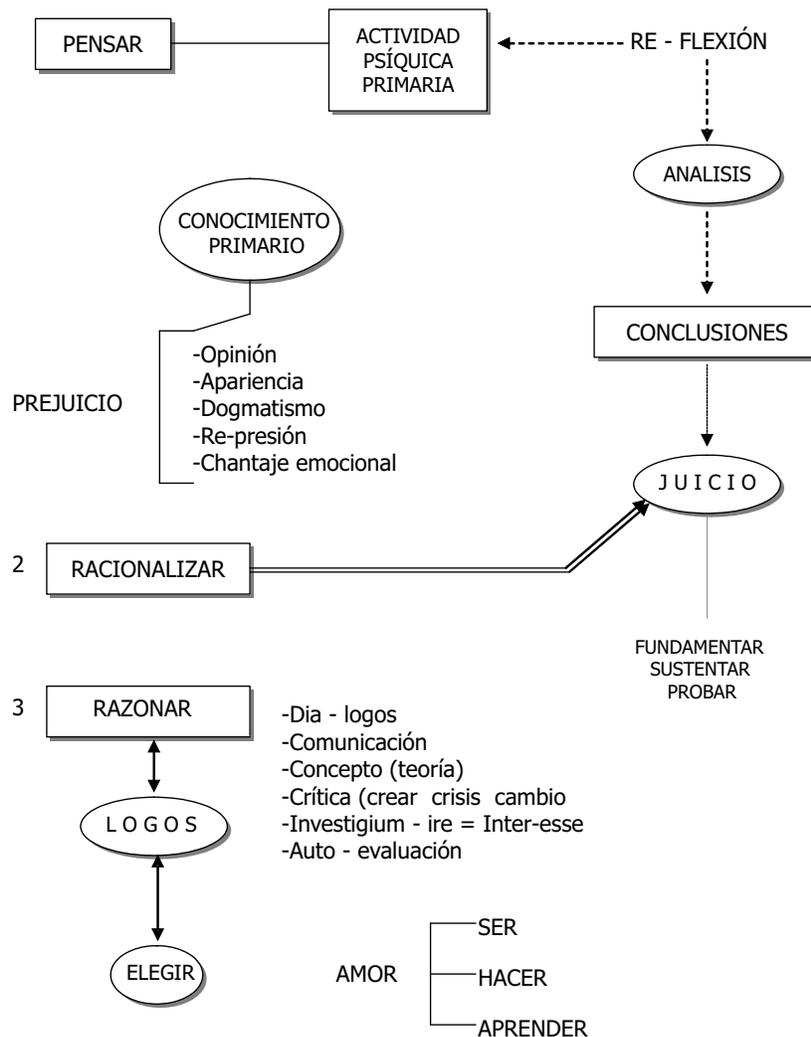
el seminario tiene en el proceso de formación, las siguientes funciones esenciales y específicas que cumplir. Contribuir a que el saber y el poder, las convicciones y formas de

*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



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 reconoce 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 si 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".



1.20. LAS DIVERSAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS

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 (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 en la carrera 28 No. 27-68 piso 2, (Edificio DIAN de Palmira, Tel. 275 80 82) o en la Carrera 3ª No.23-24 B/ Las Flores Tel. 275 01 05 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 eventualmente trabajo de campo.

OPERATIVIZACIÓN "DESARROLLO DE UNA SESIÓN DE SEMINARIO"

- Apertura de la sesión
- Lectura del protocolo comentarios
- La relatoría
- La correlato ría complemento
- La discusión
- La conclusión
- Elecciones de roles
- Preguntas aclaratorias
- Exposición del tema
- Evaluación
- Enriquecimiento integral
- 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 puede aportar:

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.
Aporte:
- **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.
Aporte:
- **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.
Aporte:
- **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 coevaluación y auto evaluación (cuadros estadísticos), definirá las reglas de juego para el funcionamiento del seminario.
Aporte

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 Hostal "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

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 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 FOCALUT

PROFESOR: DANIEL MENESES.
RELATOR: GABRIEL ALBERTO MARIN CEBALLOS.
PROTOCOLANTE: GABRIEL ALBERTO MARIN CEBALLOS.
FECHA: ABRIL 29 DE 1999.
LUGAR: AULA # 09 del COLEGIO SAN ANTONIO.
HORA: 16:20.
TEMA: "LA GENEALOGIA 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 LUCÍA URREA, Y ELICÉO GARCÍA.

PROTOCOLO # 01
Universidad del Quindío
Faculta de Ciencias Humanas
Programa de filosofía.

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 que 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 enseñó yo. Y solamente para CREAR DEBEÍIS 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 aun 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 prelección (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 borrador, 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 está: que en ella solo el profesor habla y los estudiantes se limitan a oír. mas aun, el alumno es designado con la palabra oyente (ordentlicher horer) 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 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 como 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 el 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.

1.20.2 EL REPETITORIO

El repertorio (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 (Assistant). 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 repertorio viene a obedecer a las fallas del profesor como seria su aislamiento e individualismo así como a la no participación activa y significante dentro de su clase.

1.20.3 EL EJERCICIO

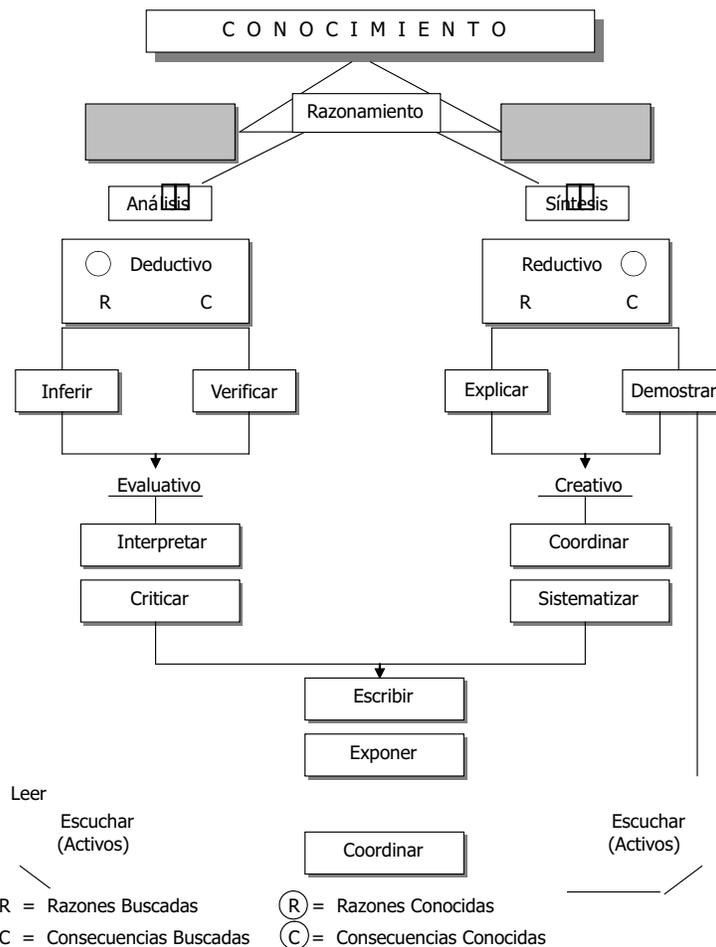
Ejercicio (Ubung) = U. Existe una actividad intermedia entre la simple exposición oral y la redacción de monografías científicas y es el llamado Ejercicio. Allí tiene el alumno la oportunidad de buscar fuentes, consultarlas y en fin, iniciarse en la practica del seminario como actividad académica que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

1.20.4 EL PRACTICO

El practico (Praktikum) = P. Como su nombre mismo lo indica, es una actividad académica que busca desarrollar la parte practica 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 para el 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 para el estudio y estimulan a la confrontación de teoría y Praxis. Metódicamente el encuentro con el campo de actuación profesional es más motivante en orden al aprendizaje que al simple y llana transmisión de teoría o información, hay prácticas en hospitales, empresas, en escuelas, en la comunidad. La praxis conforma en la actual situación social el potencial de interrogantes para la teoría. Es muy parecida o a veces confunde su finalidad con la del ejercicio. Desde luego que hay ejercicios en Filosofía, idiomas, como en Matemáticas, Química, Física, etc.. El práctico privilegia más aquellos ejercicios que requieren destrezas y manualidades físicas como en el campo de la Medicina, la Pedagogía, etc. Tanto más producen las prácticas cuanto más se tenga en cuenta: que sean planteadas y asistidas por expertos; que estén en relación directa con la clase y de más actividades y que se cuente con un buen y variado número de campos de práctica.



1.20.5 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" (Konversatorium dazu). 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 Eingeladeene), 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.

1.20.6 LA COMUNIDAD O CÍRCULO DE TRABAJO

La comunidad o Círculo de Trabajo (Arbeitsgemeinschaft, Arbeitskreis) = 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 integro e intentan comprenderlo.

1.20.7 EL PRIVATÍSIMO

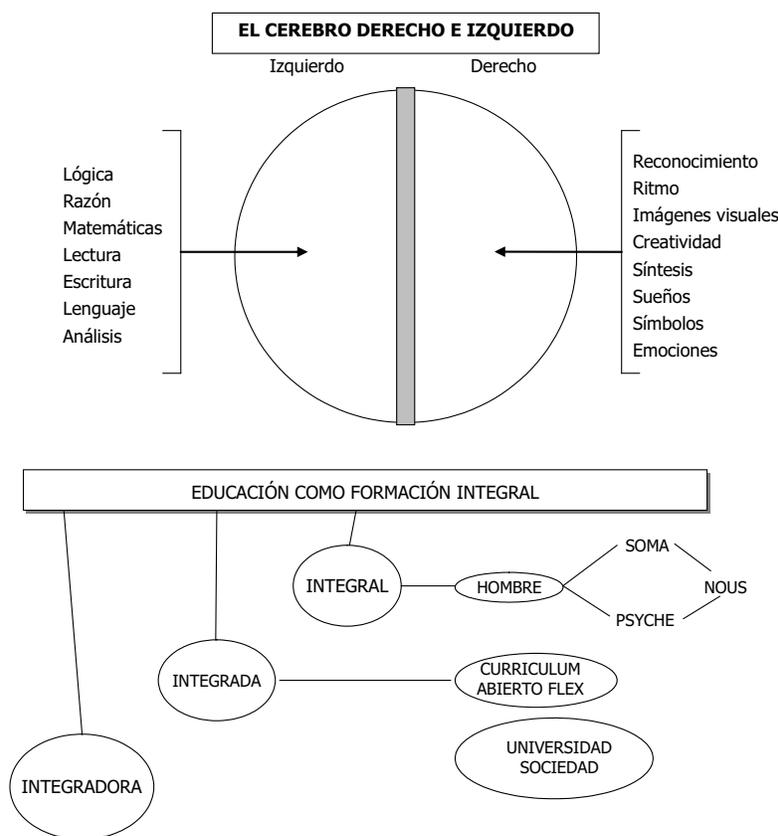
El Privatísimo (Privatissimum) = Pr- Esta actividad académica es estrictamente para los estudiantes que preparan su Disertación Doctoral. A esta actividad se le permite que no tenga lugar necesariamente en las aulas o salones de la Universidad. Es muy frecuente que se lleve a cabo en la casa del propio 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 dudad que los caracteriza un ingrediente de paternalismo.

1.20.8 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. Fur Studienanfager).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.

1.20.9 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.





SEGUNDA SESIÓN: Lectura del protocolo anterior y su corrección. VIDEOFORO: PRINCIPIOS SOCIALES Y FILOSÓFICOS DE NUESTRA CONSTITUCIÓN POLÍTICA

Una guía de lectura sobre los contenidos éticos de nuestra constitución política Art. 1,, 16, 22 y jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre libertad, solidaridad y responsabilidad, el trabajo como valor y principio en la constitución política de Colombia y Jurisprudencia de la Corte Constitucional.

PONENTE:
PROCOLO:

2.1. "ÉTICA Y CONSTITUCIÓN"

¿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 anomia 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 esta 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 es hace falta mano dura, hace falta que se impongan normas de una manera drástica. 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 que 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 mi el filósofo cristiano por excelencia, Duns Scoto, 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, inintercambiable y por tanto un fin en sí mismo. Nosotros podemos perder un objeto por valioso que sea y podemos reemplazarlo. Pero nunca podemos reemplazar 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 la 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 operó 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?.

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. Vean 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 invención 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.



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, Iplas, 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 lea, 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 esta 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 políticos, 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 que 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. Y si eso lo decimos a propósito de cosas triviales como esas, qué tal cuando lo que esta 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. Y o 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 mi 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 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 desprevencionalmente 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 se me 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 insostenible 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.*

No 1

Relación de un hecho en la vida donde halla sentido respeto por su dignidad y los derechos protegidos.

EL HECHO	DERECHOS PROTEGIDOS

No 2

Relación de un hecho donde se hubiera irrespetado su dignidad.

EL HECHO	DERECHOS PROTEGIDOS

No 3

El valor social del trabajo remunerado.

Recordar y expresar los sentimientos que experimento cuando recibí el primer salario por su trabajo y a destinación que le dio a ese dinero.

*Carlos Gaviria Díaz (Senador de la República)



¿Que sintió cuando recibió el primer salario?	¿a que edad lo recibió?	¿a que edad empezó a trabajar?	¿que hizo con el salario?

No 4

Hacer una construcción colectiva sobre el significado del trabajo para mujeres y hombres; es decir, sobre las diferencias existentes para cada género en el mundo actual. Enfatizar los aspectos que consideran mas importantes dentro de su rol como futuro profesional dentro de la responsabilidad civil profesional.

	DIFERENCIAS

No 5

Analizar las actividades que realiza un hombre durante las 24 horas del día.

HORARIO	ACTIVIDAD	NECESIDAD

No 6

Analizar las actividades que realiza una mujer durante las 24 horas del día.

HORARIO	ACTIVIDAD	NECESIDAD

No 7

Buscar la expresión en los sentimientos de la tensión hacia cualquier ámbito del accionar humano y la exploración de armonías y desencuentros para el cuestionamiento propio y colectivo.

Definición de auto cuidado: Como el cuidado de una/ o misma/o; para prevenir enfermedades, daños en cualquier aspecto de la integridad del ser humano. Hay muchos factores que intervienen en la morfología de las enfermedades y, por ende, en su tratamiento: la cultura, el sexo biológico, la ubicación geográfica, la edad, entre otros; algunos de los cuales pueden contextualizarse y adaptarse a diferentes estilos de vida.

El auto cuidado es una responsabilidad con si misma y si mismo y por ello su carácter de intransferible; este no puede ser delegado a nadie. El auto cuidado eleva las condiciones de vida y mejora las relaciones con el exterior. El mal trato atenta contra el "buen vivir" y origina enfermedad social.

AUTOCUIDADO

lo que ha querido y no ha podido	lo que necesita para lograrlo	lo que le produce mayor tensión en el hogar	lo que le produce mayor tensión en el trabajo

No 8

ESTAN LAS NUEVAS TECNOLOGIAS CAMBIANDO NUESTRA REALIDAD? _____

Que peligro cree que presentan las nuevas tecnologías? _____

Pueden las nuevas tecnologías restar importancia al contacto humano o amenazar nuestra intimidad? _____

¿Como han cambiado las nuevas tecnologías su forma de estudiar? _____

Observa cambios en la forma de recibir las clases y los servicios en la biblioteca de su universidad? _____

Que cambios puede adivinar en los próximos decenios como el pago de facturas, la visita al medico, el ocio de ir de compras _____



TERCERA SESIÓN :Lectura del protocolo anterior y su corrección; LA SEGURIDAD SOCIAL. Salud ocupacional, riesgos profesionales y seguridad industrial, políticas publicas de salud en el mundo del trabajo.*

¿QUÉ ES SALUD OCUPACIONAL?

Es un conjunto de actividades tendiente a prevenir, atender y reparar o indemnizar a los trabajadores, respecto de los accidentes y las enfermedades profesionales causadas con razón o por ocasión del trabajo.

La Comunidad estudiantil, laboral empresarial, sindical debe conocer los riesgos en el Trabajo, en el hogar, medio ambiente por tal razón el programa de Salud Ocupacional debe cubrir a los trabajadores inclusive a estudiantes como parte del programa Académico.

¿QUÉ ES UN RIESGO?

Es la probabilidad de originarse un daño a la persona, a las instalaciones locativas, los equipos.

Existen varios factores de Riesgos entre otros:

Físico-Químicos, Biológicos, Ergonómicos, Mecánico, Eléctrico, Socio-laboral.

¿QUE ES EL COLOSO?

El comité Local de Salud Ocupacional fue creado hacia mediados de julio de 2001 por un grupo de representantes de las entidades que el decreto 16 del 9 de enero de 1997 dispone y además por un grupo de profesionales Alumnos universitarios, muchachos de barrio, estudiantes de colegio. La creación del COLOSO estuvo antecedida de un proceso de discusión en el que participaron grupos interdisciplinarios de O.N.G. y la Personería con la Alcaldía del Municipio , en el cual fueron analizados diferentes puntos de vista sobre la inconveniencia o conveniencia de actuar en un proyecto dinamizado por los mismos jóvenes. El trabajo realizado por la comisión permitió reconocer la trayectoria existente en las universidades y en los grupos cívicos con especial énfasis en algunas áreas en el campo de la investigación o intervención de los problemas de las juventudes, trabajadores, empleadores, sindicatos, la adolescencia y la niñez. Así mismo se hizo evidente que esta experiencia la realizan las diferentes entidades de manera aislada y relativamente dispersa, ésta es trabajando cada una comunidad diferente o solamente en acciones propias de su especialidad. En consecuencia, hablar una posible cobertura hacia los sectores que interviene en el mundo del trabajo y los marginados no constituía realmente una novedad y por lo tanto no planteaba problemas o exigencias que ella no se hubiera planteado. Lo novedoso dentro de la propuesta hecha por el COLOSO era el interés de crear una entidad que sirviera de espacio para el desarrollo local de políticas publicas de Salud Ocupacional que sirviera de mecanismo de coordinación entre acciones adelantadas por diferentes dependencias permitiendo así integrar y dimensionar su trabajo , asimismo un renovamiento de carácter permanente y autónomo, por lo tanto no sometido a los vaivenes de la política ni a las coyunturas internas de los grupos. A partir de esta propuesta y de algunos trabajos preliminares en el segundo semestre del año 2001.

Vale la pena destacar en ese sentido la realización de un taller sobre Salud ocupacional en el mes de julio de 2002 en el Centro de Convenciones de Palmira y en el que participaron 30 representantes de asociaciones y programas dedicados a las nuevas generaciones, así como empresarios y trabajadores. Durante 2003 el COLOSO PALMIRA se ha estructurado para en la actualidad poder mostrar logros y perspectivas gracias a un trabajo con junto de profesores, coordinadores, jóvenes de distintos organismos miembros de los comités paritarios de Salud ocupacional de algunas empresas de la región. El programa se ha ido consolidando en torno a proyectos particulares definidos, cada uno de ellos orientado por grupos de trabajo que se hallan realizado algún tipo de actividad académica. Los proyectos abarcan investigación y extensión según sea su estrategia fundamental. Por parte de la Comunidad Los habitantes de los barrios como los del sector de la Delicias en la Galería de Palmira donde se ubica el trabajo infanto juvenil , dando prelación especialmente niños y adolescentes.

El proyecto del COLOSO PALMIRA esta constituido por el conjunto de acciones orientadas a apoyar, impulsar y con solidar procesos comunitarios en torno a los problemas surgidos de la salud en el mundo del trabajo necesidades y potencialidades haciendo énfasis especialmente en la niñez trabajadora y su en torno inmediato la familia que necesariamente comprende la adolescencia la juventud, la ancianidad, las mujeres residentes en sitios donde se realizaron encuestas como por ejemplo en el basurero de Florida. Se sustenta en criterios claros tales como el reconocimiento de los pobladores como sujetos de su propia historia, la acción comunicativa, la reflexión conjunta, la generación y el apoyo a procesos participativos y de construcción de la comunidad y la búsqueda de autonomía entre otros. Podemos hablar del análisis de situación que hace el Comité local de Salud Ocupacional en los Municipios de Candelaria, Pradera y Florida como un proyecto que se ha construido con base en el trabajo conjunto y permanente desde comienzos de 2001 de un equipo de profesores, estudiantes universitarios de diferentes disciplinas interesados por proyectar los procesos de formación profesional práctica y trabajos investigativos, hacia la comunidad que se ha ido enriqueciendo y consolidando con los aportes de estas mismas disciplinas quienes con su entusiasmo su actitud y su compromiso han asumido creativamente este espacio de construcción de nuevas formas de trabajo de política publica de comunicación entre las diversas áreas del saber y de interacción del trabajador, los empresarios, y los jóvenes con la comunidad. Es muy frecuente escuchar en nuestro medio, acerca de la dificultad, para informar y mantenerse. Informado sobre los diferentes proyectos que en el COLOSO se desarrollan, aún cuando se trate de Acciones que se realizan por consenso.

Es indudable la ausencia de .mecanismos Hábiles y Suficientes que permitan divulgar la información a los ONG. y entes gubernamentales estas limitaciones se hacen más evidentes cuando se trata de proyectos nacientes no sólo por su reciente aparición, sino también por ser novedosos en cuanto a Criterios y Formas de trabajo. Tal es el caso de los proyectos llevados a cabo por el coloso de Palmira el cual en su escaso tiempo de existencia (poco más de dos año) y a partir de un proceso de construcción colectivo va irrumpiendo con paso firme en el panorama de la Vida Social en nuestras localidades y siente la necesidad de difundir su palabra su pensamiento y su acción. Estas razones nos ha llevado a la creación de esta obra como mecanismo que permita dar a conocer qué es el COLOSO y cómo trabaja, lo cual debe permitirle someterse a la Crítica y al Debate, inherentes a un a política publica de la salud en el mundo del trabajo e indispensable para el Fortalecimiento y Cualificación de cualquier proyecto interdisciplinario. El Consejo Nacional de Riesgos profesionales acogió por Resolución 0016/01 la Celebración del "DÍA NACIONAL DE LA SALUD EN EL MUNDO DEL TRABAJO" 28 de Julio de 2002 El Sistema General de Riesgos Profesionales tiene como objetivo la promoción de la Salud Ocupacional, fomentando y consolidando una cultura de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; para el



cumplimiento de este objetivo se hace necesario implementar campañas de información y educación involucrando principalmente a los trabajadores y empleadores. Los accidentes de trabajo no son casuales, sino que se causan. Creer que los accidentes ocurren por fatalidad del destino es un grave error, sería tanto considerar inútil todo lo que se invierte a favor de la seguridad en el trabajo y aceptar los accidentes como algo inevitable y por ello dando cumplimiento al decreto # 16 del 9 de enero de 1997, por el cual se reglamenta el funcionamiento de los mecanismos de participación social en la promoción de la Salud Ocupacional y la Seguridad Social en Riesgos Profesionales, el día 13 de julio de 2001 se fundó el comité local de Salud Ocupacional donde se ha venido proponiendo la siguiente plataforma estratégica:

VISIÓN : Para el año 2007, el Comité Local de Salud Ocupacional de la jurisdicción de Palmira, conformado además por los municipios de El Cerrito, Candelaria, Pradera y Florida, como escenario de participación democrática interseccional, asesor en la protección al derecho sustancial al trabajo y las políticas de la OIT, consolidara la cultura en la promoción y prevención de riesgos, a través de la investigación, seguimiento y educación a los trabajadores, empresarios y la comunidad, para el mejoramiento y preservación de la calidad de vida.

MISIÓN : Impulsar y liderar programas, campañas eventos de divulgación educación y capacitación en Salud Ocupacional, Riesgos profesionales articuladas al Plan Nacional de Salud como un mecanismo de gestión integral de los empleadores, trabajadores y Estado teniendo en cuenta las condiciones de trabajo y salud, el desarrollo de la región logrando un mayor impacto en procesos de culturización.

Como organismo público, tiene la misión de fortalecer la política pública para la prevención de los riesgos ocupacionales en el sector informal y formal de la economía, con la participación de la comunidad, empleadores y trabajadores.

OBJETIVO GENERAL: Articular acciones para consolidar la cultura de la prevención de riesgos ocupacionales a través de procesos educativos, comunicativos, investigativos y organizacionales en la jurisdicción

ESPECIFICOS: El Contribuir con la competitividad de la región, optimizando la productividad laboral, con la prevención del ausentismo laboral Establecer convenios con los organismos públicos y privados para la ejecución del plan de acción del Comité Local de Salud Ocupacional.

CUAL ES SU COBERTURA: Municipios de PALMIRA, CERRITO, CANDELARIA, PRADERA Y FLORIDA son los sitios específicos de gestión. Desde el punto de vista programático las actividades del COLOSO se ha organizado en torno a tres estrategias definidas por el énfasis de las acciones y por la población que se dirige.

1. FORTALECIMIENTO DEL COLOSO
2. DISEÑO SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN LOCAL DE SALUD OCUPACIONAL
3. VIGILANCIA Y CONTROL

La participación de Las Entidades en el Desarrollo del Proyecto implica además la coordinación y el intercambio permanente con las instituciones presentes en el sector que adelantan programas y actividades dirigidas a la problemática de la Salud Ocupacional a saber. La Celebración del día nacional de la Salud en el mundo del trabajo realizado el 28 de julio del año 2002 que se tuvo en nuestros Municipios. Por primera vez en la historia del Municipio, el sector universitario, de empresarios y trabajadores espontáneamente convergió hacia una problemática concreta, creó espacios de discusión y lo que permitió que trascendiera; la elaboración de un proceso de instancias de comunicación con los sectores públicos y privados logrando un aporte a las instituciones para su transformación en entidades proactivas para una coherente política pública de la salud en el mundo del trabajo.

Dirección: Carrera 28 N°. 27- 68 Teléfono 275 8082 Palmira

INTEGRANTES

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

GABRIEL IGNACIO GOMEZ MARIN

ALEIDA FAJARDO PAZOS

Secretaría de Salud Municipal

LUZ ADRIANA MEJIA

Universidad del Valle Sede Palmira

MARTHA CECILIA SABALA

UNIVERSIDAD NACIONAL SEDE

PALMIRA

GLADIS AMELIA ZAPATA

MARIA ELIZABETH CARDENAS

WILSON ADAME

A.R.P PRIVADAS COLMENA

MARGARITA MARTINEZ

A.R.P. SEGURO SOCIAL

CESAR TULLIO OSPINA

SINTRACAÑVAL

EDUARDO SOTO

SENA

ANGEL MARIA VALDERRAMA

SINTRAINDUL

JAIME SUAREZ GONZALEZ

ASOCIACION DE JUBILADOS Y PENSIONADOS

GERMAN MORALES LUIS C. TOBAR

PROFESIONALES EN SALUD OCUPACIONAL

ANA ISABEL ECHEVERRI

JOSE IGNACIO GUTIERREZ

MARIA ISLENY MARIN GAITAN

ACEB

ALVARO ARBOLEDA

CAMARA DE COMERCIO

HECTOR FABIO TORO

RECREAR PALMIRA

ESPERANZA OSPINA

ALCALDIA DE FLORIDA

SULAY RAMOS

UNEB

ALVARO RONCANCIO

ALCALDIA DE CERRITO

MARIA EUGENIA RODRIGUEZ

PERSONERIA MUNICIPAL DE PALMIRA

EPIFANIO RIASCOS

ALCALDIA DE CANDELARIA

LUIS EDUARDO DOMININGUEZ

COMFAUNION

IVAN DARIO VELEZ

SOCIEDADES CIENTIFICAS

JULIAN ARMANDO GARCIA CANO

Funciones

- ✓ Establecer acciones, Planes de Salud Ocupacional.
- ✓ Establecer un sistema de Comunicación e información con los Comités paritarios de Salud ocupacional de las empresas de la Jurisdicción del COLOSO.
- ✓ Impulsar Planes, Programas e investigaciones tendientes a la formación del Talento Humano, divulgación en las áreas de la Salud Ocupacional y Riesgos profesionales.
- ✓ Sugerir y recomendar al Comité seccional de Salud Ocupacional del Valle del Cauca la normalización requerida para el buen funcionamiento del sistema de Riesgos Profesionales.
- ✓ El Comité Local de Salud Ocupacional de Palmira, forma parte de la Red Nacional de Comités de Salud Ocupacional, reglamentada por el Decreto 0016/97 con el cual se garantiza el funcionamiento de la Red en todo el territorio Nacional.



3.1. MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN SOCIAL EN LA PROMOCIÓN DE LA SALUD OCUPACIONAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN RIESGOS PROFESIONALES

DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

La Constitución colombiana promulgada en 1991 dejó claramente planteada la necesidad de efectuar un salto de las formas de representación delegadas que históricamente han prevalecido en el país, a un ejercicio de participación más directa, como la vía más clara de concretar y desarrollar el ejercicio de la ciudadanía y la democracia.

Se necesita superar las formas de delegación de las decisiones fundamentales en unos pocos, que la mayoría de las veces no representan los intereses de las colectividades sino los suyos particulares.

Para esto se requiere que los individuos se constituyan en ciudadanos que se reconocen plenamente como sujetos de derechos y deberes sociales, y que establezcan unos nuevos tipos de relaciones de la sociedad con el Estado, que posibiliten recomponer el acuerdo social para la construcción de una sociedad justa y de bienestar.

Por lo tanto, la participación de la que se habla acá es la que incide en la toma de decisiones. No aquella que es simplemente ornamental y que legitima decisiones que sólo convienen a unas minorías. No es una participación que implica conocimientos, fuerza en los argumentos y, lo que tal vez es más importante, capacidad de negociación producto del respaldo organizativo y de movilización.

Esto es importante reconocerlo, porque en el escenario de la democracia y de la participación se encuentran múltiples actores, con diversos intereses, entre los cuales se producen tensiones y pugnas por orientar por una vía u otra las decisiones. Y en esta medida, en esos espacios se debe llegar con fuerza argumentativa, respaldo organizativo y de movilización, para poder posicionar los intereses de los trabajadores, con la claridad de que se deben dar procesos de concertación en los cuales seguramente es necesario ceder y reorientar parte de la postura inicial con la que se llega.

La participación vista de esta manera, exige que los trabajadores se empiecen a reconocer como ciudadanos y no solamente como empleados, es decir como sujetos con derechos, y en este caso en particular con derecho a la salud en el trabajo. Derecho que contiene otros, como el derecho a la vida, es decir el derecho a no morir o deteriorar la vida por enfermedades o accidentes laborales; derecho al bienestar laboral, derecho a servicios asistenciales adecuados en los sitios de trabajo y derecho a participar. Por lo tanto, la participación de los trabajadores en los sitios de trabajo es un derecho y, a la vez, se constituye un deber. Por que como protagonistas que deben ser los trabajadores en la toma de decisiones en los sitios de trabajo, esa participación se constituye en un mecanismo de protección de su salud, en la medida en que esta participación consolida los intereses de los trabajadores relacionados con la salud y la seguridad en los sitios de trabajo.

El terreno laboral no ha sido ajeno, por supuesto, a los elementos que atraviesan el tema de la participación. Se podría decir que lo característico en nuestro país ha sido que en los escenarios laborales el elemento de la democracia ha estado bastante ausente. La característica en su interior ha sido la de las relaciones jerárquicas y autoritarias, que poco espacio le dan a la concertación y a la negociación con los trabajadores, que niega la posibilidad de construir sitios de trabajo democráticos. Esta postura ha caracterizado la historia laboral y obrera en nuestro país. Ha sido la lucha, la movilización, el paro y el sacrificio de muchos obreros lo que ha llevado a que se den avances en el reconocimiento a los derechos de asociación, negociación colectiva y de huelga, entre otros.

En el campo específico de la salud de los trabajadores y los riesgos profesionales, los diferentes grupos laborales han orientado parte de sus luchas reivindicativas a puntos específicos en este campo. Ejemplos destacados de esto fueron las movilizaciones que efectuaron los obreros bananeros, los trabajadores fluviales y los petroleros a comienzos del siglo pasado, en sus oliegos reivindicativos incluían aspectos concernientes a la atención sanitaria, la seguridad de las condiciones de trabajo y el reconocimiento de prestaciones para los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Pero es sólo hasta comienzos de la década de los años ochenta cuando en el país se normatizaron instancias de participación en la esfera de las empresas, los municipios, los departamentos y en el ámbito Nacional.

En cada capital de departamento debe funcionar un comité seccional, y en los municipios donde existan inspecciones de Trabajo y Seguridad Social debe existir un comité local. Estos entes actúan como asesores de las Direcciones Regionales y de las Inspecciones de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, y de los servicios seccionales y Municipales de salud, en los temas de Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales. Están conformados por representantes de las entidades gubernamentales de salud y trabajo de la administración territorial, representantes de las Administradoras de Riesgos Profesionales, de los empleadores y trabajadores, de los pensionados y de las sociedades científicas y académicas de salud ocupacional. Sus funciones están referidas a realizar recomendaciones en salud ocupacional y riesgos profesionales a las instancias territoriales pertinentes, impulsar y coordinar campañas, programas y eventos de divulgación y capacitación en riesgos profesionales, en la jurisdicción de su territorio. Así mismo, a evaluar y proponer ajustes a los Planes Departamentales y Locales de Salud Ocupacional. Frente a estos Comités se puede decir que han tenido un papel muy limitado, dado el poco respaldo y orientación a su labor. Además, que en muchos departamentos y municipios deberían existir, no se han conformado.

Una posibilidad para el sector informal e independiente, sector que tiene una gran incidencia en la economía de las regiones y municipios y se encuentra muy desprotegido en salud ocupacional y riesgos profesionales, es que entre los miembros de estos comités haya representantes de estos sectores, de tal manera que desde estos espacios se estudien y propongan alternativas para los problemas y vacíos que existen en este grupo laboral.

El principio de unidad que rige el Sistema de Seguridad Integral (SSSI) consiste en la "articulación de políticas de instituciones, regímenes, procedimientos y prestaciones para alcanzar los fines de la seguridad social". Uno de estos fines es mantener y mejorar la salud de todos los colombianos, entre ellos trabajadores. La salud de las personas no puede fragmentarse para ser considerada por el sector salud cuando se enferman de algo llamado común y desconocerlo cuando la patología tiene que ver con el entorno de trabajo. Mantener y mejorar la salud necesita de un abordaje intersectorial que se viene desarrollando de una incipiente por medio de normas como el Decreto 2040 de 2000. a través del cual se creó la Comisión Intersectorial para la Protección de la Salud de los Trabajadores. Además la ley 489 de 1998 determina que las autoridades administrativas deben garantizar la armonía en el ejercicio de sus respectivas funciones para lograr fines y cometidos estatales. Por estas razones y por que la evidencia ha demostrado que los abordajes parciales no dan respuesta a los problemas de salud es necesario profundizar el principio de la unidad en el SSSI.



Los Comités Locales de Salud Ocupacional constituyen el espacio propicio para esta articulación de políticas y acciones en lo referente a la protección y mejoramiento de la salud de los trabajadores, por esta razón es necesario delinear un plan de trabajo que permita fortalecer y evaluar la ejecución del plan.

De la consolidación de la política social como política pública se espera que trascienda los planes y políticas gubernamentales, que haga realidad la descentralización y que, mediante procesos participativos intersectoriales, se ubique el real estado de necesidades, usuarios, propuestas de acción, compromisos y compromisarios.

La búsqueda de mecanismos de coordinación lleva implícita la necesidad de actuar coordinadamente entre los sectores, las instituciones y la sociedad civil, para obtener los resultados esperados de las políticas y programas implementados por las diferentes entidades del orden nacional, departamental y local del sector público.

Los servicios son exitosos si son capaces de contribuir a la formación de personas y grupos que se conciben así mismos como sujetos de derechos, capaces de contribuir, desde su red de experiencias y vivencias cotidianas, a las decisiones públicas, bien a nivel individual o desde las organizaciones sociales.

Las principales implicaciones de este cambio de enfoque en la política social, hacia una orientación centrada en derechos, han sido simplificadas en el siguiente cuadro:

DESDE	HACIA
Necesidades básicas (carencias)	Derechos (capacidades)
Enunciados éticos	Compromisos vinculados
Verticalismo	Horizontalidad
Formulación de políticas Gubernamentales	Formación de políticas públicas
Sociedad civil como opción	Sociedad civil y esfera privada como instancias constitutivas de las relaciones sociales.
Asistencialismo	Inversión en instituciones y prácticas culturales para desarrollo.
Centralismo	Descentralización
Enfoque sectorial y producto intersectorial	Enfoque intersectorial y producto suprasectorial.
Individuos	Familias
Representación	Participación
Programación desde la oferta	Programación desde la demanda
Evaluación de resultados / transparencias	Evaluación de procesos.

En cada una de las columnas se expresa una visión del ser humano que demarca la concepción de la política social y los procedimientos más adecuados para alcanzar sus objetivos. Mientras la primera columna percibe la población objetivo de la política social como personas con carencias, para quienes deben suplirse determinados bienes y servicios, la segunda columna, en el enfoque de derechos las personas son sujetos de derechos invisibles y universales, con una serie de capacidades que es necesario potenciar para facilitar su desarrollo.

Revisado los asuntos relacionados con el mundo del trabajo y los cambios que vienen operando en él, la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la salud y el medio ambiente, las maneras como se puede estudiar esta relación y una serie de aspectos referentes al sector informal de la economía, sus condiciones laborales, seguridad social, salud ocupacional y riesgos profesionales.

Ahora, para concluir se pasa revista a los aspectos relacionados con la participación de los trabajadores en los espacios institucionales y autónomos en el campo de la salud de los trabajadores.

Tal desarrollo lo haremos inicialmente abordando una reflexión en torno a la democracia y la participación, para desde este marco describir y analizar las instancias normalizadas en el campo de la salud ocupacional y los riesgos profesionales y, posteriormente, aquellas que los trabajadores han impulsado y pueden impulsar por su cuenta propia.

3.1.1. DEMOCRACIA Y PARTICIPACIÓN

Estos dos términos son inseparables. Es decir, no se puede concretar verdaderamente la democracia sin la participación de los grupos humanos en las instancias donde se toman las decisiones trascendentales que orientan y alteran el curso de sus vidas.

La Constitución Política promulgada en 1991 dejó claramente planteada la necesidad de efectuar un salto de las formas de representación delegadas que históricamente han prevalecido en el país, a un ejercicio de participación más directa, como la vía más clara de concretar y desarrollar el ejercicio de la ciudadanía y la democracia.

Se necesita superar las formas de delegación de las decisiones fundamentales en unos pocos, que la mayoría de las veces no representan los intereses de las colectividades sino los suyos particulares.

Para esto, se requiere que los individuos se constituyan en ciudadanos que se reconocen plenamente como sujetos de derechos y deberes sociales, y que establezcan unos nuevos tipos de relaciones de la sociedad con el Estado, que posibiliten recomponer el acuerdo social para la construcción de una sociedad justa y de bienestar.

Por lo tanto la participación de la que se habla acá es la que incide en la toma de decisiones. No aquella que es simplemente ornamental y que legitima decisiones que sólo convienen a unas minorías. No, es una participación que implica conocimientos, fuerza en los argumentos y, lo que tal vez es más importante, capacidad de negociación producto del respaldo organizativo y de movilización.

Esto es importante reconocerlo, porque es el escenario de la democracia y de la participación se encuentran múltiples actores, con diversos intereses, entre los cuales se producen tensiones y pugnas por orientar una vía u otra las decisiones. Y en esta medida, en esos espacios se debe llegar con fuerza argumentativa, respaldo organizativo y de movilización, para poder posicionar los intereses de los trabajadores, con la claridad de que se deben dar procesos de concertación en los cuales seguramente es necesario ceder y reorientar parte de la postura inicial con la que se



llega.

La participación vista de esta manera, exige que los trabajadores se empiecen a reconocer como ciudadanos y no solamente como empleados, es decir como sujetos con derechos, y en este caso en particular con derecho a la salud en el trabajo. Derecho que contiene otros, como es el derecho a la vida, es decir el derecho a no morir o deteriorar la vida por enfermedades o accidentes laborales; derecho al bienestar laboral, derecho a servicios asistenciales adecuados en los sitios de trabajo y derecho a participar.

Por lo tanto, la participación de los trabajadores en los sitios de trabajo es un derecho y, a la vez, se constituye en un deber. Porque como protagonistas que deben ser los trabajadores en la toma de decisiones en los sitios de trabajo, esa participación se constituye en un mecanismo de protección de su salud, en la medida en que esta participación consolida los intereses de los trabajadores relacionados con la salud y la seguridad en los sitios de trabajo.

3.1.2. DECÁLOGO DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN EL TERRENO DE LA SALUD LABORAL Y LOS RIESGOS PROFESIONALES

- La presencia decisiva de los trabajadores en las diversas instancias de participación en salud laboral y riesgos profesionales es un elemento protector de la salud de los trabajadores.
- La participación de los trabajadores es un imperativo, un deber y una necesidad para poder reorientar en los sitios laborales las condiciones de trabajo, al servicio de la vida y la salud.
- La salud en el trabajo es un derecho humano fundamental que debe dignificar la vida de los trabajadores y propiciar condiciones seguras para realizarlo.
- La participación de los trabajadores en los sitios de trabajo también es un derecho, para poder incidir en las decisiones que influyen sobre su vida laboral.
- Los trabajadores no deben delegar en nadie la participación, deben ser los actores protagónicos.
- Para realizar una participación con fuerza se requiere articular procesos educativos, comunicativos, investigativos y organizativos.
- Participar en las inspecciones de los sitios de trabajo para detectar las condiciones inseguras y nocivas para la salud de los trabajadores, para controlarlas y de ser posible erradicarlas.
- Participar en todo el proceso de la gestión de la salud y la seguridad en los sitios de trabajo.
- Participar deteniendo los procesos de trabajo, cuando así se requiera, si los trabajadores están sometidos a unas condiciones que de manera inminente ponen en peligro su vida.
- Participar para movilizar al conjunto de los trabajadores y de la comunidad por la garantía del derecho a la salud y el derecho a la salud en el trabajo.

3.1.3. MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS PROFESIONALES

El terreno laboral no ha sido ajeno, por supuesto a los elementos que atraviesan el tema de la participación.

Se podría decir que lo característico en nuestro país ha sido que en los escenarios laborales el elemento de la democracia ha estado bastante ausente. La característica en su interior ha sido la de relaciones jerárquicas y autoritarias, que poco espacio le dan a la concertación y a la negociación con los trabajadores, que niega la posibilidad de construir sitios de trabajo democráticos.

Esta postura ha caracterizado la historia laboral y obrera en nuestro país. Ha sido la lucha, la movilización, el paro y el sacrificio de muchos obreros lo que ha llevado a que se den avances en el reconocimiento a los derechos de asociación, negociación colectiva y de huelga, entre otros.

En el campo específico de la salud de los trabajadores y los riesgos profesionales, los diferentes grupos laborales han utilizado parte de sus luchas reivindicativas a puntos específicos en este campo. Ejemplos destacados de esto fueron las movilizaciones que efectuaron los obreros bananeros, los trabajadores fluviales y los petroleros a comienzos del siglo pasado, que en sus pliegos reivindicativos incluían aspectos concernientes a la atención sanitaria, la seguridad de las condiciones de trabajo y el reconocimiento de prestaciones para los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Pero es sólo hasta comienzos de la década de los años ochenta cuando en el país se normatizaron instancias de participación en la esfera de las empresas, los municipios, los departamentos y en el ámbito nacional.

De estas instancias se pasa a hacer una revisión a continuación, observándolas a través de un lente crítico.

3.1.4. MECANISMOS INSTITUCIONALES DE PARTICIPACIÓN

El Sistema General de Seguridad Social, a través de la Ley 100 de 1993 definió y ratificó unas instancias de participación en el campo de salud y riesgos profesionales, tanto de carácter nacional como regionales y locales.

Estos espacios de participación institucional existentes, que dan cabida a los diferentes actores sociales del sector sanitario y laboral, son escenarios donde se dan las tensiones y pugnas entre los diferentes actores sociales presentes en ellos por orientar las decisiones.

3.1.5. CONSEJO NACIONAL DE RIESGOS PROFESIONALES

Es el órgano de dirección del Sistema General de Riesgos Profesionales, de carácter permanente, conformado por:

El Ministro de Trabajo, o su viceministro quien lo preside.

El Ministro de Salud, o su viceministro.

El Consejero de Seguridad Social de la Presidencia de la República, o quien haga sus veces.

Un representante de las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) privadas.

Dos representantes de los empleadores

Dos representantes de los trabajadores.

Un representante de las asociaciones científicas de salud ocupacional.

Sus funciones básicamente están referidas a recomendar diversos aspectos al Ministerio de la Protección Social. Entre estas recomendaciones se encuentra la formulación de estrategias y programas para el Sistema General de Riesgos Profesionales; las normas técnicas de salud ocupacional y de promoción y prevención que deben ser cumplidas por las Administradoras de Riesgos Profesionales; la reglamentación sobre la recolección, transferencia y difusión de la información sobre riesgos profesionales; las normas y procedimientos que permitan vigilar y controlar las



condiciones de trabajo en las empresas y recomendar el Plan Nacional de Salud Ocupacional.

La única función con capacidad de decisión que tiene este Consejo está referida a aprobar el presupuesto general de gasto del Fondo de Riesgos Profesionales.

Este Consejo ha sido poco operante y su carácter de órgano asesor le resta posibilidades para jugar un papel más decisivo frente a los múltiples vacíos del Sistema.

3.1.6. COMITÉ NACIONAL DE SALUD OCUPACIONAL

Es un órgano asesor del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales, y consultivo de la Dirección Técnica de Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, conformado por:

- El titular de la Subdirección Preventiva de Salud Ocupacional de la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministro de Trabajo.
- El subdirector de la dependencia competente de Salud Ocupacional o Riesgos Profesionales del ISS.
- El jefe de la dependencia competente de Salud Ocupacional o Riesgos Profesionales del ISS.
- El jefe de Salud Ocupacional del Instituto Nacional de Salud.
- Un representante de las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) privadas.
- Dos representantes de los empleadores.
- Dos representantes de los trabajadores.
- Un representante de los pensionados.
- Un representante de las sociedades científicas y académicas de salud ocupacional.

Entre sus funciones se encuentra establecer acciones, planes y programas en Salud Ocupacional, con base en el Plan Nacional de Salud Ocupacional, en coordinación con los Comités Seccionales y Locales de Salud Ocupacional.

La mayoría de sus funciones también son en el plano de recomendaciones. Entre las más relevantes se encuentran la normalización requerida para el buen funcionamiento del Sistema General de Riesgos Profesionales; campañas, programas y eventos de divulgación, publicación y capacitación en la temática de riesgos profesionales.

En este sentido, el papel del Comité Nacional ha sido limitado, debido al poco respaldo a su labor que en parte se expresa en la falta de reconocimiento y acogida que se ha tenido a las diferentes propuestas de Plan Nacional de Salud Ocupacional que ha elaborado.

3.1.7. COMISIONES NACIONALES DE SALUD OCUPACIONAL O RIESGOS PROFESIONALES POR ACTIVIDAD ECONÓMICA

Son instancias de carácter operativo de las políticas y orientaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales para la promoción y prevención de los riesgos profesionales por actividades de la economía nacional o por interés de tipo sectorial.

Están integradas por representantes de las entidades gubernamentales de trabajo y salud, de los empleadores y de los trabajadores.

Sus funciones están referidas a realizar recomendaciones en salud ocupacional y riesgos profesionales e impulsar y coordinar campañas, programas y eventos de divulgación y capacitación en riesgos profesionales, en las ramas de economía específica que aborda.

Este tipo de Comisiones brindan la posibilidad de que se conformen para el sector informal e independiente en las regiones, de tal manera que podrían crearse comisiones de comerciantes, o de trabajadores de la industria manufacturera, o del servicio doméstico, por citar algunas posibilidades, desde las cuales se puedan analizar las condiciones de trabajo y salud específicas concertar políticas públicas de intervención, conjuntamente con el sector salud (Secretarías de Salud) y el sector trabajo (Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo).

3.1.8. COMITÉS SECCIONALES Y LOCALES DE SALUD OCUPACIONAL

En cada capital de departamento debe funcionar un comité seccional, y en los municipios donde existan inspecciones de Trabajo y Seguridad Social debe existir un comité local.

Estos entes actúan como asesores de las Direcciones Regionales y de las Inspecciones de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, y de los Servicios Seccionales y Municipales de Salud, en los temas de Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales.

Están conformados por representantes de las entidades gubernamentales de salud y trabajo y de la administración territorial, representantes de las Administradoras de Riesgos Profesionales, de los empleadores y trabajadores, de los pensionados y de las sociedades científicas y académicas de salud ocupacional.

Sus funciones están referidas a realizar recomendaciones en salud ocupacional y riesgos profesionales a las instancias territoriales pertinentes, impulsar y coordinar campañas, programas y eventos de divulgación y capacitación en riesgos profesionales, en la jurisdicción de su territorio. Asimismo, a evaluar y proponer ajustes a los Planes Departamentales y Locales de Salud Ocupacional.

Frente a estos Comités se puede decir que han tenido un papel muy limitado, dado el poco respaldo y orientación a su labor. Además, que en muchos departamentos y municipios donde deberían existir, no se han conformado.

Una posibilidad para el sector informal e independiente, sector que como revisamos tiene una gran incidencia en la economía de las regiones y municipios y se encuentra muy desprotegido en salud ocupacional y riesgos profesionales, es que entre los miembros de estos comités haya representantes de estos sectores, de tal manera que desde estos espacios se estudie y propongan alternativas para los problemas y vacíos que existen en este grupo laboral.

3.1.9. COMITÉS PARITARIOS DE SALUD OCUPACIONAL

Son un escenario de concertación paritaria entre representantes de la empresa y de los trabajadores. Esto significa que participan igual número de representantes de ambas partes. Tiene como fin promover la protección de la salud de los trabajadores. Son de obligatoria existencia para toda empresa.



CUARTA SESIÓN :
Lectura del protocolo anterior y su corrección.
Modelos actuales aplicados en las relaciones laborales *

Temas	Empresas asociativas de Trabajo	Cooperativas de trabajo asociado	Empresas de servicios temporales	Agencias de colocación o empleo
Legislación	Ley 10 /91 y Dec. 1100 /92 Organizaciones sin ánimo de lucro	Ley 79 /88 y Dec. 468 /90. Organizaciones sin ánimo de lucro.	Ley 50 /90 y Dec. 24 /98 y 503 /98. Organización con ánimo de lucro.	Ley 50 /90 y Dec. 3115 /97. Privada, ánimo de lucro y públicas sin ánimo de lucro.
Regulación	Internamente por estatuto. Externamente por las normas del Código de Comercio.	Estatutos y regímenes (trabajo asociado, compensaciones y seguridad social aprobados por el Ministerio de Trabajo.	Código Sustantivo del Trabajo	Intermediación laboral.
No. de Asociados	Mínimo: 3 asociados. Producción: 10 Máximo: Servicios 20	Mínimo: 10 asociados Máximo: ilimitado	Sin Límite	No existe.
Objeto	Objeto para bienes básicos de consumo familiar.	Producción de bienes, ejecución de obras y prestación de servicios de toda clase de bienes.	Producción, comercialización y prestación de servicios de bienes básicos de consumo familiar.	Poner en contacto la oferta y la demanda laboral.
Personería jurídica	Cámara de comercio para obtener Certificado de existencia	1. Cámara de Comercio para la obtención del registro 2. Supersolidaria, para el concepto de legalidad	Cámara de Comercio	Cámara de Comercio (persona natural o jurídica).
Contratación laboral	Prohibida (Art. 26 de la ley 10/91)	Excepcionalmente para tender incrementos transitorios en la producción o reemplazo de asociados que se encuentran en suspensión. Personal técnico que no exista dentro de sus trabajadores asociados y para llenar vacantes que requieran de urgente provisión.	Las que establece el Código Sustantivo del Trabajo.	No existe
Seguridad social	Trabajador independiente	Trabajador dependiente.	Trabajador dependiente.	No existe
Reservas	20% para preservar la estabilidad de la empresa. Menos ó igual el 10% para seguridad social.	Como mínimo 20% para preservar la estabilidad de la empresa, 20% para el fondo de educación y 10 por ciento para el Fondo de Solidaridad.	L a que establece el Código del Comercio, de acuerdo al capital de la empresa usuaria.	No existe
Remuneración	De acuerdo a los aportes laborales y laborales adicionales. Se denominan utilidades.	De acuerdo al trabajo realizado y se denominan compensaciones.	Salario equivalente, al que tenga el trabajador de la empresa usuaria.	Comisión sujeta a que se le da vinculación laboral.
Duración	Debe estar definida en los estatutos	Duración indefinida- estatutos.	Por obra o labor. Término fijo inferior a un año.	De acuerdo a las modalidades de contratación.
Responsabilidad	Se aplicarán las normas de sociedades de personas previstas en el Código de Comercio	Responsabilidad limitada de los asociados hasta por el monto de sus aportes y de la Cooperativa para con terceros hasta el monto del patrimonio social.	La responsabilidad laboral es de la empresa de servicios temporales como empleadora.	Ninguno.
Estructura administrativa	Junta de asociados, director ejecutivo, subdirector y tesorero	Asamblea general, consejo de administración apoyado por la junta de Vigilancia y el Revisor Fiscal; y el gerente apoyado por el Comité de Educación y otros comités.	Representante legal y suplente.	Representante legal sí es persona jurídica.
Protección			Póliza de garantía de pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales. Mínimo 500 veces S.M.L.V.	Póliza de cumplimiento para garantizar el buen funcionamiento de la intermediación.
Patrocinio	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno
Inspección y vigilancia	Ministerio de Trabajo	Ministerio de Trabajo y Supersolidaria	Ministerio de Trabajo	Ministerio de Trabajo



QUINTA SESIÓN : Lectura del protocolo anterior y su corrección. DERECHO ADMINISTRATIVO LABORAL.

El nuevo sistema requiere que todos los colombianos pensemos en el mañana y actuemos desde hoy: los colombianos tenemos que anticipar los riesgos y prepararnos desde ya para ellos; por lo tanto la organización del poder ejecutivo contempla que en cumplimiento de la Ley 790 de 2002 y en desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública, hacia un Estado Comunitario, la expedición del Decreto 207 del 3 de febrero de 2003, mediante el cual suprimió las plantas de personal de los Ministerios de Salud y de Trabajo y Seguridad Social y estableció la planta de personal del Ministerio de la Protección Social; Mediante Decreto 205 de 2003 se determinaron los objetivos, la estructura orgánica y las funciones del Ministerio de la Protección Social.

MISIÓN: Corresponde al Ministerio de la Protección Social, formular, adoptar, dirigir, liderar, coordinar, conciliar y monitorear las políticas sociales en materia laboral y de seguridad social como esencia del Estado Social de Derecho.

VISIÓN: El Ministerio de la Protección Social, debe ser el organismo del Estado con capacidad de liderazgo, convocatoria y concertación, que le permita formular políticas de empleo, trabajo, prevención y seguridad social, para contribuir al bienestar de los colombianos.

En Palmira existe el Grupo de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, conformado por 2 Inspectores de Trabajo y 2 Auxiliares Administrativos. La Resolución 0951 del 28 de abril de 2003, del Ministerio de la Protección Social asigna y reasigna competencias a este Grupo, en su artículo 13, así: "Los Inspectores de Trabajo de los municipios diferentes a la sede de las Direcciones Territoriales y de los municipios diferentes a la sede de las Oficinas Especiales, son competentes para:

1. Aprobar los reglamentos de trabajo, de higiene y seguridad industrial e inscribir los comités paritarios de salud ocupacional y los vigías ocupacionales.
2. Conceder autorizaciones para laborar horas extras y autorizar los pagos de cesantías y el pago en dinero de las vacaciones en los casos previstos en la ley.
3. Inscribir el acta de constitución, los estatutos y junta directiva de las organizaciones sindicales de primer grado.
4. Registrar los libros que deban llevar las organizaciones sindicales.
5. Autorizar la contratación de trabajadores a domicilio.
6. Otorgar autorización para que los menores de edad puedan trabajar, conforme a lo previsto en los Códigos Sustantivo del Trabajo y del Menor.
7. Efectuar los registros de las juntas directivas, Subdirectivas y comités seccionales de las organizaciones sindicales de primer grado.
8. Efectuar el depósito de las convenciones y pactos colectivos de trabajo y enviar copia al Grupo de Archivo Sindical de la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo.
9. Comprobar las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito en los casos previstos en la ley. En el acta que se levante de la diligencia, el inspector se limitará a describir lo que observe sobre los hechos objeto de la comprobación y a dejar las constancias que considere pertinentes.
10. Autorizar, por escrito, a solicitud conjunta del empleador y trabajador y previa calificación en cada caso: préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario y fijar la cuota que puede ser objeto de deducciones o compensaciones por parte del empleador, lo mismo que los plazos para la amortización gradual de las deudas.
11. Adelantar y decidir las investigaciones por incumplimiento de las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo y campamentos.
12. Adelantar las investigaciones relacionadas con el cumplimiento de las disposiciones sobre el trabajo contenidas en el Código del Menor y aplicar las sanciones consistentes en multa. Cuando se trate de una empresa que haya puesto en peligro la vida del menor o que atente contra la moral o las buenas costumbres, deberá remitir el expediente al Director Territorial, Coordinador del Grupo de Inspección y Vigilancia Preventiva o Director Territorial de Oficina Especial, según corresponda.
13. Adelantar las investigaciones por retención o disminución colectiva e ilegal de salarios e imponer las correspondientes sanciones.
14. Efectuar las investigaciones necesarias para el pronunciamiento del Director Territorial, del Coordinador del Grupo de Trabajo o del jefe de la Oficina Especial de Trabajo y Seguridad Social, a que se refiere el Decreto 2164 de 1959, según corresponda.
15. Instruir las investigaciones, para la decisión del correspondiente Director Territorial, Coordinador de Grupo o Jefe de la Oficina Especial para determinar la representación sindical; por la negativa a iniciar conversaciones en la etapa de arreglo directo, y por actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical.
16. Tomar las medidas necesarias para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias y elementos básicos y para la ejecución de labores tendientes a la conservación de cultivos, así como el mantenimiento de semovientes, en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de estas dependencias.
17. Realizar audiencias de conciliación y levantar actas de acreencias laborales.
18. Actuar como conciliadores en los conflictos rurales entre los propietarios o arrendadores de tierras y los ocupantes de ellas, arrendatarios, aparceros, colonos y similares.
19. Decidir sobre las solicitudes de despido de trabajadores en estado de embarazo, y sobre las solicitudes de terminación de los contratos de trabajo en razón de la limitación física del trabajador, en el caso contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
20. Aprobar los contratos de trabajo que impliquen movilización de los trabajadores a distancias mayores de doscientos kilómetros de su domicilio, dentro del país.
21. Constatar ceses o paros colectivos de actividades.
22. Efectuar la comprobación sobre los turnos especiales de trabajo a que se refiere el ordinal 1 del artículo 2351 de 1965.
23. Efectuar la inspección y vigilancia sobre las actividades de trabajo asociado de las precooperativas y cooperativas de trabajo asociado.
24. Vigilar que las empresas asociativas de trabajo cumplan con las disposiciones legales y estatutarias.
25. Realizar visitas de inspección a las empresas y establecimientos para vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de trabajo, empleo y seguridad social.
26. Aplicar las sanciones por las violaciones a las disposiciones legales, convenciones, pactos colectivos y laudos arbitrales.
27. La demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de la dependencia.



5.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y MANIFIESTO DEL COLEGIO NACIONAL DE INSPECTORES DE TRABAJO

La colegiatura de la inspección de trabajo se constituye en la aspiración de dinamizar desde la función pública el rol del Inspector de Trabajo y Seguridad Social como un aporte efectivo a la construcción del conocimiento y su conciencia moral, garantizando la ejecución de políticas sociales de Estado y particularizando en la economía laboral y la Seguridad Social. Nos encontramos inmersos ante un vacío entre la política social oficial y la realidad tal como funcionan las 298 Oficinas de Trabajo de la Nación no garantizan un avance efectivo y real hacia el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Colombia, se fundamenta nuestra propuesta en la especificidad de cada funcionario que se inserta desde su autonomía con las siguientes perspectivas:

5.1.1. APROXIMÁNDONOS A LA REALIDAD: Se hace imprescindible que coevolucionemos en los diferentes contextos sociales, jurídicos y económicos; actualmente los sectores productivos y de población trabajadora tienden a desarrollar el valor agregado del conocimiento en el trabajo y por ello, las inspecciones tradicionales han funcionado con pautas lógicas que van perdiendo su vigencia; consecuentemente los inspectores nos hemos visto abocados a intentar una mirada propia asumiendo una ética personal.

5.1.2. CONSTRUYENDO LA INSPECCIÓN DEL NUEVO MILENIO: En décadas anteriores esta institución se limitaba a regular el empleo, a repetir el oficio, por lo tanto hacíamos lo asignado y casi no podíamos aspirar a más; pero con el desarrollo científico, técnico, económico y político, nuestra sociedad y el trabajo han adquirido una notable movilidad; es decir, gozamos la posibilidad de cambiar de rol y para ello hay inmensas posibilidades de empoderarnos como asesores en el diálogo social de la comunidad, algo así como un traductor de lenguajes de los intereses de los trabajadores, los empresarios, los sindicatos, el trabajo asociado, permitiendo regular efectivamente los poderes y contrapoderes que existen en las fuerzas sociales vía la concertación, interactuando con los saberes, instituciones cumpliendo con el sentido que se le ha querido dar a las reestructuraciones del sector público con nuevas metodologías de acción, vía alianzas estratégicas en sectores públicos y privados, local, territorial y nacionalmente; así daremos cumplimiento al real ejercicio y conocimiento de los Derechos Constitucionales de los trabajadores, implicando el desarrollo y cultivo de una nueva mirada potenciándonos en el trabajo colectivo, ya que en nuestro quehacer frente al cambio institucional trabajamos compartiendo tiempos y tareas comunes, nuestras actividades se trabarían en su acción si cada uno de nosotros trabajamos con estrategias diferentes, para ello se propone llegar a un mínimo de estrategias por consenso; es así como surge el COLEGIO NACIONAL DE INSPECTORES DE TRABAJO como un espacio de autorreflexión autocrítica y como interlocutor válido frente a las políticas sociales de empleo, trabajo y seguridad social, para responder con seriedad a todas estas excitivas que afrontamos en nuestro quehacer debemos superar las condiciones fácticas (que refieren a los hechos y a las situaciones concretas) e individuales entendiendo que los intereses que se mueven a diario en la Inspección originan poderes y territorios, feudos que sustentan en pautas lógicas y acumulación originando anomías (sin ley) en el deber ser de nuestra labor. Proponemos buscar colectivamente criterios morales de valor universal (con validez para todos los 298 Inspectores Nacionales de Trabajo). En este sentido podemos decir que unos auténticos principios de carácter universal aplicable a nuestra vida práctica deben fundamentarse en el reconocimiento y en el respeto de los siguientes aspectos:

- Unidad fundamental en la dignidad del Inspector de Trabajo.
- Individualidad y especificidad de cada inspección local o territorial.
- Sentido del valor de la comunidad de inspectores.
- Que en cada colegiado el amor, la compasión, el altruismo y la fuerza del espíritu deban prevalecer sobre el odio, la enemistad y el interés.
- Obligación de cada uno de nosotros de hacer efectivo el derecho sustancial al Trabajo; es decir, interpretándolo como valor y principio ideológico (fin último del ser humano) y axiológico (el hombre como ser integral) como lo contempla nuestra Constitución Política.

Estos principios implican un cambio de mirada para que advirtámoslo o no, cada uno de nosotros tiene una visión particular que se orienta por unos principios y políticas, crea un clima organizacional, plantea formas de reconocimiento, autorreconocimiento, relaciones e implica reconfiguraciones de la interpretación normativa y jurisprudencial del trabajo, las personas, los grupos, las instituciones, los recursos, genera información y lenguajes, en fin, modifica la vulnerabilidad de una inspección de trabajo tradicional o clásica; si transformamos cada una de estas dimensiones en un valor agregado nuestro oficio puede producir un clima de equidad, solidaridad, convivencia, trabajo, auto-reconocimiento de las potencialidades de las diferentes visiones del desarrollo humano proporcionando información útil para diseñar una política social coherente generando nuevos conocimientos y aprendizajes, propiciando conectividad con otros proyectos estatales e inserción productiva en redes de distinto tipo ya sea sindicales, comerciales, gremiales, de empresarios, de economía solidaria y ONG (organizaciones no gubernamentales); propenderemos para que en nuestro quehacer cotidiano no se nos instrumentalice o instrumentalicemos a los usuarios y finalmente nos entrapemos en formas de sobrevivencia coyuntural, pues la colegiatura es el espacio propicio para la construcción de nuevas capacidades y fuentes de aprendizaje. Así iremos tejiendo 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 de aporte; según esta perspectiva, la diversidad en que nos movemos en cada uno de los rincones geográficos de nuestro país se puede convertir entonces en una posibilidad de inserción del a región que no se reduce al ámbito jurídico administrativo laboral sino que se traduce en la posibilidad de pensar y construir la inspección como una red de ambientes diversos para mejorar las condiciones de trabajo en nombre del poder público, de verificar la correcta aplicación de las leyes y los reglamentos de trabajo haciendo aplicar los textos relativos al orden público en el trabajo colombiano y, por consiguiente, ser motores del progreso social, dado que para garantizar la aplicación decidida de las leyes laborales es necesario que el Estado disponga los medios, la interlocución colectiva del Colegio Nación de Inspectores de Trabajo se constituye en el puente para sugerir las mejoras que se puedan introducir, para ello trabajaremos con una inteligencia abierta apoyándonos en el afán de cada uno de nuestros compañeros para informarnos de los problemas de las empresas, de las prácticas profesionales y de las condiciones técnicas y, por último, incrementando la fe en la importancia de la misión de la Inspección de Trabajo apoyados en una conciencia clara de los servicios públicos de inspección: es así como nos ocuparemos de los problemas que plantea el cumplimiento de las tareas de inspección, somos conscientes que ocupamos en varios sentidos una posición central que hace que el ejercicio cotidiano de nuestra misión sea a la vez apasionante y difícil con nobles funciones, directamente orientadas hacia el progreso social; es así como nos enfrentaremos con las realidades inmediatas de la producción y del trabajo donde las restricciones técnicas y económicas son rigurosas; obligando a hacer aplicar la ley podemos estar sometidos a presiones o influencias frente a la rigidez y generalidad de los manuales de funciones en que se nos encasilla; además nos enfrentamos con personas y situaciones sumamente diversas que se nos dificulta comprender,



por lo tanto debemos estar orientados en la elección del modo de actuación dirigido a obtener los mejores resultados para los trabajadores; en este orden de ideas; desde el colegio se abogará por no seguir dándole prioridad a los problemas más visibles y no a los más graves para que nuestra actuación como la de nuestra institucionalidad se inscriba en una política global decidida, hace falta que aportemos primeramente nuestra ayuda a los trabajadores más desfavorecidos y menos protegidos; no debemos a pesar de la urgencia de intervenir en ciertas empresas olvidar la economía informal que quizás nunca originan investigaciones pero en donde frecuentemente no se cumplen las disposiciones más elementales de la legislación social, debemos procurar por llevar esta acción tanto o más a estas últimas.

La independencia de autonomía por la que abogaremos en el cuerpo de la policía de trabajo no es necesariamente la indiferencia o la pasividad ya que tenemos el deber no solo de velar por el cumplimiento de los textos legales sino ser el agente del progreso social señalando la atención de las fuerzas sociales a los abusos que no están específicamente cubiertos por las disposiciones vigentes, en una época de profundas transformaciones tecnológicas la Inspección de Trabajo induce a reflexionar sobre las funciones de los servicios de inspección y su funcionamiento, por ello surge este espacio de los inspectores, por los inspectores y para los inspectores de trabajo, para ir más allá de los conflictos típicos de la Oficina de Trabajo impulsando una nueva ética del trabajo y de la vida con postulados y principios holísticos (universales) de la vida para asegurar la paz social de la nación.

5.2. PLAN DE TRABAJO

ALIANZA ESTRATÉGICA: DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA DEL MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL ALCALDÍA MUNICIPAL DE FLORIDA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PALMIRA*

RESPONSABLES:

Sulay Ramos Mosquera, Delegada de Salud Ocupacional de Florida.

Gabriel Ignacio Gómez, Inspector de Trabajo del Ministerio y seguridad social de Palmira.

5.2.1. ANTECEDENTES: Se ha constituido un grupo de trabajo Intersectorial con el fin de analizar y a su vez detectar la problemática vivida en el municipio de Florida realizando visitas periódicas en sitios vulnerables.

5.2.2. DESCRIPCIÓN: Se pretende avanzar en la pedagogía constitucional sobre el concepto de Dignidad Humana y la calidad de vida; sustentándose en la protección sustancial del derecho al trabajo y a la Seguridad Social mediante un actuación articulada y coordinada de la policía del trabajo en el municipio de Florida en asuntos específicos como el Derecho Administrativo Laboral; para implementar un proceso gradual de lo que sería un municipio "Inteligente". 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 los que no. el sentido de toda red inteligente es la vida; esto permitiría darle la suficiente aplicabilidad y cobertura a la política social en el municipio de Florida.

5.2.3. PRESENTACIÓN: Las características del desarrollo actual constituyen un elemento clave para identificar las políticas y estrategias más adecuadas que permitan a nuestras instituciones modernizarse y adaptarse a las exigencias de la internacionalización y globalización de la economía; se hace énfasis en la perspectiva bioética que fundamenta los nuevos paradigmas para la administración del gobierno municipal, tanto en los valores (conservación, cooperación, calidad, asociación), como en el pensamiento (intuitivo, sintético, holístico, no-lineal e integrativo) aplicándolos a los asuntos ciudadanos, cívicos y laborales, en especial la atinente a la política social en el municipio de Florida a la luz del derecho constitucional y de los tratados de la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo) de los cuales nuestro país es signatario. Particularmente se propone desarrollar habilidades en la comunidad de Florida que se mide por aspectos como el conocimiento aplicado y la capacidad de trabajos del hombre a la dinámica de los permanentes cambios sociales y tecnológicos; esto exige una nueva mirada de la realidad socioeconómicas de las empresas de la región y de la subregión, teniendo en cuenta nuevos elementos de juicio culturales, sociales y humanísticos-jurídicos para el desarrollo del logro de un municipio inteligente con procesos de gestión municipal conectivos y sinérgicos. Para ello se hace necesario un sistema de gestión enlazado con la realidad social de la región, logrando un nuevo significado de la identidad municipal, fomentando en la región un interés por la cultura del diálogo social y la concertación, avanzando finalmente en la construcción de un municipio inteligente.

5.2.4. JUSTIFICACIÓN: Las últimas reestructuraciones que ha sido objeto en el Ministerio de la Protección Social del Valle del Cauca así como en el gobierno municipal de Florida, implican abordar nuevas metodologías de acción para la gestión, por esto se propone una alianza ESTRATÉGICA que permita dar cumplimiento a los mandatos internacionales refrendados por nuestra legislación en materia de salario, salud en el trabajo, ocupación, empleo, libertad de sindicales, derechos de los niños-niñas trabajadores y población vulnerable.

5.2.5. OBJETIVOS GENERALES:

- Hacer realidad la Concertación de políticas laborales de empleo y Seguridad social en el municipio de Florida. Activar los comités: Local, Seccional, Municipal de iniciativas locales de empleo, Salud ocupacional, Erradicación del trabajo infantil y protección del joven Trabajador en el municipio de Florida.
- Resignar el rol de la autoridad administrativa del trabajo (Inspección de Trabajo de Palmira) y el papel del gobierno municipal de Florida mediante la construcción de la concertación social.
- Desarrollar las especificaciones de esta alianza estratégica de los programas sociales del municipio de Florida y la gestión de la Inspección de Trabajo Local de Palmira, favoreciendo el surgimiento de una cultura humana apoyándose en una mirada directa a las unidades de producción, sus trabajadores y su relación con el estado, región, sub-región y sociedad civil.
- Interrelacionar el tejido social del municipio de Florida y sus fuerzas vivas, posibilitando en los actores sociales resignificar el concepto de ciudadanía en sus propios proyectos transversales de la reflexión, producción del conocimiento y aprendizaje, (Proyectos Inteligentes). Así mismo se abordarán estudios de mercado de trabajo municipal de Florida realizando análisis normativos de competitividad e inserción de información, comunicación y traducción de lenguajes, definición de visiones políticas y planeación participativa.

*Gabriel Ignacio Gómez Marín

*Memorias y Publicaciones periódicas del Ministerio de trabajo y Ministerio de protección social en la inspección de trabajo de Palmira 1995 a 2003



5.2.5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Potenciar las actividades físicas e intelectuales de los ciudadanos del Municipio de Florida. Adaptación de la autoridad administrativa del trabajo a las características socioeconómicas del municipio de Florida.
- Incitar nuevas formas de cultura a los actores de esta alianza estratégica (funcionarios públicos, O.N.G., niños y niñas del municipio).
- Propender por la información del hombre universal.

5.2.6. METODOLOGÍA

- Taller de desarrollo según el cual se puede explorar, recibir información, analizar y elaborar formas de pensar, ver e intervenir programando gestiones así:
- Seminarios de capacitación y eventos de divulgación por sectores sociales.
- Convocando reuniones del Comité Seccional de Salud Ocupacional, del Comité del Empleo del Comité Inter-institucional de Protección de menores y jóvenes trabajadores.
- Convocando reunión con empresarios.
- Abogando (advocacy) por organizar un comité contra el maltrato infantil en la temática de peores formas de explotación. Programando diligencias de la Autoridad Administrativa del Trabajo, ya sea de inspección preventiva, vigilancia y control o jornadas de atención a sectores de población en las siguientes actividades económicas:
 - Construcción
 - Comercio al por mayor y menor
 - Transporte
 - Servicio social, comunales y conexos
 - Instrucción pública
 - Servicios de diversión y esparcimiento
 - Administración pública y defensa
 - Asociaciones profesionales y laborales
 - Agricultura, servicio agrícola
 - Explotación minera
 - Fabricación de productos alimenticios
 - Industrias metálicas y maderas básicas.

De la visita, permanente a esta unidad de producción quedará un registro, rastreo o seguimiento para avanzar en un análisis que incluya el contexto social y económico en su clima organizacional, para proceder a sistematizarlo. Esto con la intención de preparar los insumos necesarios en investigaciones sociales que decida adelantar los programas sociales del municipio de Florida, así como para implementar la política social del Departamento del Valle del Cauca en el área de empleo, trabajo y seguridad social.

5.2.8. CONTENIDO TEMÁTICO

- Principios Constitucionales y legales para el desarrollo de las empresas.
- Globalización de los servicios profesionales y su futura reglamentación.
- Hermenéutica, desarrollo de las competencias básicas, genéricas y específicas.
- Desarrollo laboral, individual colectivo de la seguridad social y administrativa.
- Modelos legales, culturales y sociales, proyectos inteligentes y uso alternativo del Derecho.
- Riesgo psicosocial en el trabajo.
- La bioética, la violencia invisible.
- Traducción de lenguaje y comunicación, reconocimiento y diálogo de saberes.

5.2.9. TALENTOS

Directora territorial DEL Ministerio De Trabajo del Valle, Inspector de trabajo de Palmira, alcalde Municipal de Florida y su equipo de trabajo, Director de la Universidad del Valle sede Palmira, Coordinadores de los programas de Administración, Contaduría y Tecnologías, profesores Nelly Cardona y Gildardo Granda.

5.2.10. RECURSOS

Material didáctico e institucional del Ministerio de Trabajo, publicaciones periódicas de la O.I.T. Organización Internacional del Trabajo.

5.2.11. MARCO JURÍDICO

5.2.11.1. DEL COMITÉ SECCIONAL DE SALUD OCUPACIONAL DE FLORIDA

Conforme al Decreto No. 16 de enero 9 de 1997, en su Art. 17 por el cual se reglamenta la integración de los comités locales de Salud Ocupacional, de conformidad con el párrafo 2º del Art. II del decreto 1295 de 1994, debe existir en el municipio de Florida, un comité seccional para desde allí impulsar planes y programas con actividades en medicina e Higiene Ocupacional, Seguridad Industrial y riesgos Profesionales en dicha comunidad.

5.2.11.2. DEL COMITÉ DE APOYO AL NIÑO JOVEN TRABAJADOR

De acuerdo al decreto 859 del 26 de Mayo 1995 Art. 6, por el cual se reglamenta el comité institucional para la erradicación del trabajo infantil Y la protección de los jóvenes trabajadores y su plan nacional de acción 2000 2002. En su capítulo 6º, que define sus mecanismos de gestión para la ejecución donde se concretan las funciones del comité municipal, se debe activar dicho ente en el municipio de Florida que tendrá como función :

- En el marco de Plan Nacional y Departamental formular el plan municipal de erradicación progresiva del trabajo infantil y protección al joven trabajador.
- Gestionar en la inclusión de plan municipal de Florida para la erradicación del trabajo infantil dentro del Plan de Desarrollo municipal e impulsar su ejecución.
- Presentar el plan de Acción municipal de Florida ante el Comité Interinstitucional, Departamental y Nacional.
- Divulgar ampliamente entre las instancias departamentales y municipales competentes.

5.3. CONCILIACIÓN LABORAL

5.3.1. LA CONCILIACIÓN



“Hay cosas que por sabidas se callan y, por calladas, se olvidan”

5.3.2. LA CONCILIACION LABORAL

- DENTRO DEL CONTEXTO DE LOS METODOS ALTERNATIVOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS
- EN EL AMBITO JURÍDICO
- METODO ALTERNATIVO
- HERRAMIENTA DE CAMBIO SOCIAL
- FORMA DIFERENTE DE CONVIVIR Y RESOLVER DIFERENCIAS
- CRISIS DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA
- RECUPERAR VALORES INTRÍNSECOS DE LA RELACION HUMANA
- CULTURA DEL CONCENSO CONCILIAR
- INTERES DE UNA SOLA PARTE
- GANAR-PERDER
- FORMALISMO PROCESAL
- IMPLICA TIEMPO PROLONGADO
- SENTENCIA
- INTERES DE AMBAS PARTES
- GANAR-GANAR
- INFORMALIDAD
- AGIL, RAPIDO
- ACUERDO MUTUO

5.3.3. EL BUEN CONCILIADOR

HABILIDADES

- Comunicación
- Creatividad
- Intervención Estratégica
- Negociación

RETOS

- ÉL MISMO
- SU PERCEPCIÓN
- NEUTRALIDAD
- EN EL AMBITO JURIDICO
- ASPECTOS DE FONDO

5.3.4. QUÉ ES CONCILIAR?

Evolución Normativa y situación Actual
Algunas Expresiones Jurisprudenciales

ASPECTOS DE FORMA

La Diligencia de Conciliación
El Acta de Conciliación

QUÉ ES CONCILIAR?

Prevenir o solucionar un conflicto, por medio de un acuerdo de las partes, con efecto de cosa juzgada, ante un funcionario que garantiza el respeto de los derechos ciertos e indiscutibles.

ASPECTOS DE FONDO

- Evolución Normativa
- Antecedentes remotos
- Código Procesal del Trabajo (D.2058/48)
- Código Sustantivo del Trabajo
- Ley 23 de 1991
- Constitución Política
- Ley 446 de 1998

2. Situación Normativa Actual

- Ley 446 de 1998
- Decreto 1818 de 1998
- Decreto 2511 de 1998
- Decreto 1128/99 (art.19 Num.7)
- Resolución 208/2000 (Art. 28 Num.52-53, 34 Num. 12-12 y 35 Num. 20-22 y parág.)

3. Algunas Expresiones Jurisprudenciales

- CSJ Exp. 10618 del 19-05-98
- CSJ Exp. 10409 del 01-09-98
- CSJ Exp. 10034 del 06-12-97
- CSJ Exp. 10886 del 05-11-98
- CC C-160 del 17-03-99
- CC C-033 del 01-02-96

ASPECTOS DE FORMA

- La Diligencia de Conciliación
- Las partes
- Los acuerdos
- El Acta de Conciliación
- Mérito Ejecutivo
- Cosa Juzgada

CONCILIACION LABORAL: “EL GIGANTE DORMIDO EN LA SOLUCION DE CONFLICTOS”

5.4. INTERMEDIACIÓN LABORAL

5.4.1. OBJETIVOS DEL MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL

Artículo 2...Asimismo ,es el encargado de ejercer las funciones de prevención, inspección, vigilancia y control respecto de las normas que regulan el Empleo, el Trabajo y la Seguridad Social



5.4.2. FUNCIONES MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL

Artículo 8 "Diseñar y proponer mecanismos para fortalecer el proceso de descentralización en el ámbito de su competencia."

5.4.3. FUNCIONES UNIDAD ESPECIAL DE INSPECCIÓN Y VIGILANCIA Y CONTROL DE TRABAJO. Artículo 17, numeral 11: "DIRIGIR, COORDINAR, CONTROLAR Y EVALUAR LA VIGILANCIA Y CONTROL SOBRE LAS ACTIVIDADES DE INTERMEDIACIÓN LABORAL Y DE LAS PERSONAS ENCARGADAS DE DESARROLLARLAS"

5.4.4. FUNCIONES DIRECCION GENERAL DE EMPLEO Artículo 12, numeral 8 "recomendar, coordinar y ejecutar la política de gestión de Empleo"

- Adelantar investigaciones por incumplimiento a las disposiciones legales sobre intermediación laboral;
- Otorgar, suspender o cancelar las autorizaciones de funcionamiento de las empresas de servicios temporales y las agencias de colocación o empleo
- Llevar el registro de intermediación laboral pública y privada;
- Hacer efectivas las garantías en caso de iliquidez de las empresas de servicios temporales;
- Llevar el registro de vacantes de las empresas de servicios temporales y las agencias de colocación o empleo y adelantar el procesamiento de la información estadística sobre intermediación laboral.
(Decreto 1128 del 29 de junio de 1999)
(Artículo 19 Numeral 18) Funciones de la Dirección Territorial

ASPECTOS LEGALES DECRETO

3115 Del 30 de diciembre de 1997, define:

- » La intermediación laboral
- » Las Agencias de Colocación o Empleo.

DECRETO 024 Del 6 de junio de 1998 reglamenta:

- » Las Empresas de Servicios Temporales

5.4.5. INTERMEDIACIÓN LABORAL*¹

La actividad organizada, encaminada a poner en contacto a oferentes y demandantes de mano de obra dentro del mercado laboral para que mutuamente satisfagan sus necesidades, entendiéndose como oferentes de mano de obra las personas naturales que están en disposición de ofrecer su fuerza de trabajo en un mercado laboral y, como demanda de mano de obra, el requerimiento de las diferentes unidades económicas para que sus vacantes sean ocupadas por personas calificadas para el desempeño de las mismas.

5.5. TRAMITES ADMINISTRATIVOS ATRIBUCIONES Y FACULTADES PODER PUBLICO AUTORIDADES DE ASUNTOS LABORALES COMPETENCIA SEÑALADA POR LEY JUECES DE LA REPUBLICA ARTICULO 2 DEL CODIGO DE PROCEDIMIENTO LABORAL.

AUTORIDADES DE ASUNTOS LABORALES

- COMPETENCIA SEÑALADA POR LEY
- CONVENIOS 81 Y 129 DE LA OIT.
- DECRETO 1128 DE 1999.
- RESOLUCION 0208 DEL 2000.
- FUNCION ADMINISTRATIVA

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES ARTICULO 209 C.N.

- 1- IGUALDAD, ARTICULO 12 C.N.
- 2- MORALIDAD, ARTICULO 209 C.N. Y LEY 190 DE 1995
- 3- EFICACIA
- 4- ECONOMIA
- 5- CELERIDAD
- 6- IMPARCIALIDAD
- 7- PUBLICIDAD

PRINCIPIOS Y FINALIDADES DE LA FUNCION ADMINISTRATIVA

ARTICULO 3 LEY 489 DE 1998

"Se desarrollara conforme a los principios constitucionales, en particular a los atinentes a la buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.

Estos principios se aplicaran igualmente en la prestación de servicios públicos, en cuanto fueren compatibles con su naturaleza y régimen."

PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA ACTUACION ADMINISTRATIVA*²

ARTICULO 3 C.C.A.

1- ECONOMIA.

Ej: Art. 10 C.C.A. No exigencia documentos que reposan en la entidad.

Art. 26 Decreto 266 del 2000, Supresión de autenticaciones.

"...prevalencia del Derecho Sustancial".

ARTICULO 3 C.C.A.

2- CELERIDAD.

Impulso oficioso. Sin desconocer el contenido de los artículos 29 C.N. "El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y ADMINISTRATIVAS" y 228 sobre "...prevalencia del Derecho Sustancial".

ARTICULO 3 C.C.A.

3- EFICIENCIA. Evitar decisiones inhibitorias.

*¹Jesús Castañeda Palacios

*²Jorge Cortés Torres (Profesional Especializado)

*Memorias y Publicaciones periódicas del Ministerio de trabajo y Ministerio de protección social en la inspección de trabajo de Palmira



Aplicación integral del artículo 41 Decreto Ley 2351 de 1965. Especialmente : "Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los Jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores".

4- IMPARCIALIDAD: No discriminación. Convenio No. 81/47. Ratificado Artículo 15 Ley 23/67.

A. Se prohibirá que los Inspectores de Trabajo tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que están bajo su vigilancia.

B. "Los Inspectores de Trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja....."

C. Artículo 30 C.C.A.

5- PUBLICIDAD:

Dar a conocer sus decisiones.

Conc. Art. 2 C.C.A. "...Cualquier persona tendrá derecho a examinar los expedientes.... salvo documentos e informaciones reservadas".

Conc. Literal C Art. 15, Convenio 81 OIT: "Los Inspectores de Trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja..."

6- CONTRADICCIÓN: Conocer y controvertir decisiones.

Artículo 29 C.N. Debido proceso.

Artículo 35 C.C.A. "Habiéndose dado oportunidad.....se tomará la decisión".

Artículo 47 "información sobre recursos"

7- UNICIDAD DE LAS DECISIONES: Evitar decisiones contradictorias.

Art. 23 C.P. : Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general y particular y a obtener pronta resolución. El legislador podrá reglamentar su ejercicio ante organizaciones privadas para garantizar los derechos fundamentales.

NOTA. Normas Internacionales concordantes:

Declaración Universal de Derechos Humanos, Art. 8.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, L. 74/68, Art. 15.

Convención Americana sobre Derechos Humanos, L. 16/72 Art. 8.

NOTA. Normas Internacionales concordantes:

Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, Ley 51 de de 1981, Art. 15.

Convención Sobre los Derechos del Niño, Ley 12 de 1991, Artículo 10 - h.

Convenio IV de Ginebra, Art. 52.

TERMINO PARA RESOLVER

Art. 6 de la C.P.: Las peticiones se resolverán o contestarán dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha

DERECHO DE PETICION

de su recibo.

Cuando no fuere posible resolver o contestar la petición en dicho plazo, se deberá informar al interesado, expresando los motivos de la demora y señalando a la vez la fecha en que se resolverá o dará respuesta.

Cuando la petición haya sido verbal, la decisión podrá tomarse y comunicarse en la misma forma al interesado.

En los demás casos será escrita.

MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL

ATRIBUCIONES Y FACULTADES

Art. 41 Decreto 2351 de 1965

FACULTADES PREVENTIVAS

Concordancia Convenios 81 y 129 OIT.

Advertir y Aconsejar

FACULTADES COERCITIVAS

multas

suspensión

laboral

cierre

ATRIBUCIONES Y SANCIONES

Art. 486 del C.S.T. modificado por Art. 41 Decreto 2351 de 1965.

1- Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, trabajadores y directivos o afiliados a las organizaciones sindicales para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, Plantillas y demás documentos, la obtención de copias y extractos de los mismos.

.1- Podrán entrar sin previo aviso y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa y en toda oficina o reunión sindical, con el mismo fin, y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos cuando lo crean conveniente, para impedir que violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical.

Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los Jueces, aunque si para actuar en esos casos como conciliadores.

LEY No. 584 DE JUNIO 12 DEL 2000

Art. 20 Modifíquese el numeral primero del artículo 486 del Código Sustantivo del trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto ley 2351 de 1965, el cual quedará así:

Art. 486 ATRIBUCIONES Y SANCIONES

2- Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos.



Así mismo podrán entrar sin previo aviso y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa, con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas necesarias, asesorándose de peritos cuando lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos.

Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los Jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

LEY No. 584 DE JUNIO 12 DEL 2000

Los funcionarios del Ministerio de la Protección Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o asociados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical.

EL SISTEMA DE INSPECCION

Por inspección de acuerdo Con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española se entiende: "examen que hace el funcionario por sí mismo, y en ocasiones con asistencia de los interesados y de peritos o testigos, de un lugar o una cosa para hacer constar en acta o diligencia los resultados de sus observaciones".

La OIT define la inspección como "una actividad institucional del estado, encomendada a un cuerpo de funcionarios encargados, en nombre del poder público, de verificar la correcta aplicación de las leyes y de los reglamentos de trabajo, un poco como la policía y la gendarmería hacen aplicar los textos relativos al orden público".

MISION DE LA INSPECCION

El Convenio No. 81 de 1947 de la OIT, la define como sigue:

- A. Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre las horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores de trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones.
- B. Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales.
- C. Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

CONVENIO 81 ART. 12 DE LA OIT

1. Los inspectores de trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados:

- 1.1. Para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día y de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección;
- 1.2. Para entrar de día en cualquier hora, en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suspender que está sujeto a inspección.

CONVENIO 81 ART. 12 DE LA OIT

1.3. Para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente y, en particular:

Para interrogar solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.

CONVENIO 81 ART. 12 DE LA OIT

Para exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales, y para obtener copias o extractos de los mismos; Para requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales.

CONVENIO 81 ART. 12 DE LA OIT

Para tomar y sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o su representante que las sustancias o los materiales han sido tomados o sacados con dicho propósito.

2. Al efectuar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante, a menos que considere que dicha notificación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.

CONVENIO 81 ART. 12 DE LA OIT

Art. 53 de la C.N.: Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

CONVENIO 81 ART. 12 DE LA OIT

Art. 93 de la C.N.: Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

REPRESENTACIONES ANTE LAS AUTORIDADES

Art. 33 del C.S. Del T. Modificado por el Decreto 2351 de 1965, Art. 2:

1. Los patronos que tengan sucursales o agencias dependientes de su establecimiento en otros municipios, distintos del domicilio principal, deben constituir públicamente en cada uno de ellos un apoderado, con la facultad de representarlos en juicios o controversias relacionados con los contratos de trabajo que se hayan ejecutado o deban ejecutarse en el respectivo municipio.

REPRESENTACIONES ANTE LAS AUTORIDADES

2. A falta de tal apoderado, se tendrán como hechas al patrono las notificaciones administrativas o judiciales que se hagan a quien dirija la correspondiente agencia o sucursal; y este será solidariamente responsable cuando omita darle al patrono aviso oportuno de tales notificaciones.



ATRIBUCIONES (JURISPRUDENCIA)

Fundamentamos lo anterior con lo señalado por la Sección Segunda del Consejo de Estado en sentencia de fecha 8 de Octubre de 1986: "Es apenas obvio que la función policiva no puede suplir la jurisdiccional y por ende no es de recibo que las autoridades del trabajo definan conflictos jurídicos o económicos interpartes, atribuyendo o negando a cualquiera de los sujetos enfrentados derechos o prerrogativas. Pero fenómeno diverso lo constituye la circunstancia que esas autoridades en el ejercicio de la facultad prima de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas laborales (C.S.T. Arts.)17 y 485), apliquen medidas preventivas o sancionadoras ante el evento de su violación. La circunstancia de que la policía laboral se halle frente a un quebrantamiento de la norma protectora del trabajo aún cuando indique menoscabo directo al trabajador no inhibe el correctivo que sea del caso, por la sola consideración de que la justicia laboral estaría llamada a proveer sobre la satisfacción del interés individual protegido por el derecho. Son dos consideraciones completamente diferentes: La policiva previene o reprime la violación de la norma objetiva de derecho, sin restituir de modo alguno al sujeto que resulte lesionado por la conducta antijurídica.

La función judicial procura la realización del derecho según lo alegado y probado en la respectiva litis, o sea dentro del marco estricto del conflicto de interés, donde habrá indudablemente un actor que invoca su pretensión y un demandado que se opone o no se allane. Cuando la policía ejerce su poder, o por mejor decir se hace presente la función policiva no dirime o desata la controversia que pueda existir entre sujetos de derecho. Ese no es su alcance y finalidad". (resaltado y subrayado de Despacho)

DECISIONES

No es viable resolver una investigación administrativa con una conminación; por cuanto si dentro de ella se comprobó la violación de una norma social, deberá imponerse en su lugar una sanción pecuniaria de conformidad con lo señalado en el artículo 97 de la ley 50/90, resaltando además el hecho de que su imposición por sí sola tampoco garantizará el cumplimiento de las normas que fueron desconocidas. Por el contrario, el funcionario con base en su facultad coercitiva reprimirá una trasgresión consumada y debidamente probada y, para el futuro inmediato deberá acreditar por el interesado dentro del expediente, su cumplimiento, so pena de incurrir en sanciones más drásticas o multas sucesivas, razón por la cual, en la inmensa mayoría de los casos, la ejecutoria de la resolución que resuelva de fondo no implicará necesariamente el archivo del expediente.

SEXTA SESIÓN : Lectura del protocolo anterior y su corrección. OBLIGACIONES Y DOCUMENTOS EN MATERIA LABORAL*

REFORMAS A LA LEGISLACIÓN LABORAL

1. **¿Cuándo empezó a regir esta ley y cuál es el salario mínimo legal que toma en cuenta este año?** R/ La ley entró en vigencia en enero del 2003 aunque en algunos casos sólo se aplicará a partir del 1 de abril. El salario mínimo legal mensual fue incrementado por el gobierno a la suma de \$ 332.000 (\$ 11.066,66) diarios para todos los trabajadores que laboren la jornada máxima legal. además se decretó un aumento a \$ 37.500 el auxilio de transporte a que tienen derecho los servidores públicos y particulares que devenguen un salario mensual básico de hasta dos veces el salario mínimo.
2. **¿Qué horas comprende la jornada laboral ordinaria y nocturna?** R/ 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.
3. **¿Cómo se paga ahora el trabajo en dominicales y festivos?** R/ 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.
4. **¿En qué consiste la nueva jornada flexible?** R/ La jornada máxima legal en Colombia es de 48 horas semanales. Ahora, de común a cuerdo, 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.
5. Si un patrón termina sin justa causa un contrato laboral a término no fijo, **¿Cuál es la indemnización?** R/ 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 del lapso determinado por la duración de la obra o labor contratada, caso en el que la indemnización no será inferior a 15 días.
6. **¿Y en los contratos a término indefinido?** R/ 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 les 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.
7. **¿Cómo se indemniza a aquellos trabajadores que, al momento de ser promulgada esta ley, tenían más de 10 años de trabajo continuo?**
R/ A ellos se les continuará aplicando la tabla establecida en los literales b, c y d, del artículo 6 de la ley 50 de 1990. es decir:
b. Si el trabajador tuviere más de un año de servicio continuo y menos de 5 se le pagarán 15 días adicionales de salario por cada uno de los años subsiguientes al primero sobre los 30 o 20 días básicos correspondientes al primer año señalados en la nueva ley y dependiendo del salario, pues esta ley no dejó vigente el literal (a) artículo 6 de la Ley 50 que establecía 45 días.
c. Si el trabajador tuviere 5 años o más de servicio continuo y menos de 10 se le pagarán 20 días adicionales de salario por cada uno de los años subsiguientes al primero sobre los 30 o 20 básicos que establece la nueva ley.
d. Si el trabajador tuviere 10 años o más años de servicio continuo se le pagarán 40 días adicionales de salario, sobre los 30 o 20 días básicos correspondientes al primer año, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.
8. **¿A cuánto equivale la indemnización cuando el empleador se demora en pagar los salarios y prestaciones debidas?** R/ 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.
9. **¿Las indemnizaciones dan lugar a retención en la fuente?** R/ 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.
10. 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.
11. **¿Qué modificación sufrió el contrato de los aprendices?** R/ Se entiende por aprendiz aquel que se obliga a prestar un servicio a cambio de que le proporcionen formación o capacitación, como estudiantes del Sena, institutos técnicos y universidades. El contrato de trabajo con los aprendices fue eliminado. Ahora su vinculación no está amparada por una relación de trabajo; no tienen salario ni ninguna prestación social, salvo la afiliación al régimen de seguridad social. Sólo les pagan "un apoyo de sostenimiento mensual" que en la fase lectiva es el 50 por ciento de un salario mínimo, y en la fase práctica el 75 por ciento. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal.
Se estableció que si la tasa de desempleo baja del 10 se subirá el "apoyo" a 100 por ciento.
12. **¿Qué se modificó referente a la Unidad de Empresa?** R/ 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 tuvieran 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 estuvieran 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,



salarios, etc.

6.1. MODELO DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa: Ubicada en

A las disposiciones aquí contenidas se sujetaran tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, que se hayan celebrado o que se celebren con los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, en todo caso, solo puede ser favorable al trabajador.

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 1º. Quien aspire a ser empleado de la empresa, deberá presentar solicitud por escrito, de acuerdo con el formato que la entidad le suministre, para que en esta forma pueda ser registrado como aspirante.

Previo requerimiento de la empresa, deberá presentar, por lo menos la siguiente documentación:

- A) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- B) Certificado judicial vigente.
- C) Registro notaria de nacimiento.
- D) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- E) Certificado de examen medico de admisión, de laboratorio y/o de especialistas, practicados en el Departamento de Salud de la empresa, de acuerdo a las exigencias del cargo a desempeñar.
- F) Certificado de los estudios que haya cursado, según lo exija la empresa y de acuerdo con el cargo que aspire ocupar.

ARTICULO 2º. El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificados o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: Así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan..." (Art. 12 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Art. 43, C.N. artículos primero y segundo, Convenio No. 111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Mintrabajo), el examen de SIDA (Decreto reglamentario 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta militar (Art. 111 Decreto 2050 de 1995).

CAPITULO I

CONTRATO DE APRENDIZAJE

(Modificado por la ley 789 de 2002 Art. 30)

ARTICULO 3º. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario..

ARTICULO 4º. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo.
- b) La subordinación esta referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d) El apoyo del sostenimiento mensual como fin de garantizar el proceso de aprendizaje.

ARTICULO 5. 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) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase practica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase practica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%) caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

ARTICULO 6º. Durante la fase practica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y practica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social de Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

ARTICULO 7º. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificaciones que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación, reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pènsum de su carrera profesional, o que curse el semestre de practica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

ARTICULO 8º. Además de lo dispuesto en el artículo anterior, se consideran modalidades de contrato de aprendizaje las siguientes:

- a) Las practicas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnológicos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las leyes 30/92 y 115/94 o normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de practicas para afianzar los conocimientos teóricos. En estos casos no habrá lugar a brindar formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación practica empresarial. El numero de practicas con estudiantes universitarios debe tratarse de personal adicional comprobable con respecto al numero de empleados registrados en el ultimo mes del año anterior en las Cajas de Compensación.
- b) La realizada en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva en instituciones aprobadas por el Estado.
- c) El aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, de acuerdo al artículo 5º del Decreto 2838 de 1960.
- d) El aprendiz de capacitación de nivel semi-calificado. Se entiende como nivel de capacitación semi-calificado, la capacitación teórica y practica que se oriente a formar para desempeños en los cuales predominan procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas (por ejemplo: Auxiliares de mecánica, auxiliares de cocina, auxiliares de electricista, plomería, etc.) Para acceder a este nivel de capacitación, las exigencias de educación formal y experiencia son mínimas. Este nivel de capacitación es específicamente relevante para jóvenes de los estratos mas pobres de la población que carecen de, o tiene bajos niveles de educación formal y experiencia.

PARÁGRAFO: En ningún caso los apoyos de sostenimiento mensual de que trata la ley 789/02 podrán ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

ARTICULO 9º. La formación profesional y metódica de aprendices podrá ser impartida por las siguientes entidades:

- 1. Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.
- 2. Instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado. Se le dara prelación al SENA en los programas acreditados que brinde la entidad.
- 3. Directamente por las empresas que cumplan con las condiciones de capacitación señaladas en el artículo 41 de esta ley.
- 4. Las demás que sean objeto de reglamentación por parte del Consejo Directivo del SENA.

PARÁGRAFO: Para los efectos legales, se entienden reconocidos por el SENA para la formación profesional aprendices, todos los cursos y programas de formación y capacitación dictados por establecimientos especializados o instituciones educativas reconocidas por el Estado, de conformidad con las leyes 30/92 y 115/94 y demás que las complementen, modifiquen o adicionen.

En el caso de los cursos y programas impartidos por otras instituciones aprobadas por el Estado, el termino máximo de formación lectiva será la exigida por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de Educación, para optar por el respectivo grado académico y/o técnico. Los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación en la empresa autorizada, en ningún caso podrán ser superiores a los contemplados en la etapa de formación del SENA.

CAPITULO II PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 10º. La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del



trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo(Art. 76, C.S.T.).

ARTICULO 11°. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Art. 77, numeral primero C.S.T.).

ARTICULO 12°. Durante el periodo de prueba, contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (Art. 80 C.S.T.)

CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 12°. Son menos trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (Art. Sexto, C.S.T).

CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO

(El artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por Art.25 ley 789/02 quedara así:)

ARTICULO 13°. JORNADA LABORAL FLEXIBLE

Con respecto a los empleados de la planta, (entre el empleador y le trabajador) podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho horas (48) 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 numero de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrás ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el numero 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.
Con respecto a los empleados de oficina, tendrán el siguiente horario:

DIAS LABORALES DE:

HORA DE ENTRADA:

HORA DE SALIDA:

PERIODOS DE DESCANSO:

PARÁGRAFO 1. Cuando la empresa tenga mas de cincuenta (50), trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

PARÁGRAFO 2. JORNADA ESPECIAL. En las empresas, factorías o nuevas actividades establecidas desde el 1 de enero de 1991, el empleador y los trabajadores 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 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 (1) DIA de descanso remunerado.

El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos el mismo DIA, salvo en labores de supervisión, dirección confianza o manejo (Art. 20 literal c Ley 50 de 1990).

CAPITULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 15°. Horario de trabajo se define bajo los siguientes parámetros:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 PM).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00PM) y las seis horas (6:00 AM) .

ARTICULO 16°. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo de 35% sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis horas semanales previstas en el artículo 20 literal c de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno de remunera con un recargo de 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo de 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva es decir, sin acumularlo con algún otro (Art. 24 Ley 50 de 1990)

PARÁGRAFO 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos horas diarias y doce semanales.

PARÁGRAFO 2: DESCANSO EN DIA SABADO. Pueden repartirse las cuarenta y ocho horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación No constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VI DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 17°. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1. de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santo, 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, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado, igualmente se trasladará el lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración de descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Art. 26, numeral 5°), Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar publico del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Art. 185 C.S.T.).

ARTICULO 18°. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión de trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio o de horas extras (Art. 178 C.S.T).

CAPITULO VII TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO

ARTICULO 19°. El trabajo en domingo y festivos, se remunerara con un recargo del setenta por ciento (70%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

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.



Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la ley 789 de 2002, se aplazaran 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 un mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labora hasta tres o mas domingos durante el mes calendario.

CAPITULO VIII VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 20°. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tiene derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Art. 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 20°. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a mas tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en le concederán las vacaciones (Art. 187 C.S.T.).

ARTICULO 22°. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Art. 188 C.S.T.).

ARTICULO 23°. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección Social y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta no sea inferior a seis (6) meses. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Art. 189, C.T.).

ARTICULO 24°. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos especializados, de confianza (Art. 190, C.S.T.).

ARTICULO 25°. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengado el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidaran con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en se conceden.

ARTICULO 26°. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 12 de 1967, Art. 5)

PARÁGRAFO. En los contratos a termino fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Art. 3°), Parágrafo, Ley 50 de 1990).

PERMISOS

ARTICULO 27°. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad domestica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio medico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen a la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el numero de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento, la concesión de los permisos ante dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

En caso de grave calamidad domestica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio medico correspondiente, el tiempo empleado en estos servicios puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas en su jornada ordinaria, a opción de la empresa. (numeral 6 Art. 57 C.S.T.).

CAPITULO IX SALARIOS MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 28°. Formas y libertad de estipulación.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 12, 13, 16, 20 y 340 del Código Sustantivo del trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el salario ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extras legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar pero en el caso de estas 3 ultimas entidades, los aportes se disminuirán en un 30%.

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Art. 18, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 29°. Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo, el estipulado por periodo mayores (Art. 123, C.S.T.).

ARTICULO 30°. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo, o inmediatamente después que este cese. (Art. 128, numeral primero, C.S.T.).

PERIODOS DE PAGO: Por quincenas vencidas, los días 15 y 30 de cada mes.

ARTICULO 31°. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que el autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a mas tardar con el salario del periodo siguiente (Art. 124, C.S.T.).

CAPITULO X SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES, EN ORDEN LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTICULO 32°. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos profesionales y ejecución del programa de salud ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 33°. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestaran por el ISS-, EPS-, ARP, a través de la IPS a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 34°. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si este no diere aviso dentro del termino indicado, o no se sometiere al examen medico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 35°. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamiento preventivos que para todos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 36°. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de maquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o especifica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social y Seguridad social, respetando el derecho de defensa (Art. 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 37°. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al



medico, tomara todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la E.P.S. y la A.R.P.

ARTICULO 38°. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para que provea la asistencia medica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 39°. Todas las empresas y las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que expida.

El Ministerio Protección Social, establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Art. 61 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 40°. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y S.S. y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto antes mencionado.

CAPITULO XI

TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO E TRABAJO Y MANEJO DE INDEMNIZACIONES

ARTICULO 41°. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnizaciones de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si este da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a termino fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a termino indefinido la indemnización se pagara así:

a. Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez salarios mínimos mensuales legales:

1) Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2) Si el trabajador tuviere mas de un (1) año de servicio continuo se le pagaran veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

b. Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales:

1) Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2) Si el trabajador tuviere mas de un (1) año de servicio continuo, se le pagaran quince días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1) anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieren diez (10) o mas años al servicio continuo del empleador, se les aplicara la tabla de indemnización establecida en los literales b, c y d del Art. 6 de la ley 50 de 1990, exceptuando el PARÁGRAFO TRANSITORIO, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o mas años el primero de Enero de 1991.

ARTICULO 42°: La indemnización por falta de pago quedara así:

1. Si a la terminación del contrato, el empleador no le paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización una suma igual al ultimo salario diario por cada día de retraso, hasta por veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la Via ordinaria o si en presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador interés moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la inflación del mes veinticinco (25) hasta cuando pago se verifique.

Dichos interés los pagara el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

2. Si no hay respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confió deber, mientras la justicia decide la controversia.

PARÁGRAFO: Lo dispuesto en el inciso 1° de este artículo. Solo se aplicara a los trabajadores que devenguen mas de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 43°. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- Respeto y subordinación a los superiores.
- Respeto a sus compañeros de trabajo.
- Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- Ejecutar los trabajos que le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- Ser verídico en todo caso.
- Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las maquinas o instrumentos de trabajo y,
- Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

PARÁGRAFO. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad publica en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la relación del personal de la policía, ni darle ordenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacer dadas (Art. 126, parágrafo C.S.T.).

CAPITULO XIII

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 44°. El orden jerárquico la Empresa es:

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa.

El gerente general y/o representante legal suplente de la Compañía.

CAPITULO XIV

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTICULO 45°. Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Tampoco ser empleada en trabajos subterráneos, salvo que se trate de una empresa en que están laborando los miembros de una misma familia; las mujeres, cualquiera sea su edad, no pueden trabajar en el lapso comprendido de las 10:00 de la noche a las 5:00 de la mañana, en ninguna de las siguientes empresas:

- Las minas, canteras e industria extractivas de cualquier clase.
- La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, demolición de edificios y construcción de toda clase de ferrocarriles, canales, instalaciones para la navegación interior, camiones, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas, o telefónicas, instalaciones eléctricas, fabricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que proceden a los trabajos antes mencionados.
- El transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vías marítimas o fluvial comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcados y almacenes (Art. Quinto, numeral primero, literales a, c, y d; Art. 11 Decreto 995 de 1968)

TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD

Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- Trabajos o temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.



4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen 80 decibeles.
 5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas, y emisiones de radiofrecuencia.
 6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
 7. Trabajos submarinos.
 8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
 9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables.
 10. Trabajos en pañoleros y fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
 11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
 12. Trabajos en maquina esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
 13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fabrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y empresa pesada de metales.
 14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
 15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado, y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
 16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras maquinas particularmente peligrosas.
 17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclados de materia prima; operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
 18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
 19. Trabajos en fabricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
 20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
 21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
 22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
 23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social y Seguridad Social.
- PARÁGRAFO.** Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce (13) que cursen estudios técnicos en el SENA o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social y Seguridad Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio en el Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garantice plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Art., 245 y 246 del Decreto 2737 de 1989).

CAPITULO XV OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 46°. Son obligaciones especiales del empleador :

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario , los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
 2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
 3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Pera este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
 4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
 5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
 6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 32 de este Reglamento.
 7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificado. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el medico respectivo para las practicas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
 8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
- Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convinieren.
9. Abrir y llevar al DIA los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
 10. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el Art. 238 del C.S.T.
 11. Conservar el puesto de las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
 12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
 13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad, y el respeto a las leyes.
 14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral. (Art. 57 C.S.T)

ARTICULO 47°. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y catar y cumplir las ordenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el medico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Art. 58 C.S.T.)
9. El empleado se obliga a responder por las herramientas de trabajo, máquinas, mercancías, repuestos y en general todo elemento que se entregue a su custodia, responderá por todo daño, salvo el deterioro natural, por toda pérdida, extravío, destrucción total o parcial y pagará por ellos el valor comercial o sus reparaciones, para lo cual debe desde ya autorizar al empleador para hacer los descuentos del valor de los salarios y prestaciones sociales las sumas causadas por los objetos dañados, perdidos o extraviados destruidos o el valor de las reparaciones de éstos y su negación al pago será justa causa de terminación del contrato de trabajo.

ARTICULO 48°. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos para cada caso sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto a los salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por Arts. 112, 150, 151 y 400 del C.S.T.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% de salarios y prestaciones, para cubrir su crédito, en forma y en los casos en que la ley lo autorice.
 - c) El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un 50% de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
 - d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del C.S.T.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo genero de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del Art. 57 del C.S.T. signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra",



cualquiera que sea la modalidad que utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que separen o sean separados del servicio.

9. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. (Art. 59, C.S.T.).

ARTICULO 49°. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fabrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
4. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
5. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
6. Coartar la libertad o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en el o retirarse.
7. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetos distintos del trabajo contratado (Art. 60, C.S.T.)

CAPITULO XVI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 50°. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Art. 113, C.S.T.).

ARTICULO 51°. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias así:

- a) El retardo hasta de quince (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no hay causa, perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez multa de la décima parte del salario de un DIA; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un DIA; por la tercera vez suspensión en el trabajo, en la mañana o en la tarde según turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por 3 días.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por 3 días, y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 8 días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión del trabajo hasta por 8 días y por segunda vez, suspensión del trabajo hasta por 2 meses.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por 8 días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignarán en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumpla sus obligaciones.

ARTICULO 52°. Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de dos (2) horas en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por primera vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador o a sus labores durante el DIA sin excusa suficiente como por tercera vez
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e) La falta de acatamiento a una instrucción impartida por un superior sobre una labor específica y que esta pueda acarrear perjuicio a la empresa.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 53° Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (Art. 105, C.S.T)

ARTICULO 54° No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria puesta con violación del tramite señalado con el anterior articulo (Art. 115, C.S.T.)

CAPITULO XVII

RECLAMOS

PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.

ARTICULO 55° Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo del Asistente de Gerencia quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

PARÁGRAFO. En la empresa No existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XVIII

PUBLICACIONES

ARTICULO 56° Dentro de los 15 días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante fijación de 2 copias de caracteres legibles, en dos sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la Resolución aprobatoria (Art. 120, C.S.T.).

CAPITULO XIX

VIGENCIA

ARTICULO 57. El presente reglamento estará a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el articulo anterior de este reglamento (Art. 120, C.S.T.).

CAPITULO XX

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 58° Desde la fecha en que entre en vigencia este reglamento, quedan sin vigencia las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido.

CAPITULO XXI

CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 59° No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas, o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fuere mas favorable al trabajador.

Nombre y firma

Representante legal

MODELO DE: REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

RAZÓN SOCIAL:

NIT

ADMINISTRADORA DE RIESGOS PROFESIONALES:

NUMERO PATRONAL:

CIUDAD:

DIRECCIÓN:

SUCURSALES O AGENCIAS: Ninguna

DOMICILIO:

CODIGO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA:

CLASE DE RIESGO:

DEPARTAMENTO:

TELÉFONO:



RIESGO MECANICO

Sin protección en los puestos de operación, herramientas defectuosas o sin la adecuada protección. Y cuya actividad económica consistente en:

Prescribe el presente Reglamento, contenido en los siguientes términos:

ARTICULO PRIMERO: La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 207, 220, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo de Trabajo, la ley 9 de 1.979, Resolución 2400 de 1.979, Decreto 613 de 1.984, Resolución 1016 de 1.989, Resolución 1016 de 1.989, Resolución 6398 de 1.991, decreto 1295 de 1.994 y demás normas que para tal fin se establezcan.

ARTICULO SEGUNDO: La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional, de conformidad con lo establecido en el Decreto 613 de 1.984, Resolución 2012 de 1.986, Resolución 1016 de 1.989 y Decreto 1295 de 1.994.

ARTICULO TERCERO: La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes, de conformidad con el Programa de salud ocupacional, elaborado de acuerdo al Decreto 613 de 1.984 y Resolución 1016 de 1.989, el cual contempla como mínimo, los siguientes aspectos:

- A) Subprograma de Medicina Preventiva y del trabajo, orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios, prevenir cualquier daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos, colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.
- b) Subprograma de higiene Seguridad Industrial, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y a crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgo que se originen en los lugares de trabajo o que puedan ser causa de enfermedad, discomfort o accidente.

ARTICULO CUARTO: Los riesgos existentes en la empresa, están constituidos, principalmente por:

ELÉCTRICOS:

Contacto eléctrico directo

INCENDIO Y EXPLOSIONES:

Incendio de sólidos
Riesgos contra las personas
Carga de trabajo dinámico

QUÍMICOS:

Exposición a polvo

FISICOS:

Exposición a ruido
Caída de objetos
Exposición a iluminación inadecuada
Atrapamiento
Exposición a vibraciones

DE ORIGEN SOCIAL:

Riesgos contra las instalaciones

BIOLÓGICOS:

Exposición a virus
Exposición a bacterias
Exposición a hongos
Carga postural estática

PSICOSOCIALES

Contenido de la tarea
Organización de tiempo de trabajo
Relaciones humanas

MECÁNICOS:

Caídas al mismo nivel
Golpes o choques por objetos
Proyección de objetos
Pisadas sobre objetos
Cortes con objetos

PARÁGRAFO: A efecto que los riesgos contemplados en el presente Artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el programa de salud ocupacional de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTICULO QUINTO: La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el Programa de Salud Ocupacional de la empresa.

ARTICULO SEXTO: La empresa a implantado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que debe desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTICULO SÉPTIMO: Este reglamento permanecerá exhibido en por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, junto con la Resolución aprobatoria, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTICULO OCTAVO: El presente reglamento entra en vigencia a partir de la aprobación impartida por el Ministerio de la Protección Social y Seguridad Social y durante el tiempo que la empresa conserve sin cambios sustanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del reglamento o que limiten su vigencia.

Nombre y firma Representante legal

CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO

Nombre del empleado:

Salario: El mínimo legal vigente
Fecha de inicio:
Ciudad: Oficio:

Entre los anotados empleado y empleador ambos mayores y vecinos de la ciudad de Palmira, identificado como aparece al pie de muestras de nuestras respectivas firmas se ha celebrado el siguiente contrato de trabajo que se rige por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: El empleado se obliga para con el empleador a incorporar su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva, en el desempeño de las labores asignadas, anexas y complementarias al mismo, a guardar reserva de todo lo relacionado con el oficio y que pueda ocasionar perjuicio a la empresa, a no atender durante el tiempo de trabajo asuntos diferentes a la labor incorporada sin la autorización del empleador, a realizar labores que afectan su capacidad de trabajo y a trasladarse a cualquier parte de la ciudad o del país donde el empleador posea sucursales o agencias.

SEGUNDA: El horario será de lunes a sábado de 7:30 a.m. a 12:00 m. Y de 2:00 a 7:00 p.m. no obstante el horario, el empleador podrá modificarlo para ubicar la jornada de trabajo estipulado dentro de las 24 horas del DIA hábil o feriado o para aumentar o disminuir de acuerdo con las necesidades, así mismo el empleador podrá asignar al empleado un oficio diferente al comprometido de similar o mayor remuneración a la convenida en este contrato y sus modificaciones dentro o fuera de sus dependencias en beneficio propio o de terceros, se acuerda que el empleado se compromete a laborar los domingos o feriados de acuerdo con la ley o necesidades de la empresa cuando el empleador o sus representantes lo indiquen, todo trabajo suplementario o festivo en que deba concederse un descanso debe autorizarlo el empleador o sus respectivos representantes, previamente y por escrito.

TERCERA: El salario será cancelado por quincenas (15) y treinta (30) de cada mes, en el caso de que el empleado perciba comisiones o salario variable, tanto los valores por tales conceptos como la totalidad del salario estipulado incluyen el pago de salario en domingos y feriados y el recargo por trabajo en horas nocturnas, quedando en libertad el empleador para conceder al trabajador beneficios económicos por su buena conducta, colaboración o rendimiento en el trabajo, de igual manera, convienen las partes en el presente contrato que las labores desarrolladas por el empleado, por orden del empleador fuere al que sea el beneficiario de aquella, se conviene que ninguno de los pagos enumerados en el Art. 128 del C.S.T. modificado por el Art. 15 de la ley 50 del 90, tiene carácter de salario, igualmente se acuerda que los beneficios o auxilios que llegare a otorgar de conformidad con la misma norma tampoco tendrá naturaleza salarial.

CUARTA: El empleado se obliga a responder por las herramientas de trabajo, máquinas, mercancías, repuestos y en general todo elemento que se entregue a su custodia, responderá por todo daño, salvo el deterioro natural, por toda pérdida, extravío, destrucción total o parcial y pagará por ellos el valor comercial o sus reparaciones, para lo cual debe ya autorizar al empleador para hacer los descuentos del valor de los salarios y prestaciones sociales las sumas causadas por lo objetos dañados, perdidos o extraviados, destruidos o el valor de las reparaciones de estos y su negación al pago será justa causa de terminación del contrato de trabajo.

QUINTA: Los dos (2) primeros meses de trabajo se pactan como período de prueba con el fin de que el empleador pueda evaluar la capacidad de trabajo del empleado, los dos primeros meses de ejecución el contrato durante ese tiempo el empleador podrá dar por terminado unilateralmente el contrato sin lugar a indemnización.

SEXTA: Son justas causas de terminación del contrato las enumeradas en el Art. 7 del Decreto 2351 de 1965 las señaladas en el contrato o en el reglamento de trabajo de la empresa, además:

- A. La no asistencia puntual al trabajo sin excusa justa a juicio del empleador por dos veces en un mes calendario.
- B. Las repetidas desavenencias con los compañeros de trabajo.
- C. El hecho de que el empleado llegue embriagado a la empresa.
- D. El hecho de que el empleado abandone la empresa sin permiso de sus superiores.
- E. Alterar precios de la empresa o cobrar recargos sin autorización.

SÉPTIMA: Se llama terminación unilateral del contrato por parte del empleador al hecho de faltar el empleado al sitio de trabajo por dos jornadas o no regresar luego de terminar la suspensión.

OCTAVA: CLÁUSULA COMPROMISORIA: Por economía procesal y en especial con el objeto de prevenir litigios presentes o futuros, las partes acuerdan que cualquier controversia que se presente en razón a la interpretación, aplicación, vigencia, aspecto disciplinario, indemnizaciones laborales, salarios, prestaciones sociales y en general toda reclamación o conflicto de derecho individual o colectivo de trabajo se resolverá así:

a. El empleado o desempleado deberá presentar un reclamación escrita a la empresa, expresando la cuantía y concepto de su reclamación en forma razonada, la empresa contará con un término de treinta (30) días para dar respuesta, (los días serán hábiles), en caso de no darse respuesta se entenderá que la empresa niega las pretensiones del empleado, en este caso la controversia será sometida a decisión de Árbitros y cada parte nombrará su propio árbitro que podrá ser Abogado y un tercero será asignado por la Cámara de Comercio de la ciudad, el Tribunal deberá emitir su fallo



dentro de los meses siguientes a su conocimiento lo hará en derecho, en caso de que las partes no designen su árbitro lo hará la Cámara de Comercio.

NOVENA: Las correcciones, enmendaduras o modificaciones a este contrato se harán por escrito, y se aclara que con la firma de éste queda sin vigencia los anteriores verbales o escritos suscritos, se acuerdan que harán parte integral de este contrato las que imparta el empleador bien verbal o escritas que haga el mismo.

Para constancia se firma este contrato en señal de aceptación en la ciudad de

EL EMPLEADOR C.C. DE:
 EL EMPLEADO C.C. DE:

CONTRATO DE MANO DE OBRA INDEPENDIENTE

Por el presente contrato, el mayor de edad identificado, al pie de su firma actuando en representación de quien para los efectos de este contrato se denominará el contratante identificado igualmente al pie de su firma y que en el presente documento sería el contratista, ambos mayores de edad hemos convenido en celebrar el contrato de mano de obra independiente que se registrará por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: El primero contrata la capacidad y experiencia del segundo en la actividad; y demás actividades colaterales que se le asignen, según las especificaciones y características de cada trabajo que en particularidad se le encargue. El segundo se compromete a realizar los trabajos y labores para los cuales ha sido contratado.

SEGUNDO: El primero pondrá a disposición del segundo, el montaje, las instalaciones, conforme a inventario previo, así como los suministros para el cumplimiento de su labor y facilidad de su desempeño entregando cuando se le requiera por aquel y en las cantidades o cualidades adecuadas, cada labor que se le encomiende o trabajo que se le asigne.

TERCERA: El segundo es responsable ante el primero y hasta que haga entrega a satisfacción de este, por los equipos y maquinaria que se le encarguen según inventario de la empresa y/o que hayan sido puestos bajo su cuidado y guarda y además se compromete a llevar a cabo todas las operaciones encaminadas a reestablecer en buen estado de funcionamiento el material que haya recibido con cada propósito.

CUARTA: El primero pone a disposición del segundo todas las facilidades de maquinaria y equipo, herramientas, utensilios disponibles, de su propiedad o en su poder a cualquier título, así el mismo espacio y las instalaciones locativas para el buen desempeño de su labor en los casos que su trabajo lo requiera.

QUINTO: En cuanto sean satisfactorias las condiciones de la labor desarrollada por el contratista este contrato se prorrogará por cada encargo y orden de trabajo, y su plazo y vigencia serán los necesarios para llevar a cabo la labor encomendada, recibiendo en cada ocasión de parte del contratante los implementos y suministros necesarios por lo tanto y para efectos de claridad entre las partes y para terceros este contrato de mano de obra independiente empieza y termina con cada labor que las partes acuerdan realizar y pagar. Durante todo el tiempo en el que se le este dado aplicación a este contrato el contratista recibirá semanalmente la suma variable conforme a la cantidad y calidad de trabajo y el horario en el cual se llevarán a cabo las labores propias de esta contratación será necesario para entregar a satisfacción la obra requerida.

SEXTO: Para efectos de claridad sobre la materia de este contrato, se elaborará una relación, parte integral de este documento que indique expresamente la calidad y cantidad del trabajo a realizar así como su precio.

SÉPTIMO: El contratista no devengará retribución adicional cuando se precise la revisión de los elementos puestos a su disposición y haya estado bajo sus habilidades y se entenderá incluido en el valor establecido o por la labor realizada, esto por cuanto es una de sus obligaciones devolver el equipo y maquinaria en estado de buen funcionamiento. En el caso de reparaciones o mantenimientos del mobiliario este correrá cargo de la empresa contratante, salvo que se compruebe mal manejo y descuido o desidia por parte operario.

OCTAVO: El presente no genera a cargo del contratante cargas prestacionales de ninguna índole, ni horas extras puesto que el contratista tiene independencia y autonomía en la realización de su labor y no está vinculado a través de un contrato individual de trabajo.

NOVENA: Se desprende de lo establecido en la cláusula anterior de que su desarrollo y ejecución no se derivarán para ninguna de las partes las obligaciones y privilegios que corresponden a una relación laboral reglamentaria por cuanto no crea vínculos de subordinación de una parte para con la otra ni implica exclusividad o dependencia laboral entre ellos.

Para constancia se firma en a los días del mes de del año

CONTRATANTE: CC. Dirección
 CONTRATISTA: CC. Dirección
 TESTIGOS: CC. Dirección

Anexo relación de trabajos a realizar.

Operario De:

Manipulación de:

Trabajos específicos asignados dentro de las instalaciones de:

Trabajos varios a realizarse dentro de un horario comprendido entre las:

PORCENTAJES PARA EL PAGO DE APORTES PARAFISCALES, SEGURIDAD SOCIAL Y PRESTACIONES SOCIALES

PATRONALES		
Caja de Compensación	4%	
SBMA	2%	
I.C.B.F.	3%	
Total	9%	
SI	20.561%	
Salud	Pensión	Total
Trabajador 4%	3.375%	7.375%
Patrón 8%	10.125%	18.125%
Total	12.50%	25.50%
Prestaciones Sociales por mes		
Cesantías	8.34%	
Intereses a Cesantías	1.00%	
Prima de Servicios	8.34%	
Vacaciones	4.17%	
Auxilio de Transporte		Total Mínimo
\$ Valor Horas Extras Diarios Ordinarios Domingos Festivos Salario Mínimo Diario	Diurnos	Nocturnos Incremento 20.02%

Reconocimientos* 1

AL MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

En memoria del Ministro de la Protección Social fallecido Juan Luis Londoño. Egresado de las universidades de Antioquia y Los Andes, con un Ph D., y un Master of Arts en Economía de la Universidad de Harvard. A las direcciones territoriales de trabajo del Valle y del Quindío del Ministerio de la Protección Social, Doctora Carmen Lucy Arismendi Martínez, quien me orientó como inspector de trabajo durante mis primeros cuatro años en la institución en la ciudad de Armenia y las directoras del Valle del Cauca Doctoras Gloria Unices Sierra, Sandra Rizo, Rocío Escobar y Luz Patricia Trujillo, quienes bajo la inspiración social están comprometidos con el bien y el progreso de nuestra nación, convirtiéndose esta base de datos en un homenaje a su labor, a sus sueños y a sus proyectos. al Dr. Jorge Cortés Torres exjefe de Inspección Preventiva del Ministerio de Trabajo quien me orientó en la aplicación del poder público para defender el derecho sustancial al trabajo y los convenios ratificados por Colombia de la Organización Internacional del Trabajo; al Dr. Jesús Castañeda Palacios referente necesario quien laboro por más de treinta años en el anterior Ministerio de Trabajo y S.S. quien me indicó que los asuntos relacionados con el empleo y la orientación ocupacional es posible abordarlos desde una perspectiva social, esto a través de sus talleres integrados a la presente obra denominada "carpeta del establecimiento del plano personal". A los compañeros inspectores de trabajo: Aleida Fajardo Pazos, Henry López, Alberto Valencia, Helen Barreiro, Francisco Burgos y a las Auxiliares Administrativas de la inspección de Palmira María Asunción Sierra, María Luisa Garcés.



SÉPTIMA SESIÓN:

Lectura del protocolo anterior y su corrección. Desigualdad social, lectura del protocolo anterior y su corrección.

la exclusión social, PERSPECTIVA DE GENERO: mujeres salud y trabajo; feminismo. Autonomía y heteronomía en las relaciones laborales, ESTUDIO DE CASO: Videoforo 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.*¹

7.1. CONFLICTOS SOCIALES Y CAMBIOS POLÍTICOS (AÑOS 20 EN COLOMBIA)*²

El cambio de amplios sectores campesinos a la condición de asalariados agrícolas o trabajadores urbanos trajo consigo la proletarianización 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 desórdenes, 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 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 Fruti 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 otra forma de acceder al poder; por el responsable de este grupo era el secretario general del PSR, 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

*Catherin Legrand

²Estudiantes del curso de contaduría de legislación laboral
Por el Docente Gabriel Ignacio Gómez Uniquindio 1998



entraba en un período de depresión. Las huelgas se sucedían con menos frecuencia y menor solidaridad. Las directivas superiores de la CON y del PSR 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 atrobiliario 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 inmoviliza 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".

7.2. VIDEOFORO MARIA CANO: LA FLOR DEL TRABAJO; LA HUELGA DE LAS BANANERAS

Los trabajadores de la United Fruti Company 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 Christian Bengal. 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 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.

7.3. MARIA CANO. SU ÉPOCA, SU HISTORIA*

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 mas 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.

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 un 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 imaginaria 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 Hobsbawm, "no se ganaron su reputación por ser mujeres, sino por sus méritos propios e irrespectivos 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

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 Maria Cano y el avance del Partido Socialista Revolucionario.

Después de ser proclamada como Flor del Trabajo en 1925, Maria 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 Maria 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 Maria 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 Barrancabermeja en 1924.

Maria continua 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 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, Maria 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 Maria 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 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, Maria 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 Maria Cano como Flor del Trabajo de Colombia.

Entre las tareas inmediatas de PSR, se encargó a Maria 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. Maria y sus compañeros fueron escoltados por la policía hasta Ventaquemada, 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, Maria 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 Oil Company (TROCO). En estas circunstancias la labor política desempeñada por Maria 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, sin 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 Maria 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 Maria 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 Maria 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 ser 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



Maria Cano, continuaron con las labores organizativas y de difusión ideológica. En estos días, Maria 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 Maria escribía con alguna regularidad.

Durante los dos últimos meses del año 27, se dio comienzo a la sexta gira política de Maria, 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, Maria 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, United Fruit Company. Esta visita en el mes de febrero congregó a gran parte de los 30.000 trabajadores de la United Fruti 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, Maria 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 Maria 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 PSR 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 Maria, 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 convulsinada 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, Maria Cano.

Transcurridos los primeros meses de 1929, Maria 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 vió 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 Maria y algunos presos políticos.

Del aislamiento al ocaso

Después de la segunda mitad del año 29, Maria intentó retomar el trabajo político; pero entonces las condiciones del país y del PSR habia 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 ascendiente 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 PSR 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 Maria 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, Maria 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, Maria 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, ¿as 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 la 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 Maria 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 Peraltas, "su antagonismo el de Maria-, no fue con el PCC naciente, sino con Guillermo Hernández Rodríguez".

La ruptura histórica generada por el proyecto político del nuevo partido, no solo aisló políticamente a Maria, sino a muchos de los antiguos militantes del PSR. Sin embargo, Maria 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 Maria 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.

7.4. TALLER / VIDEO-FORO María Cano La flor del Trabajo

1. Cuáles fueron los principales problemas socio-jurídicos que enfrentaron las organizaciones sociales durante las dos primeras décadas? En qué consistieron?
2. Cuál fue el impacto de los movimientos sociales de aquel tiempo en los partidos políticos?
3. Cómo podemos identificar la característica más notable de los años XX con la actualidad?
4. 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?.

7.5. TALLERES SOBRE MUJERES EN EL MUNDO DEL TRABAJO No. 1 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.



7.6. FEMINISMO GRUPO MUJER Y SOCIEDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, VIDEOFORO DE FLORENCE THOMAS: IDENTIDAD DE GÉNERO Y FEMINISMO

Y DIOS ME HIZO MUJER

Dios me hizo mujer, de pelo largo,
Con ojos, nariz y boca de mujer,
Con curvas de pliegues y suaves hondonadas,
Me cavó por dentro,
Me hizo un taller de seres humanos.
Tejió delicadamente mis nervios y
Balanceó con cuidado el número de mis hormonas,
Compuso mi sangre
Y me inyectó con ella,

Para que irrigara todo mi cuerpo,
Nacieron así las ideas, los sueños, el instinto.
Todo lo creó suavemente
A martillazos de soplos
A taladrazos de amor,
Las mil y una cosas que me hacen mujer todos los días
Por las que me levanto orgullosa
Todas las mañanas
Y bendigo mi sexo.

ESTUDIO DE CASO: JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL *

Sentencia T-286103
Reiteración de Jurisprudencia
Magistrado Ponente:
Referencia: expediente T-676977

Acción de tutela incoada por Claudia Lorena Silva Soto
contra la Cooperativa de Trabajadores de Colombia.
Dr. JAIME ARAUJO RENTERIA

Bogotá, D. O., tres (3) de abril de dos mil tres (2003).

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente:

SENTENCIA

Dentro del proceso de revisión del fallo dictado en el asunto de la referencia por el Juzgado 27 Civil Municipal de Cali (Valle).

I. ANTECEDENTES

1. Hechos.

Manifiesta la actora por intermedio de apoderada que ella laboraba en el Banco Citibank sucursal Cali desde el 06 de noviembre de 2002, mediante contrato (Convenio de Asociación) a término indefinido con la Cooperativa de Trabajadores de Colombia "Coodesco", desempeñando el cargo de Sales Promotor, donde tenía que cumplir horarios de trabajo desde las 8:00 AM a las 12:00 AM. y de las 2:00PM a las 6:00PM, de lunes a viernes, y debía presentarse puntualmente a su trabajo en las instalaciones de Citibank, Sucursal - Principal Centro, de la ciudad de Cali, devengando un salario de \$1.312.748, pagaderos quincenalmente, mediante consignaciones que la cooperativa hacía directamente a su cuenta de nómina en Conavi, y tenía el compromiso intuitu personae con el Banco Citibank, a través del contrato que firmó con la cooperativa (convenio de asociación).

El 8 de marzo de 2002 la señora Silva Soto informó de su estado de embarazo y presentó copia del examen médico que daba fe de tal hecho, a la Cooperativa de Trabajadores de Colombia Coodesco.

La señora Sandra Eugenia Ospina, jefe inmediata de la peticionaria le informó el día 25 de julio de 2002 que se daba por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, solicitándole también que le pasara la carta de renuncia, bajo el argumento de que no había cumplido con la meta del mes y que éste era un buen mecanismo para que no fuera a perder la certificación laboral con el banco. Ante la negativa de la señora Silva Soto de presentar la carta de renuncia voluntaria, la Gerente del Banco le informó que hasta ese día trabajaba allí, que le entregara el puesto a la coordinadora del grupo Sales Promotor en las horas de la tarde, y que al día siguiente se presentara en las oficinas de la Cooperativa para recibir su carta "y que cuadrara con ellos el resto de trámites".

El 26 de julio de 2002 la cooperativa presentó a la demandante una carta fechada el día 25 de julio de 2002, donde daba por terminado su trabajo en el banco.

El 2 de agosto del 2002 la Cooperativa le presentó a la libelista una liquidación por valor de \$1.155.496. y una carta dirigida a Protección S.A., donde solicitó se le devuelva un fondo acumulativo a la actora.

El 27 de agosto del 2002 se le hizo requerimiento directo del pago por concepto de indemnización al señor Hugo Gallego, persona encargada de atender este tipo de situaciones legales por parte de la Cooperativa.

El 30 de agosto de 2002 el señor Gallego le comunicó a la señora Ana Ruby Herrera, apoderada de la actora, la negativa del comité de la Cooperativa a las pretensiones expuestas por considerarlas exageradas, aduciendo al respecto que esta Cooperativa no se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, ni por la Constitución, ni por los tratados internacionales relativos al tema de la protección a la

mujer en estado de embarazo, dado que ellos tienen normas exclusivas, siéndoles extraño este tema de responsabilidades. Que lo que sí garantizaba la cooperativa, pues sus estatutos "SI QUERIAN CONSAGRARLO" es el pago del 100% a la empresa promotora de salud (E.P.S.) y que cuando tuviera el bebe, la señora Silva Soto debía presentar su correspondiente incapacidad para que la cooperativa le reconociera el pago de ésta o de cualquiera otra incapacidad que ella tuviera.

La demandante, a raíz de todos estos inconvenientes y ante su inesperada despedida ha sufrido una serie de trastornos emocionales derivados de verse ante una situación de desempleo hasta tanto salga de su embarazo, situación ésta de grave preocupación que se está dejando en el desarrollo de su embarazo, al punto de perjudicar al bebe que esta por nacer, lo cual se materializó físicamente el 24 de septiembre del 2002, cuando se le presentó una amenaza de parto con la subsiguiente hospitalización.

2. Pretensiones.

Solicita la actora la tutela de sus derechos a la vida, la protección especial por parte del Estado a la mujer en embarazo y la prohibición de despedida por este motivo. Asimismo, que se ordene a la Cooperativa el pago de los salarios que ha dejado de devengar desde el momento de su despido, hasta tanto en un proceso ordinario laboral se le reconozca el pago total de sus cesantías la indemnización a que tiene derecho, al pago total de las sanciones administrativas y pecuniarias a que haya lugar y su reintegro.

3. Contestación de la demandada.

Manifiesta que "Coodesco" es una cooperativa de trabajo asociado sin ánimo de lucro, que vincula el trabajo personal de sus asociados y sus aportes económicos para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios en forma autogestionaria. Encontrándose legal y estatutariamente autorizada para contratar la prestación de servicios con entidades del sector público, privado o cooperativo tal y como lo señala la ley 79 de 1986, artículo 1 del Decreto 468 de 1990 y los artículos 4 y 5 de su estatuto. Por donde su marco jurídico se basa además de las normas en referencia, en los estatutos de la cooperativa, y el régimen del trabajo asociado, compensación y seguridad social mediante los cuales se ha determinado que los conflictos que surjan entre la cooperativa y sus asociados se someterán a tribunal de arbitramento o a la justicia ordinaria laboral teniendo como únicas fuentes de derecho para dirimirlos las disposiciones legales que rigen esta clase de cooperativas, sus estatutos y los reglamentos que contengan regímenes internos de trabajo asociado aplicables. Sobre el particular debe estimarse lo dicho por la Corte Constitucional en sentencia C-211 de 2000, por la cual declaró exequible el artículo 59 de la ley 79 de 1986.

Con referencia a los hechos manifiesta la demandada; la actora jamás firmó contrato de vinculación con el Banco Citibank. Coodesco tiene suscrito contrato civil de prestación de servicios con la entidad bancaria, a la cual le presta servicios con sus asociados; y la actora prestó sus servicios en su condición de asociada de Coodesco, recibiendo como compensación por los mismos \$ 1314.000.00 aproximadamente, dinero por el cual se le reconocieron todos los servicios y auxilios propios de la cooperativa.

Coodesco no es una oficina de empleo como lo quiere hacer ver la actora, es una cooperativa de trabajo asociado que presta sus servicios a terceros cumpliendo a cabalidad todos los requisitos de ley, además, el motivo para la terminación de labores es el incumplimiento de metas y no el estado de embarazo como lo afirma la demandante y de hecho, el artículo 16 del régimen de Trabajo Asociado establece que "La duración del convenio será indefinida y en el se faculta una cláusula para dar por terminado unilateral (mente por cualquiera de las partes)." A la actora nunca se le desconocieron sus derechos como asociada, por el contrario, Coodesco continua velando por el pago total, cabal y oportuno de la seguridad social de ella, pagos que hace la cooperativa íntegramente. pues en esta forma y no en otra es que la normatividad cooperativa protege los derechos invocados por la libelista, fundamentalmente el derecho a la maternidad y la salud de la madre y del hijo no nacido, Por otra parte, el Banco Citibank S.A. desconocía la condición de ingravidez de la demandante, ya que este tipo de información es manejado con autonomía e

*Investigación con la personera de Derechos Humanos de Palmira Abogada Alba Lucía Tamayo, sobre la utilización del sistema de economía solidaria para el pago de prestaciones sociales en la Jurisdicción por parte de algunos empleadores



independencia por parte de la Cooperativa.

Por lo expuesto anteriormente la acción es improcedente, toda vez que con arreglo al numeral 1 del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991 "la acción de Tutela no procederá cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales.

4. Pruebas relevantes allegadas al expediente.

- Folio 13, Copia del Convenio de Asociación suscrito entre la Cooperativa de Trabajadores de Colombia y La Señora Claudia Lorena Silva Soto,
- Folio 14, Carta donde la Señora Silva Soto informa a la Cooperativa Coodesco, de su estado de embarazo, con el sello de recibido de Coodesco a marzo 18 de 2002.
- Folio 141 a 145, Copia del contrato de prestación de servicios de trabajo asociado entre la cooperativa Coodesco y Citybank Colombia LTDA.
- Folio 146, estatuto de la Cooperativa Coodesco.
- Folio 147 a 201, Copia de los formularios y certificaciones que dan cuenta de la afiliación de la actora al sistema de Seguridad Integral (E.P.S, A. R. P. y A. F. P) ya la Caja de Compensación.
- Folio 130 a 140 Copia de la Sentencia 0-211/2000 proferida por la Honorable Corte Constitucional.

II. SENTENCIA OBJETO DE REVISION.

Mediante sentencia de 23 de octubre de 2002 el Juzgado 27 Civil Municipal de Cali denegó la tutela interpuesta por la actora. Al efecto citó jurisprudencia de la Corte, conforme a la cual la acción de tutela no es procedente para el reclamo de prestaciones económicas derivadas de una relación laboral, advirtiendo que en cuanto al caso particular de la mujer embarazada la Corte tuvo oportunidad de pronunciarse mediante Sentencia 1-373 de 1998, indicando: "La jurisprudencia constitucional ha entendido que la desvinculación de la mujer embarazada de un determinado cargo o empleo público o privado, no es susceptible de impugnación a través de la acción de tutela, dado que las acciones ordinarias son susceptibles de reparar el daño que puede producir el despido injusto".

"No obstante, más recientemente la jurisprudencia ha establecido dos excepciones a la regla general antes planteada.

"En primer lugar, la Corte ha entendido que la desvinculación de la mujer embarazada de su empleo puede ser impugnada mediante la acción de tutela si se trata de proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido. En segundo lugar procede la acción de tutela, pese a la existencia de otro mecanismo ordinario de defensa en aquellos casos en los cuales la cuestión debatida sea puramente constitucional siempre que resulte flagrante la arbitrariedad trasgresión de las normas que le otorgan a la mujer una especial protección (C.P. Art. 13, 44, 43, 53) y que se produzca un daño considerable".

Prosiguió el juez de instancia afirmando: la actora no se encuentra dentro de los dos casos excepcionales

contemplados por la Corte, dado que ella misma afirma que la Cooperativa le está cumpliendo con el servicio de salud, además, tampoco manifiesta encontrarse dentro de la franja de la población más pobre, en discapacidad, o en serias dificultades para acceder a un nuevo empleo.

Tampoco encuentra el despacho que la cuestión aquí debatida sea de orden netamente constitucional, pues lo que en esencia se plantea es el reconocimiento por vía de tutela de las indemnizaciones a que tiene derecho la tutelante en razón de su despido en estado de embarazo. Por ello, mal puede el Juzgado acceder al mencionado reconocimiento tratándose de un procedimiento preferente y sumario donde la contraparte no tiene las oportunidades procesales de ejercer plenamente su legítimo derecho de contradicción y defensa.

De todo lo cual se infiere que la actora cuenta con otros medios judiciales para la defensa de sus derechos ante la jurisdicción ordinaria laboral, en la que podrá exigir el pago de sus prestaciones sociales e indemnizaciones en forma solidaria contra Coodesco y el Citibank Colombia SA.

En este orden de ideas, para el juzgado es claro que el objetivo de las cooperativas solidarias, según el Art. 3 de la ley 10 de 1991, no es el de obrar como agencias de empleo o subcontratistas laborales sino el de la producción, comercialización y distribución de bienes básicos de consumo familiar, incluida la prestación de servicios individuales o conjuntos de sus miembros; pero estos servicios han de ser a la propia cooperativa, no a terceras personas naturales o jurídicas, como lo precisa el inciso 4 del artículo de la ley que las rige. Sólo así se entiende que los asociados de Coodesco tengan una relación típicamente comercial, ámbito en el que el mencionado inciso habla de aportes de carácter laboral.

Finalmente, mal podría llamarse aporte laboral la actividad que la actora desarrollaba para el Citibank.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE.

1. Competencia.

La Corte Constitucional es competente para revisar el fallo de instancia proferido en el trámite de este proceso, en virtud de lo dispuesto en los artículos 86 y 241 de la Carta Política. Al igual que en cumplimiento del auto de sala de selección No. 12 de 13 de diciembre de 2002.

2. El problema jurídico planteado.

En el presente caso la Sala debe determinar si se le han vulnerado a la demandante los derechos fundamentales de igualdad, estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y protección a la vida del que está por nacer, habida consideración de la decisión de la Coodesco en el sentido de separar a la actora de las labores que desempeñaba en el Citibank, hallándose en estado de gravedad.

3. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada - carácter fundamental.

En varias oportunidades la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho que tiene la mujer a no ser discriminada laboralmente, y por ende, a no ser despedida por encontrarse en estado de embarazo, es un derecho fundamental y el Estado tiene que proveer lo necesario para darle estricto cumplimiento. Lo anterior en vista de la especial protección que le brinda la Carta Política a la mujer que se encuentre en tal estado.

En esta perspectiva obran los artículos 43 y 13 de la Constitución, siendo del caso destacar el inciso 3o dc éste, que a la letra dice: "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 ellas se cometan".

Igualmente, en sentencia T-1008 de 2001, citando la sentencia 1-311 de 2001, señaló esta Corporación:

1. Protección especial a la mujer embarazada.

"La Constitución Política que nos rige, encomienda al Estado la protección especial de grupos de individuos que por sus características particulares y posición dentro del contexto social, pudieran ser particularmente susceptibles de agresión o discriminación.

"Como las mujeres que se encuentran en estado de embarazo hacen parte de ese grupo sometido a protección especial, la Corte Constitucional, en ejercicio de las funciones que le encomienda la Carta Política y, en particular de aquella que le ordena la revisión eventual de los procesos de tutela, ha procedido a definir en reiteradas ocasiones, cuál es el contexto en que dicho amparo debe desplegarse y cuáles son los límites en que éste debe ser garantizado.

"Partiendo del precepto básico contenido en el artículo 43 constitucional, según el cual "durante el embarazo y después del parto [la mujer embarazada] gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada", la Corte Constitucional ha señalado que resulta ilegítima cualquier acción tendiente a estigmatizar, desmejorar y discriminar a la mujer que se encuentra en estado gestante, porque ello atenta directamente contra su derecho de autodeterminación, reflejado en el libre desarrollo de su personalidad (Art. 1B Superior); contra sus derechos a la libertad personal (Art. 28) y a la igualdad (Art. 13), contra la familia misma, como núcleo esencial de la sociedad (Art. 42), contra los derechos del menor que está por nacer o del que ha nacido, a quienes también la Constitución les da un tratamiento especial (Art. 44) y contra sus derechos laborales (Art. 25 y 26), por mencionarlos más relevantes.

"En materia laboral, que es el tema pertinente a esta tutela, la Corporación viene haciendo efectivo el artículo 43 superior a través de la aplicación de las normas de derecho internacional suscritas y ratificadas por Colombia 1, las cuales se refieren al tema de la dignidad de la mujer y de su protección especial, y mediante el robustecimiento de los mecanismos legales de orden interno que pudieran virtualmente disminuir el riesgo de afectación de los derechos fundamentales tratados. El más importante de ellos, por sus repercusiones, es el referido a la "estabilidad laboral reforzada" de la mujer en embarazo."

Sobre el asunto planteado, la Corte en sentencia T-005 de 2001,2 sostuvo:

"Además, la Constitución ha reconocido la especial protección a la mujer trabajadora y a la maternidad (artículo 53). Lo anterior en concordancia con el principio de igualdad <artículo 13>,"

Por no citar sino algunos ejemplos, la Corte destaca que la Declaración Universal de derechos Humanos, en el artículo 25, señala que "la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales". Por su parte, el artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, aprobado por Colombia por la Ley 74 de 1968, establece que "se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto." Igualmente, el artículo 1 dc a Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, expedida en Nueva York, el 18 de diciembre de 1979, por la Asamblea General de la ONU, y aprobada por la ley 51 de 1981, establece que es obligación de los Estados adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo "a fin de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres, "el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano". Por su parte, el Convenio III de la OIT prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros motivos por el de sexo." (Sentencia C-470/97).

² Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo.

en virtud del cual no se puede aceptar ninguna forma de discriminación por razón del sexo. Este precepto se encuentra reiterado en el artículo 43 ibídem, a cuyo tenor la mujer no puede ser sometida a ninguna clase de discriminación. Y, por el contrario, durante su embarazo y después del parto goza de una especial asistencia y protección del Estado"

Asimismo, en sentencia T- 378 dijo la Corte:

Ahora bien, pese a que existe otro medio de defensa judicial, la acción de tutela sería procedente como mecanismo transitorio de defensa si existiera el riesgo de que se consumara una lesión sobre alguno de los derechos fundamentales que están siendo afectados o amenazados. Es necesario, en consecuencia, analizar si, en el presente caso, la tutela es conducente como mecanismo transitorio para evitar la consumación de un perjuicio fundamental.

"12. La jurisprudencia constitucional ha entendido que la desvinculación de la mujer embarazada de un determinado cargo o empleo público o privado, no es susceptible de impugnación a través de la acción de tutela, dado que las acciones ordinarias son susceptibles de reparar el daño que puede producir el despido injusto. No obstante, más recientemente la jurisprudencia ha establecido dos excepciones a la regla general antes planteada.

"En primer lugar, la Corte ha entendido que la desvinculación de la mujer embarazada de su empleo puede ser impugnada mediante la acción de tutela si se trata de proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido. Esta regla se refiere, por ejemplo, a aquellas mujeres cabeza de familia ubicadas dentro de la franja de la población más pobre, discapacitadas o, en general, con serias dificultades para insertarse nuevamente en el mercado laboral para quienes el salario, el subsidio alimentario o de maternidad o, en general los beneficios económicos que pueden



desprenderse del contrato de trabajo, son absolutamente imprescindibles para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia. En estos casos, la discriminación por parte del patrono, apareja una vulneración de las mínimas condiciones de dignidad de la mujer quien, al ser desvinculada de su empleo, no esta en capacidad de garantizar la adecuada gestación del nasciturus ni la satisfacción de los bienes más elementales para si misma o para los restantes miembros de su familia. Si se presentan las anteriores condiciones, nada obsta para que pueda proceder la acción de tutela como mecanismo transitorio de protección, ya no sólo de la igualdad, sino del mínimo vital de la mujer afectada.

"En segundo lugar procede la acción de tutela, pese a la existencia de otro mecanismo ordinario de defensa en aquellos casos en los cuales la cuestión debatida sea puramente constitucional⁵ siempre que resulte flagrante la arbitraria trasgresión de las normas que le otorgan a la mujer una especial protección (CF. Art. 13, 44, 43, 53) y que se produzca un daño considerable. En efecto, no existe en estos eventos una razón suficiente para postergar la protección transitoria del derecho fundamental que está siendo vulnerado, pues tal postergación, - atendiendo, entre otras cosas, al ciclo biológico de la mujer, las dificultades que tiene una persona embarazada para vincularse nuevamente en el mercado laboral y, en general, consideraciones sociológicas que demuestran la fuerte restricción de la autonomía de la mujer que carece de ingresos propios durante la gestación y los primeros meses después del parto, no hace otra cosa que desestimular decididamente la opción de la maternidad y, en consecuencia, restringir dramáticamente el libre desarrollo de la personalidad de las mujeres. En consecuencia, si la cuestión debatida es puramente constitucional, si la violación de las normas que confieren una especial protección a la mujer embarazada es clara y contundente vgr. en la hipótesis - de que se hubieren aportado, de oficio o a petición de las partes, pruebas claras e incontrovertibles de la discriminación - y si salta a la vista la gravedad del daño producido por tan evidente arbitrariedad, nada obsta para que se conceda el amparo constitucional".

Es decir, la jurisprudencia de la corte en torno a la **estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada**, se contrae a la hipótesis de la desvinculación injustificada de la mujer embarazada de un determinado cargo o empleo público o privado. Esto es, la mencionada protección, en la perspectiva de las relaciones laborales no puede ser reclamada por la mujer embarazada respecto de una persona que no es su empleador.

IV EL CASO CONCRETO

En el presente caso nos hallamos ante una relación que comprende dos extremos: una cooperativa de trabajo asociado y uno de sus miembros. Relación que se plantea a efectos de verificar si a la actora le asiste el derecho a la estabilidad laboral reforzada que amerita el estado de gravidez dentro del esquema laboral visto.

A propósito de la relación que se da entre las cooperativas de trabajo asociado y sus miembros, en sentencias 0-211 la Corte expresó:

"Las cooperativas de trabajo asociado pertenecen a la categoría de las especializadas", y han sido definidas por el legislador así: "Las cooperativas de trabajo asociado son aquellas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios" (Art. 70 ley 79/88). El principal aporte de los asociados en esta clase de organizaciones es su trabajo, puesto que los aportes de capital son mínimos.

"Las características más relevantes de estas cooperativas son éstas:

- La asociación es voluntaria y libre
- Se rigen por el principio de igualdad de los asociados No existe ánimo de lucro
- La organización es democrática
- El trabajo de los asociados es su base fundamental
- Desarrolla actividades económico sociales
- Hay solidaridad en la compensación o retribución
- Existe autonomía empresarial

"Las cooperativas de trabajo asociado nacen de la voluntad libre y autónoma de un grupo de personas que decide unirse para trabajar mancomunadamente, bajo sus propias reglas contenidas en los respectivos estatutos o reglamentos internos. Dado que los socios son los mismos trabajadores éstos pueden pactar las reglas que han de gobernar las relaciones laborales, al margen del código que regula esa materia. Todos los asociados tienen derecho a recibir una compensación por el trabajo aportado, además de participar en la distribución equitativa de los excedentes que obtenga la cooperativa. Sólo en casos excepcionales y en forma transitoria u ocasional se les permite contratar trabajadores no asociados, quienes se registrarán por la legislación laboral vigente.

"3.1 Facultad de las cooperativas de trabajo asociado para expedir sus propios estatutos o reglamentos

"En las cooperativas de trabajo asociado sus miembros deben sujetarse a unas reglas que son de estricta observancia para todos los asociados, expedidas y aprobadas por ellos mismos, respecto del manejo y administración de la misma, su organización, el reparto de excedentes, los aspectos relativos al trabajo, la compensación, y todos los demás asuntos atinentes al cumplimiento del objetivo o finalidad para el cual decidieron asociarse voluntariamente que, en este caso, no es otro que el de trabajar conjuntamente y así obtener los ingresos necesarios para que los asociados y sus familias puedan llevar una vida digna".

En torno al caso bajo examen se tiene:

1. A folio 13 del expediente obra el contrato 'convenio de asociación', de fecha noviembre 6 de 2001, celebrado entre la Cooperativa Coodesco y la señora Claudia Lorena Silva Soto, en su calidad de asociado", el cual estipula en la cláusula séptima, 'la duración de este convenio es igual al tiempo continuo o discontinuo de la prestación del servicio requerido por la Cooperativa. Sin embargo, las partes tienen la facultad para darlo por terminado en cualquier momento, conforme al Estatuto".
2. A folio 15 obra escrito firmado por la actora, en el cual dice adjuntar certificado médico y examen de laboratorio para prueba de embarazo efectuada el día 14 de marzo de 2002 (que según su propia manifestación resultó positivo). El mencionado escrito tiene como fecha de recepción por parte de la Cooperativa el día 18 de marzo de 2003.
3. A folio 15 obra oficio de fecha 25 de julio de 2002, firmado por Liana María Isanova Satizabau, Directora Administrativa de la Cooperativa Coodesco, en el que le informa a la actora que a partir del día 26 de julio, damos por terminada la labor de SALES PROMOTOR que se encuentra desempeñando en la empresa cliente CITIBANK".
4. A folio 146 obra copia del Estatuto de Coodesco, el cual prevé en la página 25 las causales de pérdida de la calidad de asociado, así: 1- por retiro voluntario, 2- por retiro forzoso o pérdida de alguna de las

⁵Algunos doctrinantes consideran que dichas cooperativas también podrían ser integrales si además del servicio de trabajo desarrollan otros servicios complementarios y conexos con éste.

En el presente caso nos hallamos ante una relación que comprende dos extremos: una cooperativa de trabajo asociado y uno de sus miembros. Relación que se plantea a efectos de verificar si a la actora le asiste el derecho a la estabilidad laboral reforzada que amerita el estado de gravidez dentro del esquema laboral visto.

A propósito de la relación que se da entre las cooperativas de trabajo asociado y sus miembros, en sentencias C-211 la Corte expresó:

"Las cooperativas de trabajo asociado pertenece a la categoría de las especializadas, y han sido definidas por el legislador así: "Las cooperativas de trabajo asociado son aquellas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios" (atr. 70 ley 79/88). El principal aporte de los asociados en esta clase de organizaciones es su trabajo, puesto que los aportes de capital son mínimos.

"Las características más relevantes de estas cooperativas son éstas:

- La asociación es voluntaria y libre
- Se rigen por el principio de igualdad de los asociados
- No existe ánimo de lucro

La organización es democrática

- El trabajo de los asociados es su base fundamental
- Desarrolla actividades económico sociales
- Hay solidaridad en la compensación o retribución
- Existe autonomía empresarial

"Las cooperativas de trabajo asociado nacen de la voluntad libre y autónoma de un grupo de personas que decide unirse para trabajar mancomunadamente, bajo sus propias reglas contenidas en los respectivos estatutos o reglamentos internos. Dado que los socios son los mismos trabajadores éstos pueden pactar las reglas que han de gobernar las relaciones laborales, al margen del código que regula esa materia. Todos los asociados tienen derecho a recibir una compensación por el trabajo aportado, además de participar en la distribución equitativa de los excedentes que obtenga la cooperativa. Sólo en casos excepcionales y en forma transitoria u ocasional se les permite contratar trabajadores no asociados, quienes se registrarán por la legislación laboral vigente.

"3.1 Facultad de las cooperativas de trabajo asociado para expedir sus propios estatutos o reglamentos

"En las cooperativas de trabajo asociado sus miembros deben sujetarse a unas reglas que son de estricta observancia para todos los asociados, expedidas y aprobadas por ellos mismos, respecto del manejo y administración de la misma, su organización, el reparto de excedentes, los aspectos relativos al trabajo, la compensación, y todos los demás asuntos atinentes al cumplimiento del objetivo o finalidad para el cual decidieron asociarse voluntariamente que, en este caso, no es otro que el de trabajar conjuntamente y así obtener los ingresos necesarios para que los asociados y sus familias puedan llevar una vida digna".

En torno al caso bajo examen se tiene:

1. A folio 13 del expediente obra el contrato 'convenio de asociación', de fecha noviembre 6 de 2001, celebrado entre la Cooperativa Coodesco y la señora Claudia Lorena Silva Soto, en su calidad de "asociado", el cual estipula en la cláusula séptima, "la duración de este convenio es igual al tiempo continuo o discontinuo de la prestación del servicio requerido por la Cooperativa. Sin embargo, las partes tienen la facultad para darlo por terminado en cualquier momento, conforme al Estatuto".
2. A folio 15 obra escrito firmado por la actora, en el cual dice adjuntar certificado médico y examen de laboratorio para prueba de embarazo efectuada el día 14 de marzo de 2002 (que según su propia manifestación resultó positivo). El mencionado escrito tiene como fecha de recepción por parte de la Cooperativa el día 18 de marzo de 2003.
3. A folio 15 obra oficio de fecha 25 de julio de 2002, firmado por Liana María Isanova Satizabau, Directora Administrativa de la Cooperativa Coodesco, en el que le informa a la actora que " a partir del día 26 de julio, damos por terminada la labor de SALES PROMOTOR que se encuentra desempeñando en 13 empresa cliente CITIBANK".
4. A folio 146 obra copia del Estatuto de Coodesco, el cual prevé en la página 25 las causales de pérdida de la calidad de asociado, así: 1- por retiro voluntario, 2- por retiro forzoso o pérdida de alguna de las

Algunos doctrinantes consideran que dichas cooperativas también podrían ser integrales si además del servicio de trabajo desarrollan otros servicios complementarios y conexos con éste.

calidades o condiciones exigidas para ser asociado, 3- por muerte y 4- por exclusión (este último tiene un procedimiento especial).

5. En la página 9 del Estatuto antes referido, artículo 5 parágrafo 1, se establece: "los asociados, por tener participación a través de los aportes sociales individuales son los dueños de la cooperativa y a /a vez, son los trabajadores y gestores de la misma". En el parágrafo 2 del mismo artículo, se estipula: POR ACUERDO COOPERATIVO, según lo estipula la ley vigente, la Cooperativa no estará sujeta a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes, por tal razón, no existe la figura de patrono ni asalariado y por sustracción de materia, tampoco existe el contrato de Trabajo, siendo este reemplazado por el convenio de asociación, por lo tanto las diferencias que surjan entre el asociado y la cooperativa se dirimen mediante arreglo directo entre las partes o mediante la conformación de un tribunal de arbitramento".

Lo expresado en el punto anterior, está acorde con lo establecido en el artículo 59 de la ley 79 de 1988, que autoriza a las cooperativas de trabajo asociado para regular en sus estatutos lo atinente al régimen de trabajo, de previsión, seguridad social y compensación. Marco en el cual se celebró el 'convenio de asociación' entre la tutelante y Coodesco.

⁵Investigación con la personera de Derechos Humanos de Palmira Abogada Alba Lucía Tamayo, sobre la utilización del sistema de economía solidaria para el no pago de prestaciones sociales en la Jurisdicción por parte de algunos empleadores



Ahora bien, tal como se registró en párrafos anteriores, en sentencia C-211 de 2000, al declarar exequible el artículo 59 de la ley 79 de 1988, manifestó que, "En las cooperativas de trabajo asociado sus miembros deben sujetarse a unas reglas que son de estricta observancia para todos los asociados, expedidas y aprobadas por ellos mismos, respecto del manejo y administración de la misma, su organización, el reparto de excedentes, los aspectos relativos al trabajo, la compensación, y todos los demás asuntos atinentes al cumplimiento del objetivo o finalidad para el cual decidieron asociarse voluntariamente que, en este caso, no es otro que el de trabajar conjuntamente y así obtener los ingresos necesarios para que los asociados y sus familias puedan llevar una vida digna".

Sin embargo, en la misma sentencia, sobre la libertad de regulación que tienen las empresas de trabajo asociado, la Corte sostuvo que esta no es absoluta, 'pues dichos estatutos o reglamentos, como es apenas obvio, no pueden limitar o desconocer los derechos de las personas en general y de los trabajadores en forma especial, como tampoco contrariar los principios y valores constitucionales, ya que en caso de infracción tanto la cooperativa como sus miembros deberán responder ante las autoridades correspondientes, tal como lo ordena el artículo 6 del estatuto superior".

En lo concerniente a la relación jurídica que comprende a las personas naturales que hacen parte de la cooperativa de trabajo asociado, en la prenotada sentencia enfatizó la Corte que, 'no existe ninguna relación entre capital-empleador y trabajador asalariado pues, se repite, el capital de éstas está formado principalmente por el trabajo de sus socios, además de que el trabajador es el mismo asociado y dueño. Así las cosas no es posible derivar de allí la existencia de un empleador y un trabajador para efectos de su asimilación con los trabajadores dependientes".

Lo anterior, sin perjuicio de que las cooperativas de trabajo asociado, puedan a su vez contratar a personas dependientes para que desempeñen determinadas labores, "lo cual es de carácter excepcional debido a su propia naturaleza (asociación para trabajar), éstos se rigen por las normas consagradas para la generalidad de los trabajadores: la legislación laboral vigente, pues en este caso si se dan todos los supuestos de una relación laboral subordinada, a saber existe un empleador un trabajador que labora bajo la subordinación de a qué y una remuneración o salario".

Sin embargo, para la Sala es claro que los presupuestos que tuvo en cuenta la Corte para dictar la sentencia 0-211 de 2000, son distintos a los del caso bajo examen, tal como pasa a verse:

A-La sentencia 0-211 de 2000 se basa en el hecho de que los miembros de las cooperativas de trabajo asociado no ostentan una relación empleador - empleado, lo que suyo implica que bajo tales respectos el asociado debe trabajar individual o conjuntamente para la respectiva cooperativa en sus dependencias.

B- En contraste con esto, en el caso de autos la Sala observa que si bien la actora es asociada de una cooperativa de trabajo asociado (000DESCO), también lo es el hecho de que Coodesco la envió a prestar sus servicios personales en las dependencias del Citibank, lugar donde cumplía un horario y recibía una remuneración por parte de la Coodesco. Es decir, en el caso planteado, tuvo lugar una prestación personal del servicio en cabeza de la actora, una subordinación jurídica de la misma frente a Coodesco y una remuneración a cargo de ésta por los servicios personales prestados por la demandante. En otras palabras, se configuró el contrato de trabajo en consonancia con la prevalencia de lo sustancial sobre lo formal (Art. 53 C.P.).

La existencia de una relación entre cooperativa y cooperado no excluye necesariamente que se de una relación laboral entre cooperativa y cooperado y esto sucede cuando el cooperado no trabaja directamente para la cooperativa, si no para un tercero, respecto del cual recibe ordenes y cumple horarios y la relación con el tercero surge por mandato de la cooperativa; que fue lo que sucedió en este caso.

En reiteradas ocasiones esta Corte ha sostenido que la mujer embarazada goza de especial asistencia y protección del Estado (Art. 43 C.P.), y por ello, esta Sala no puede pasar por alto el hecho de que la actora fue retirada de su trabajo de manera injustificada, lesionándole el mínimo vital a ella y al nasciturus, ya que no basta con que a la mujer embarazada se le garantice el derecho a la seguridad social en salud, para tener por satisfechas las necesidades de la madre y del que está por nacer, toda vez que al respecto se le debe pagar a la mujer la remuneración y prestaciones a que tenga derecho.

Por todo lo expuesto anteriormente, esta Sala concederá la protección de los derechos invocados por la demandante, pues el no hacerlo o supeditar su protección a la instauración de una demanda ordinaria laboral, además de ser ineficaz, atentaría contra el principio de la prevalencia del derecho sustancial (Art. 228 C.P) y del derecho de acceso a la administración de justicia en forma efectiva (Art. 229 C.P), haciéndose manera de esta manera el restablecimiento material de los derechos vulnerados.

Por las consideraciones antes expuestas, esta Sala revocará la decisión de instancia proferida por el Juzgado 27 Civil Municipal de Cali en la que denegó el amparo solicitado por la señora Claudia Lorena Silva Soto, y en su lugar, tutelar el derecho a la vida, la condición especial de la mujer embarazada y la prohibición de despido por este hecho. De igual forma, se ordenará a la Cooperativa Coodesco que dentro de la primera opción laboral que surja reintegre a un cargo de igual o semejante jerarquía a la demandante, y le cancele los salarios y prestaciones sociales causados y no pagados desde el momento en que fue desvinculada de sus labores hasta el reintegro. Así mismo, se instará al Ministerio de Protección Social, a través de la Unidad de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo para que inicie los trámites administrativos tendientes a la investigación y, si fuere el caso, sancionar las irregularidades cometidas por la Cooperativa de Trabajadores Asociados COODESCO, en relación con los Convenios de Asociación y específicamente en lo atinente a la protección constitucional especial de la mujer embarazada. Verificando a la vez si 000DESCO está utilizando la figura de la cooperativa para ocultar el desarrollo de actividades propias de las empresas de servicios temporales, en perjuicio de los derechos de los trabajadores.

DECISION

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución.

RESUELVE

Primero.- REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado 27 Civil Municipal de Cali Valle del Cauca, mediante el cual negó el amparo solicitado por Claudia Lorena Silva Soto. En su lugar, tutelar los derechos a la salud y a la vida, la condición constitucional especial de la mujer embarazada y la prohibición de despedirla por motivos de embarazo.

Segundo. ORDENAR a la Cooperativa Coodesco, que le cancele los salarios y prestaciones sociales causados y dejados de pagar desde el momento en que fue desvinculada de sus labores y hasta el reintegro y demás prestaciones sociales a que tenga derecho; se reintegre a un cargo de igual o semejante jerarquía a la demandante, y en caso de no existir dentro de la cooperativa el cargo, debe darle la primera opción laboral que surja como desarrollo de cualquier contrato de prestación de servicio de trabajo asociado celebrado entre la cooperativa Coodesco y otra persona natural o jurídica, similar al celebrado con el Banco Citibank (Sucursal Cali) y en similares o mejores condiciones de trabajo a la que tenía como Sales Promotor en el Banco Citibank (Sucursal Cali).

Tercero. DISPONER que lo ordenado en el numeral anterior excluye el derecho al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto contemplada en la ley laboral.

Cuarto. EXHORTAR al Ministerio de Protección Social, a través de la Unidad de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo para que inicie los trámites administrativos necesarios para investigar y, si fuere el caso, sancionar las irregularidades cometidas por la Cooperativa de Trabajadores Asociados Coodesco, en relación con los Convenios de Asociación y en especial en lo atinente a la protección constitucional especial a la mujer embarazada. Verificando a la vez si CODESCO está utilizando la figura de la cooperativa para ocultar el desarrollo de actividades propias de las empresas de servicios temporales, en perjuicio de los derechos de los trabajadores.

Quinto. ORDENAR al Ministerio de Protección Social para que en un plazo no superior a seis (6) meses contados a partir de la notificación de esta providencia, diseñe, adopte y ejecute, dentro de la órbita de su competencia, un programa que garantice efectivamente los derechos de las personas asociadas a esta clase de cooperativas, y en especial los de las mujeres embarazadas, así como los correctivos necesarios que eviten que éstas cooperativas incurran en irregularidades para beneficiarse de las ventajas que ofrece este tipo de trabajo asociado.

Sexto. DAR cumplimiento a lo previsto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

JAIME ARAUJO RENTERIA
Magistrado Ponente
ALFREDO BELTRAN SIERRA
Magistrado

MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA
Magistrado
MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ
Secretaria General

OCTAVA SESIÓN:

Lectura del protocolo anterior y su corrección. Derecho laboral colectivo. LA NUEVA CULTURA DE LAS RELACIONES LABORALES, tendencias de las relaciones laborales y construcción de la concertación.

8.1. TALLER

SOBRE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA (2. 30 HORAS)

SIMULACIÓN DE NEGOCIACIONES INTEGRATIVAS SOBRE TIPOS, FORMAS Y CONDICIONES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

8.1.1. DISEÑO GENERAL*

OBJETIVOS.

- Experimentación del espíritu de la negociación integrativa ("gana gana).
- Una mayor comprensión recíproca de las reivindicaciones reales actuales de los sindicatos y los gremios.
- Entrevistar caminos de acercamiento en la realidad.



ORGANIZACIÓN Y METODOLOGÍA.

- Trabajo en grupos mixtos: sindicatos /representantes de empresas; y sindicatos / funcionarios públicos.
- La posibilidad de "intercambio" se planteará entre las principales reivindicaciones conocidas sobre negociación colectiva y flexibilidad laboral de las partes.
- Se distribuirá una guía metodológica y materiales que presenten o resumen las posiciones conocidas de las mismas.
- Discusión general en torno al trabajo de los grupos negociadores.

8.1. SUPUESTO GENERAL.

Dado que algunos aspectos de estas negociaciones ficticias supondrían una modificación de las normas legales, la simulación implica parcialmente ubicarse en una situación "de reforma legal prenegociada".

RESULTADOS ESPERADOS:

1. Formulación de argumentos a favor y en contra de las peticiones de las partes.
2. Conocer las posibles soluciones mutuas.
3. Ver la configuración general de soluciones globales eventuales.

CALIFICACIÓN DE LAS PETICIONES

Al iniciar la sesión de negociación, reservar unos minutos para por separado los representantes de las empresas o del sector público y los sindicatos evalúen la "utilidad" de sus peticiones así como el costo ("desutilidad") de las peticiones de la otra parte. La utilidad o costo de cada factor se evalúa de 0 a 10.

PRINCIPIOS DE LA NEGOCIACIÓN INTEGRATIVA A OBSERVAR

1. Colocar todas las cartas sobre la mesa.
2. Buscar una solución que implique concesiones mutuas y una satisfacción neta para las partes.
3. Más formalmente, buscar una solución viable que , manteniendo equiparados los niveles de satisfacción de las partes, maximice la satisfacción total.
4. Negociar mediante argumentos documentados y basados en normas sociales, principios, o razones legítimas; persuadir, no presionar ni intimidar.
5. Intercambio máximo de información en torno a los problemas de cada parte. Las posibilidades integrativas se explotarán solamente si se descubre el potencial gracias a la identificación de los mutuos problemas.

DEMANDAS O PETICIONES DE LAS PARTES

Se enumeran puntos directamente relacionados con el objeto central de la negociación (la negociación colectiva), y de otros que puedan servir como contrapartida y compensación.

DEMANDAS DE LOS GREMIOS (Directamente relacionadas):

1. Compartir la titularidad del conflicto colectivo: la denuncia de las convenciones por parte de las empresas debe obligar a los sindicatos a negociar los contenidos de la misma: igual debe suceder con otras peticiones de la empresa sin relación con los convenios

Utilidad **Costo**

2. Diálogo y negociación permanente a nivel de empresa sobre diversidad de temas (nuevas tecnologías, capacitación, seguridad industrial, productividad, calidad, etc.) y de problemas que enfrenta la empresa conforme van surgiendo.

Utilidad **Costo**

3. Necesidad de cambios en los sistemas de trabajo (polivalencia, equipos semiautónomos, subcontratación) y en los sistemas de incentivos individuales de producción.

Utilidad **Costo**

4. Prenegociación: discutir temas generales y específicos dos o tres meses antes, para examinar el cumplimiento de convención, auscultar alternativas a temas de interés común o convergentes, despejar la convención de temas menores, identificar expectativas, etc.

- Utilidad** **Costo**
5. Reforma del sindicalismo: sindicalismo de diálogo y concertación, no de confrontación o de minorías activas.

Utilidad **Costo**
 (Indirectamente relacionados)

6. Relocalización, fusión de empresas, alianzas estratégicas entre empresas, sin aplicación del principio de unidad de empresa.

Utilidad **Costo**

7. Gran acuerdo nacional sobre capacitación conforme a las nuevas necesidades: reestructuración de todos los niveles de la educación formal y reforma del SENA.

Utilidad **Costo**

8. Flexibilidad de la jornada de trabajo de acuerdo con la fluctuación de la producción y ventas.

Utilidad **Costo**

9. Flexibilidad del salario: participación en los resultados económicos de la empresa, en vez de prestaciones extralegales.

Utilidad **Costo**



10. Armonización de las convenciones con la ley 100.

Utilidad

Costo

11. Salarios de enganche inferiores al mínimo convencional.

Utilidad

Costo

12. Mayor polivalencia y rotación en los puestos e trabajo.

Utilidad

Costo

12. Salario Integral (generalizado a partir de cierto salario mínimo).

Utilidad

Costo

13. Subcontratación de actividades que no agregan valor al producto o servicio.

Utilidad

Costo

DEMANDAS DE LOS SINDICATOS

(Directamente relacionados)

1. Negociación por rama, industria o sector.

Utilidad

Costo

2. Garantizar la negociación auténtica de pactos colectivos, mediante consejos o comités de empresa obligatorios elegidos democráticamente, o mediante mecanismos de verificación y sanción eficaces.

Utilidad

Costo

3. Negociación colectiva y derecho de huelga en todo el sector público.

Utilidad

Costo

4. Supresión de la ilegalidad de los ceses de actividad y de la protesta de los trabajadores.

Utilidad

Costo

(Indirectamente relacionados)

5. Semana laboral de 40 horas y jornada de 8 horas.

Utilidad

Costo

6. Supresión gradual del trabajo suplementario y horas extras.

Utilidad

Costo

7. Revocatoria de la ley 200 sobre régimen disciplinario en el sector público.

Utilidad

Costo

8. Revisión de la ley 100 en particular con lo que tiene que ver con las entidades intermediarias

(ARS y ARP) demasiado favorecidas

Utilidad

Costo

9. Revisión de los sistemas de contratación en las entidades del gobierno (versus nóminas paralelas).

Utilidad

Costo

NOVENA SESION: Lectura del protocolo anterior y su corrección. EL TRABAJO INFANTIL

9.1. LINEAMIENTO PROVISIONAL PARA APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL DESDE UNA INSPECCIÓN DE TRABAJO INTELIGENTE*

EL TRABAJO INFANTIL 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. **LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL SON** 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 practicas antiguas, disfrazadas de ayudas, de filantropía... El trabajo domestico infantil expresa factores complejos como la discriminación, la exclusión y la socialización de la sumisión. En Colombia hay aproximadamente cuatrocientas mil niñas y niños que trabajan en el servicio domestico. Niñas y niños que deberían estar en la escuela o al menos trabajando medio tiempo y estudiando el resto (considerando que tienen que ayudar a las finanzas de sus hogares pobres, y teniendo en cuenta que la ley colombiana permite el empleo de menores entre los 15 y los 18 años siempre y cuando tengan permiso para asistir al colegio y hacer las tareas). Este casi medio millón de niños que tienen que dedicarse a hacer oficios en los hogares quedan prácticamente condenados para siempre a vivir sumidos en la pobreza. Porque sin estudios es muy difícil que puedan progresar en la sociedad. A muy temprana edad descubren un techo-muy bajo-para sus aspiraciones. Como si fuera poco, al grave daño descrito se le suma el maltrato que reciben por parte de sus patronos en muchos casos: las niñas empleadas del servicio domestico y en general todas las empleadas que se dedican a este trabajo tienen absurdas jornadas de trabajo. Entre semana muchas tienen que levantarse antes del amanecer a prepararle el desayuno al "doctor" y terminan tarde en la noche lidiando con los niños y jóvenes de las casas en que laboran. Los sábados el trajín es similar, a veces peor porque esta la familia entera en la casa todo el día. Los domingos pueden salir en algunos casos les exigen que lo hagan después de servir el desayuno, o que regresen temprano a hacer la comida e incluso en no pocos casos la salida los domingos es solo cada 15 días. Para rematar el abuso, muchos patronos las maltratan por ser desagradecidas con quienes les dan salarios ínfimos casi siempre por debajo de lo que establece la ley, argumentando que no tienen que pagar alquiler ni servicios ni mercado. Esto solo tiene un nombre: explotación.

9.1.1. DESCRIPCIÓN

Se pretende avanzar en el rol del inspector nacional de trabajo y seguridad social del Ministerio de la Protección Social, apoyando la creación de una mirada social desde la función Administrativa laboral que se le asigne (Policía de Trabajo) dada la reestructuración que fue objeto 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.

9.1.2. JUSTIFICACIÓN

Existe un vacío entre la política social oficial y la realidad esto se hace más evidente cuando convivimos cotidianamente con el fenómeno del trabajo infantil y tal parece que la actual estructura de los 278 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(as) trabajadores.

9.1.3. 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 lo que implica 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 referendados en nuestra legislación; los intereses que se mueven a diario en las inspecciones tradicionales crean poderes y territorios, feudos sustentados en pautas lógicas de jerarquía y acumulación lo que da origen a hechos como las conciliaciones que se realizaron en Foncolpuertos.

*Gabriel Ignacio Gómez Marín

Documento presentado en el año 2000 al comité nacional para la erradicación del trabajo infantil en Colombia



9.1.4. INSPECCIÓN DE TRABAJO TRADICIONAL O CLÁSICA:

- Se define por competencias, manual de funciones, problemas, objetos, sujetos de atención por ejemplo se categoriza al 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, etcétera.
- Se auto valida mediante el cumplimiento de sus propios objetivos constituyendo fines en sí mismo así se dan autorizaciones para institucionalizar el trabajo infantil.
- 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 lo que se hace que se haga 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, visitas de inspección que se realiza en un año, etcétera.
- 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 han existido manuales para el inspector de Trabajo y más recientemente se ha publicado la guía del "Inspector de Trabajo", 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 34 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 actuales queda descontextualizada 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 compite por liderar y ser gestor de modelos o experiencias pilotos anulado 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 queda desvirtuada e instrumentaliza los niños/as trabajadores convirtiéndolos en sujetos de protección o atención.
- Su labor se apoya 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, etcétera.
- Para cada asunto relacionado con el control y vigilancia al trabajo se promueve la hiperinstitucionalización es así como para vigilar el pago de las nóminas y aportes parafiscales así también para el trabajo de los niños/as también existe otro comité 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 faltarán 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 resolución 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.

9.1.5. 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 trabajo 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 por lo tanto se propone apoyar procesos organizativos de los inspectores de trabajo, es como sugerimos el surgimiento del Colegio Nacional de 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, etcétera.
- 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 278 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, autorreconocimiento, y relaciones e implica reconfiguraciones de la interpretación normativa es decir, interpreta el trabajo como valor y principio teológico y axiológico como 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, autorreconocimiento 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 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; de esta manera se va tejiendo 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, según esta perspectiva 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

9.2. PROBLEMÁTICA DEL TRABAJO INFANTIL *

9.2.1. REFLEXIÓN 1

En Colombia hay 9 millones 600 mil menores entre 7 y 18 años. De ellos, 1' 162.400 se encuentran en condiciones de pobreza absoluta definida como la incapacidad de las familias de satisfacer las necesidades básicas- y 2' 031.990 sobreviven en condiciones de pobreza crítica.

La mayoría de estos menores viven, o afrontan el riesgo de vivir, sin las mínimas condiciones materiales, familiares y comunitarias que se requieren para su crecimiento y desarrollo adecuados. Uno de los problemas que más los afecta es:

20 mil niños en promedio son abandonados anualmente por sus padres, según lo reporta el ICBF; a partir de ellos se van configurando en la sociedad las situaciones de más alto riesgo social. Según datos reportados por los juzgados de menores para 1988, un total de 3.811 menores fueron dados en adopción. Esto implica que para este año, mas de 16 mil menores ingresaron en Colombia a una especie de "limbo familiar". El problema adquiere serias proporciones si las cifras se miran acumulativamente para los últimos años.

9.2.2. Preguntas acerca de la lectura

- ¿Crees qué los problemas de pobreza se deban principalmente a la ausencia de núcleo familiar? ¿Si, no, por qué?
- ¿Crees que lo correcto por parte de una familia de clase baja es entregar a uno de sus hijos en adopción? ¿Si, no, por qué?
- ¿Estarías de acuerdo en realizar una actividad de campo con niños trabajadores de la ciudad de Palmira?

9.2.3. REFLEXIÓN 2

Entre los problemas que más afectan a los niños trabajadores tenemos:

- Es difícil cuantificar la magnitud del fenómeno de los niños con problemas de conducta. Sin embargo algunos datos permiten inferir la gravedad de la situación. Los juzgados de menores reportaron para 1987 un total de 7032 casos de menores denunciados como infractores. Un estudio reciente precisa que el 9% de los 2 millones de jóvenes que cursan el bachillerato en el país consume algún tipo de sustancia psicoactiva como marihuana o bazuco.
- Estudios recientes señalan en 810 mil el número entre 12 y 17 años vinculado a la fuerza laboral en todo el país. Diversos estudios constatan además la vinculación laboral de menores de 12 años, e incluso menores de 10, en actividades de construcción, corte de caña, canteras, minas de carbón, ladrilleras, servicios varios y múltiples clases de trabajo remunerado. En el caso de vinculación de menores al trabajo, lo que resulta ser en esencia el problema no es el hecho mismo del trabajo infantil, sino el tipo particular de oficio que desempeñan. Las condiciones físicas y explotación en que lo realizan, y el hecho de que este constituya deserción escolar.

9.2.4. Preguntas acerca de la lectura

- ¿Cómo crees que deberíamos tratar a los niños de la calle menores de 13 años como a delincuentes o a personas tratando de subsistir?
- ¿por qué crees que los niños no protestan debido a la explotación y a la esclavitud en muchos casos- de las que son víctimas, en los trabajos que realizan?
- ¿Crees que el dinero y la necesidad de conseguirlo hacen, que lo resistan todo por conseguirlo? ¿Si, no, por qué?
- ¿Estarías de acuerdo en realizar una actividad de campo con niños trabajadores de la ciudad de Palmira?

9.2.5. REFLEXIÓN 3

Entre los problemas que más afectan a los niños trabajadores tenemos:

- Alrededor de 100 mil niños sufren del maltrato físico y explotación sexual, según reportes de centros hospitalarios, juzgados de menores y otros centros de atención al menor. El maltrato del niño es, en la escena cultural colombiana, el resultado de diferentes factores: el rechazo por parte de las personas que deberían cuidar de ellos, la percepción del menor como una carga económica y como propiedad



personal y la aceptación de los castigos físicos como normas de enseñanza y disciplina.

- Un 10% de la población urbana en edad escolar no tiene acceso a la educación básica primaria y un 40% de los que tienen acceso a ella desertan antes de concluir el 5º grado escolar. Estos dos fenómenos afectan a los niños de los sectores más pobres.
- A partir de un análisis propiciado por UNICEF, junto con las entidades gubernamentales y no gubernamentales que trabajan en el campo de la protección del menor, se estimó que 5 mil niños tienen en la calle su hábitat y su hogar; son los niños "gamines" que rompieron los lazos familiares. La existencia misma de los gamines, de por sí un problema grave, se ha visto agudizado por la aparición del fenómeno "limpieza de gamines" por un grupo de asesinos en la ciudad de Bogotá, ampliando así las modalidades de asesinatos de pordioseros, homosexuales y prostitutas que se han venido presentando en varias ciudades de Colombia.

9.2.6. Preguntas acerca de la lectura

- Se dice que los niños que sufren maltratos y/o abusos de tipo sexual, físico y mental, tienden a tratar de igual forma a sus hijos. ¿Qué piensas desde un punto de vista objetivo?
- ¿Crees que un niño de clase baja, deja de estudiar principalmente por las necesidades en su hogar o por amor al dinero?
- ¿Qué opinas de los grupos de limpieza social?
- ¿Crees que la falta de apoyo de las entidades dedicadas a la protección del menor, influye en que encuentre como única vía de escape las calles? ¿Si, no, por qué?
- ¿Estarías de acuerdo en realizar una actividad de campo con niños trabajadores de la ciudad de Palmira?

9.2.7. TALLER

- ¿Qué diferencias o similitudes encuentra cada uno entre su historia personal y la que narra el testimonio?
- ¿Qué elementos se pueden destacar como más importantes dentro del testimonio y por qué?
- ¿Qué impresión o sensación me queda del testimonio?
- ¿Qué podríamos hacer individual y colectivamente para cambiar la situación de estos niños que trabajan en las ladrilleras de Palmira?

9.3. PROGRAMA DE BÚSQUEDA ACTIVA Y ATENCIÓN INTEGRAL DE NIÑOS, NIÑAS Y JÓVENES TRABAJADORES VALLE DEL CAUCA

Fecha:	Encuesta No
I. IDENTIFICACIÓN	
Nombres:	
Apellidos:	
Edad:	
Dirección de la Residencia:	
Teléfono:	
II. UBICACIÓN GEOGRÁFICA:	
Departamento:	Ciudad:
Municipio :	Localidad:
Vereda :	
III. ACTIVIDAD LABORAL:	
Ocupación:	
Formal: <input type="checkbox"/>	Informal: <input type="checkbox"/>
Dependiente: <input type="checkbox"/>	Independiente: <input type="checkbox"/>
Nombre del empleador:	
Dirección del lugar de trabajo:	
Ingresos: \$	Diario <input type="checkbox"/> Semanal <input type="checkbox"/> Quincenal <input type="checkbox"/> Mensual <input type="checkbox"/>
Cuántos días a la semana trabaja? Cuáles? Lu <input type="checkbox"/> Ma <input type="checkbox"/> Mi <input type="checkbox"/> Ju <input type="checkbox"/> Vi <input type="checkbox"/> Sa <input type="checkbox"/> Do <input type="checkbox"/>	
No de horas de las a las	
Modalidad de pago: Destajo <input type="checkbox"/> Jornal <input type="checkbox"/> Tarea <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/>	
Cuál:	
Experiencia: Años <input type="checkbox"/> Meses <input type="checkbox"/> Cual:	
Realiza otra actividad laboral adicional actual? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
Cuál?	
En qué otras actividades ha trabajado?	
Por qué empezó a trabajar?	
IV. DISTRIBUCIÓN DE INGRESOS:	
Aporte a la Familia o a terceros: Cuanto \$ Día <input type="checkbox"/> Sem <input type="checkbox"/> Quin <input type="checkbox"/> Men <input type="checkbox"/>	
Transporte:	
Educación:	
Recreación:	
Vestido:	
Otros:	
V. ESCOLARIDAD:	
Asiste a la escuela SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	



Grado al que asiste

Nombre y dirección de la escuela

Tiempo que dedica a realizar las tareas escolares

Tiempo que invierte en transporte

Tipo de transporte

Ultimo grado al que asistió

Le gusta estudiar

Por qué dejó la escuela

Le gustaría volver a la escuela SI NO

Qué actividad deportiva realiza

Qué actividad recreativa realiza

Le queda tiempo libre SI NO Cuanto

Qué hace durante ese tiempo

VI. INFORMACIÓN FAMILIAR:

Su familia vive en el campo o en la ciudad

Cuántas personas viven en su casa

Nombre:

Edad: Sexo: Ocupación: Escolaridad:

Padre:

Madre:

Hermanos:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

VII. CLASE DE VIVIENDA

Casa Apartamento Inquilinato Otra
Cuál ?

Propia Alquilada Otra
Cuál ?

No de cuartos Patio Cocina Baño

Estado de vivienda:

Terminada SI NO
Ladrillo Adobe Bahareque Otro
Cuál ?

Pisos: Madera Baldosa Cemento Tierra
Otro Cuál ?

Agua SI NO
Luz SI NO
Teléfono SI NO

VIII. ACTIVIDADES EN FAMILIA

Paseos Fiestas Cumpleaños Misas Navidad
Otras Cuáles ?

IX. VIOLENCIA FAMILIAR

Los mayores golpean a los niños o niñas ? SI NO
Frecuencia:

Los hombres golpean a las Mujeres ? SI NO
Frecuencia:

Las mujeres golpean a los hombres ? SI NO
Frecuencia:

Los menores de 18 años toman alcohol ? SI NO

Desde que edad empezaron a tomar ?
Frecuencia:

X. SALUD

Usted o sus padres, tiene el carnet del SISBEN ?
SI NO No sabe

Están afiliados a una EPS ?
SI NO Cuál ? No sabe

Cuándo esta enfermo acude a:
Centro de Salud Hospital Droguería Otro
Cuál ?

Está vacunado SI NO No sabe

Cuándo fue la última vez que fue al odontólogo ?

DÉCIMA SESIÓN:

Lectura del protocolo anterior y su corrección. LA ECONOMÍA SOLIDARIA. Las empresas asociativas de trabajo, las cooperativas de trabajo asociado, ESTUDIO DE CASO: investigación sobre el desarrollo debilidades, fortalezas y amenazas de la economía solidaria en Palmira; desde la perspectiva de la inspección de trabajo

***10.1. PONENCIA PARA LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN EN EL PROCESO DE PAZ SOBRE EMPLEO, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL:** expoliación de los corteros de caña por parte oligopolios de la industria del azúcar

Desde hace 5 décadas los agricultores del centro del Valle propietarios de pequeños y medianos predios fueron excluidos del sector rural al urbano por el paradigma desarrollista, industrial de expansión y competición de quienes eran propietarios de la industria del azúcar para este nuevo siglo además del grave daño ambiental que ha originado el monocultivo de la caña atentando contra la diversidad ecológica de esta región y que se demuestra con la contaminación que a diario padece la comunidad por los desechos de cenizas originadas en la quema de caña; también se



presenta actualmente una violación a la equidad social al derecho universal de la seguridad social por parte en este caso concreto de los ingenios azucareros quienes han incurrido en una astuta forma de evadir los derechos prestacionales de los corteros de caña manipulando los principios generales de la economía solidaria.

la presente es una denuncia precisa y concreta que no ha tenido solución por mas que reposen pruebas contundentes que se allegaron gracias a los buenos oficios de los representantes del Ministerio Publico de Palmira (Personería Municipal) y el monitoreo constante de la Defensoría de Pueblo del Valle del Cauca; quienes presentamos la presente querrela estamos amenazados de muerte por las fuerzas oscuras del paramilitarismo pues se contrata por fuera de la ley a las empresas asociativas de trabajo que laboran cortando caña, realizando intermediación laboral o patronato.

Se está violando el objeto social de las empresas asociativas de trabajo y el decreto #1100 de 1992 Art. 23 que prohíbe a las empresas ejercer funciones de intermediación o de empleador. Los miembros de las empresas asociativas de trabajo no participamos de las asambleas periódicas de las cuales se debe participar de acuerdo a la ley, tampoco nunca de nos informa sobre el régimen de trabajo asociado, no podemos hacer reclamos o sugerencias o preguntas sobre el funcionamiento de las E.A.T. pues inmediatamente mediante procesos sumarios sin ninguna oportunidad de ejercer el derecho a defensa y de participación que establece los principios de la economía solidaria y violando fragantemente los conductos que se deben agotar como es reunir a los asociados; una sola E.A.T. que es manipulada por los intereses de las empresas puesto que define absolutamente todo el funcionamiento el régimen disciplinario, las escalas de faltas y sanciones, la representación sin que tengamos los asociados participación alguna, esto es de suma gravedad por que los 780 corteros de caña de los cuales la mayoría no saben leer ni escribir y no están en capacidad de conocer adecuada mente las cuentas que establece la ley para el régimen de compensaciones propio de la naturaleza de las E.A.T. bajo esa figura se nos controla; no se nos permite participar tal como lo establece los principios solidarios del funcionamiento del trabajo asociado; también nunca hemos recibido un mínimo de horas de capacitación.

Se omite así lo ordenado por la ley 10 del 91 y Decreto 1100 del 92, pues en la realidad se están burlando legítimos derechos de los trabajadores. Por las razones anteriormente anotadas se esta omitiendo las cargas prestacionales de los trabajadores que cortamos caña y lo mas grave los aportes para fiscales que deberían estarse cancelando, además se está ejerciendo discriminación y malos tratos degradantes, los perjuicios han sido inmensos violándonos el derecho al trabajo como derecho fundamental, produciendo tal desasosiego e incertidumbre no solo en cada asociado sino en los miembros de sus familias de la inminente perdida de los medios de subsistencia, lo que implica que se les ha ocasionado perjuicios materiales y morales.

No es cierto que nosotros los corteros hayamos realizado un contrato de prestación de servicio para el corte de caña mediante una oferta mercantil propuesta por nosotros a los que existe en la realidad es un vinculo laboral que se ha querido maquillar con unas formalidades de tipo civil y comercial para que sirva de fachada, para aludir nuestras garantías laborales.

A pesar de que se han culminado investigaciones laborales administrativas consideramos no satisfactorias el pronunciamiento oficial puesto que consideramos que si lo determinable es la existencia o no de una infracción normativa como presupuesto para una sanción administrativa, necesariamente ha de realizarse un juicio de valor resultante de una interpretación y aplicación normativa, pero ello conduce a una decisión administrativa policiva, de prevención o multa, en el ámbito exclusivamente administrativo y de ninguna manera tiene virtualidad de sentencia, ni de cosa juzgada jurisdiccional, ni configura titulo ejecutivo, ni inhibe, sustituye o suplanta la jurisdicción.

Por ello la interpretación es descontextualizada y, por ello, la perdida en la esencia y naturaleza de la función policiva al considerarse erradamente que el supuesto de la infracción para efectos de multa, o puede constituir, el declarar o definir controversias propias de la jurisdicción, lo que impide y paraliza la función del Ministerio de Trabajo.

Se está violando las normas de la ley 10 de 1991, Decreto 1100 de 1992. Se engañó a los trabajadores; utilizó la ley para beneficio personal y para encubrir el nombre de contratista y se estafó a los trabajadores, convirtiéndose en un contrato bajo la fachada de empresas asociativas, violando legítimos derechos como el pago de los parafiscales, pago a las cajas de compensación, Bienestar Familiar y al SENA, y el pago de las utilidades a que tienen derecho los asociados.

Se anexa copia del fallo del Ministerio de Trabajo de Palmira, de fecha 31 de agosto de 2000; únicamente se implantaron las asociativas en mención para que firmen documentos en blanco para así él poder manejar a su antojo la administración del contrato. Si no firman, simplemente no les da mas trabajo, es decir, los hecha; esta es nuestra ponencia y nuestro aporte al proceso de paz.

10.2.2. TRÁMITE QUE SE DEBE SEGUIR PARA LEGALIZAR EL PROCESO DE CONSTITUCIÓN DE UNA C.T.A.

El reconocimiento de una CTA comprende tres etapas. La primera de ellas consiste en la obtención del Registro ante la Cámara de comercio; la segunda es el registro de los Regímenes de Trabajo Asociado, Compensaciones y de Previsión y Seguridad Social ante el Ministerio de la Protección Social en la Dirección Territorial que corresponda, según la ubicación del domicilio de la Cooperativa de Trabajo Asociado y, tercera, el control de legalidad ante la Superintendencia de la Economía Solidaria.

CÁMARA DE COMERCIO

Requisitos:

- ✓ Se constituye por escritura pública o documento privado reconocido.
- ✓ Nombre de la persona o entidad que desempeña la función de fiscalización.
- ✓ Dirección, teléfono y fax de la persona jurídica.
- ✓ Constancia suscrita del representante legal, manifestando haberse dado acatamiento a las normas especiales legales y reglamentarias que regulan a la entidad constituida.
- ✓ Certificado de capacitación cooperativa de mínimo 20 horas, expedido por entidad competente.

MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL

Documentos:

- Régimen de Trabajo Asociado en original y dos copias.
- Régimen de Compensaciones en original y dos copias.



- Régimen de Previsión y Seguridad Social en original y dos copias.

SUPERSOLIDARIA

Documentos:

- Petición escrita por el representante legal.
- Estatuto firmado por el presidente y secretario de la Asamblea, precisando fecha de constitución.
- Certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio de su domicilio principal.
- Acta de Asamblea de constitución indicando documento de identidad y valor de los aportes iniciales de los fundadores.
- Constancia de haber recibido educación cooperativa, no inferior a 20 horas.
- Constancia de pago de por lo menos el 25% de los aportes iniciales suscritos por los fundadores.
- Certificado de antecedentes disciplinarios del Revisor Fiscal, Principal y Suplente expedida por la Junta Central de Contadores.
- Copia de la Resolución de Registro de Regímenes por parte del Ministerio de Trabajo de la Dirección Territorial que corresponda.

NOTA: Las Cooperativas de Trabajo Asociado, no podrán desarrollar su objeto social sin la Resolución de Registro de Regímenes por parte del Ministerio de la Protección Social, que es la que le da la legalidad para el desarrollo de la actividad de Trabajo Asociado.

DÉCIMO PRIMERA SESIÓN: Lectura del protocolo anterior y su corrección. GLOBALIZACIÓN y nuevas relaciones laborales.

11.1. ECONOMÍA: UN POCO DE HISTORIA, ADAM SMITH:

La riqueza de las naciones

11.1.1. MODELO LIBERAL

ECONOMÍA: UN POCO DE HISTORIA

DAVID RICARDO: Ventajas comparativas

LIBRE COMERCIO INTERNACIONAL

REDUCCIÓN Y/O ELIMINACIÓN DE ARANCELES

ESPECIALIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN NACIONAL

COMERCIALIZACIÓN EXCEDENTES

DIVISIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

J.M. KEYNES: La Gran Depresión de los 30's

GOBIERNO INTERVENTOR

CAPITALISMO CÍCLICO

GOBIERNO: PODER DE IMPOSICIÓN Y EQUILIBRIO

POLÍTICAS FISCALES

POLÍTICAS MONETARIAS

Fin segunda guerra mundial Bretón Woods 1944:

Fondo Monetario Internacional.

Banco Internacional de Reconstrucción y Desarrollo Banco Mundial.

Organización de Comercio Internacional.

Aparición Gatt: Multilateración del comercio.

Distribución de mercados mundo bipolar: USA URSS.

Consolidación de un "Esquema Proteccionista": justificación para los países de América Latina.

PROCESO DE INTEGRACIÓN ECONÓMICA (GLOBALIZACIÓN)

Área de Preferencias.

Zona de Libre Comercio.

Unión Aduanera.

Mercado Común.

Comunidad Económica.

Unión Económica, Monetaria y Política.

TRANSFORMACIONES MUNDIALES. Fines década 80's comienzos 90's

- Consolidación Bloques Regionales, globalización comercio internacional.
- Perestroika-Glasnost: Unión Soviética fines años 80's.
- Caída Muro de Berlín: Reunificación alemana 1990.
- Reemplazo regímenes economía centralmente planificada por economías de mercado en Europa Oriental 1989 1991.
- Fin Mundo Bipolar: USA URSS.-Desaparición URSS 1991.

- Nuevos centros de poder: Comunidad Europea y Asia Pacífico.
- Nuevo Orden Regional Tripolar: Unión Europea, Asia Pacífico y Estados Unidos.
-

DEFINICIONES DE GLOBALIZACIÓN

- "Es un proceso dialéctico, contradictorio, desigual, heterogéneo, discontinuo y asincrónico de carácter estructural que se despliega bajo el liderazgo de unos países eje y se reproduce internacionalmente en las esferas económica, política y cultural." Luis Jorge Garay, 1999
- "Intensificación de relaciones sociales a nivel mundial que vincula realidades distintas de tal manera que los sucesos locales se moldean por eventos que ocurren a muchas millas de distancia y viceversa". Anthony Giddens
- "La globalización puede representarse como la expresión de cuatro fenómenos de base interrelacionados:
- La universalización de los mercados y el avance del capitalismo post-industrial.
- La difusión del modelo democrático, como forma ideal de organización.
- La revolución de las comunicaciones que lleva a la sociedad de la información.
- La creación de un clima cultural de la época usualmente llamado post-modernidad."
- José Joaquín Brunner, 1998
- "El Proceso de Globalización podría definirse como un sistema de producción en el que una fracción cada vez mayor del valor y la riqueza es generada y distribuida mas eficientemente por un conjunto de redes privadas relacionadas entre sí y manejadas por las grandes empresas transnacionales, que constituyen estructuras concentradas de oferta, aprovechando plenamente las ventajas de la integración financiero, núcleo central del proceso." OECD 1992
- "Vivimos en una economía global que se caracteriza no solo por el libre comercio de bienes y servicios sino aún más por el libre movimiento del capital. Los precios de las acciones y las tasas de interés en diversos países están íntimamente interrelacionados y los mercados financieros globales ejercen una tremenda influencia en las condiciones económicas. Dado el papel decisivo que el capital financiero internacional juega en el futuro de países individuales, no es inapropiado hablar de sistema capitalista global". George Soros, 1998
- "Globalización es a buen seguro la palabra (eslogan y consigna) peor empleada, menos definida, probablemente la menos comprendida, la mas nebulosa y políticamente la más



eficaz de los últimos, y sin duda también de los próximos años.”

- Globalización INFORMATIVA.
- Globalización ECOLÓGICA.
- Globalización CULTURAL.
- Globalización ECONÓMICA.
- Globalización del TRABAJO respecto de la PRODUCCIÓN.”

Ulrich Beck, 1998

- “La globalización no es un concepto serio. La globalización es un concepto inventado por los estadounidenses para impregnar de respetabilidad su entrada a otros países y facilitar los movimientos internacionales de capital que siempre causan muchos problemas.” John Keneth Galbrath

“La globalización constituye un discurso poderoso, una idea fuerte que se ha convertido en el arma principal contra el estado de bienestar.”
Pierre Bourdieu, 1997

11.2 CARACTERÍSTICAS DE LA GLOBALIZACIÓN

En los últimos 30 años el mundo ha producido más información que en los 5 mil años precedentes.

- Un solo ejemplar de la edición dominical del New York Times, contiene más información que la que podía adquirir un europeo del s. XVII durante toda su vida.
- Convergencia de 3 tecnologías en multimedia e Internet: Informática, telefonía y televisión. En las residencias pronto habrá un solo punto para ingreso de imagen, voz, multimedia y acceso a Internet.
- 1997: 1.26 billones de TV (más de 200 MM TV Cable), 690 MM abonados telefónicos (80 MM a teléfono celular), 200 MM computadores (30 MM conectados a Internet). Se estima 1.000 MM en Internet en el 2001 y más de 100 mil sitios comerciales en la Web.
- Absorción y fusiones de grandes empresas informática, telefonía y TV. Privatización antiguos operadores públicos (British Telecom., France Telecom., Deutsche Telecom., Telefonía Española).
- 1990: 1.000 millones de pasajeros volaban en el mundo. En el año 2.000, serán 2.000 millones de pasajeros.
- Cada día más de 3 millones de personas vuelan de un lugar a otro del planeta.
- La próxima generación de tecnología de aviación reducirá los vuelos Nueva York Tokio a dos horas.
- En un mundo “mándemelo por fax”, es tan fácil hacer negocios con un proveedor de Madrid como de Miami o Tokio.
- Un cable de alambre de cobre puede llevar 48 conversaciones. Antes del año 2.000, un solo cable de fibra óptica podrá transmitir 10 millones de conversaciones simultáneamente.
- Entre 40 marcas mundiales más conocidas están Coca-Cola, IBM, SONY, Porsche, Mc Donald’s, Honda y Nestlé, según encuesta a 3 mil consumidores en 9 países.
- En 1983 los Tuaregs, nómadas del Sahara, demoraron 10 días la emigración anual para ver el último capítulo de la serie Dallas.
- Por transmisión satelital: Wall Street Journal, Financial Times, Die Zeit, China Dayli, the Economist, Time y Newsweek, se publican el mismo día en distintos continentes.
- En América Latina, cerca del 60% de los programas de TV son importados y de ellos, el 80% viene de los Estados Unidos.
- En Shanghai, 70% de los televidentes sintonizaba el programa estadounidense “Hunter”.
- “Deslocalización” de la producción y creación de “ventajas competitivas”.
- La empresa no tiene necesariamente un país de orden.
- Descentralización geográfica en decisiones sobre fuentes de abastecimiento (logística de la distribución) y manejo (management).
- La inversión es móvil a corto plazo, por cuanto no implica grandes obras de infraestructura física o ataduras a largo plazo.
- Periodo de maduración y evaluación de la inversión es generalmente menor de 2 años.
- Variables de las nuevas empresas globales para valorar la inversión en algún lugar del planeta:
 - Mano de obra calificada.
 - Facilidad de información.
 - Seguridad.
- Buena infraestructura de servicios públicos.
- SON: 5 mil nuevos productos por año.
- Mayoría de empresas medianas o grandes USA introduce mas de un producto nuevo diariamente.
- Ciclo de vida del producto cae vertiginosamente (fabricantes japoneses automóviles y productos electrónicos de consumo estiman ciclo de vida 2 años y 3 meses, respectivamente).
- Según Myhrvols Vicepresidente de Microsoft “No importa cuan bueno sea su producto, usted se encuentra únicamente a 18 meses del fracaso”.

11.2.1. PROBLEMAS DE LA GLOBALIZACIÓN

- Exclusión de vastos sectores de la población y aumento de la brecha entre países ricos y pobres.
- Países en desarrollo representan 80% de la población mundial y solo disponen del 22% del PIB mundial.
- Concentración comercio internacional en empresas transnacionales, que generan dos terceras partes por transacciones intrafirma e interfirma.
- Aumento vulnerabilidad de las economías ante la integración global de los mercados financieros.
- Recorte en los márgenes de autonomía de los gobiernos para el manejo macroeconómico.
- Activos de las compañías transnacionales formarían un país mas grande que cuatro Alemanias, dos Japones o EE.UU.
- De las 40 “entidades” mayores del mundo, las 5 primeras serían países y las 5 siguientes serían multinacionales japonesas.
- De más de 40 mil transnacionales existentes, las 200 principales, concentradas en 8 países, representan mas de la cuarta parte de la actividad económica mundial.
- Pero sólo generan 18.8 millones de empleos, que es menos del 0.75% de la mano de obra del planeta.
- La cifra de negocios de General Motors es más alta que el PIB de Dinamarca, la de Toyota que el PIB de Noruega y la de la Ford que el PIB de



África del Sur.

- Esto en bienes transables. Si se agrega sector financiero (como fondos de pensiones de EE.UU. y Japón), con un volumen 50 veces superior a la economía de bienes, el peso de los Estados resulta desdeñable.

	1990	1992	1995	1998
No. de Empresas		500	500	500
Extranjeras		132	154	202
Privadas Nacionales		265	279	258
Estatales		93	67	40
Ventas (Tipo de firma)		360.132	558.580	646.350
Extranjeras		95.764	164.809	250.049
Privadas Nacionales		128.352	233.230	272.913
Estatales		126.026	160.542	123.388
Porcentaje		100	100	100
Extranjeras		26.6	29.5	38.7
Privadas Nacionales		38.4	41.8	42.2
Estatales		35.0	28.7	19.1

11.2.2. ELEMENTOS CONCEPTUALES MODELO GLOBALIZACIÓN Y APERTURA ECONÓMICA

- Innovación tecnológica permanente.
- Productividad: Producción flexible apoyada en el Aprendizaje.
- Capacidad competitiva: Estrategias y creación de ventajas competitivas para mercados segmentados.
- Sustitución modelo "Fordiano" de producción en escala por "Producción o manufactura flexible".
- Nuevo concepto "Economías de la Diversificación" que perfecciona el de "Economías de Escala".
- Nueva ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO. Aplicación del "Know How" de los seres humanos a todas las cosas que se producen y la forma como se elaboran.
- El cerebro, en lugar de la fuerza física, creará cada vez mayor valor agregado económico.
- Casi el 60% de los trabajadores norteamericanos son trabajadores del conocimiento y 8 de cada 10 nuevos trabajos corresponden a sectores de la economía con énfasis en la información.
- "El conocimiento no es sencillamente otro recurso paralelo a factores tradicionales de producción como mano de obra y capital: Este es hoy el único recurso significativo. Los medios de producción se están desplazando de los elementos físicos al factor humano. La mano de obra ya no representa un producto primario."
- "El conocimiento no tiene fronteras. No existe conocimiento doméstico ni internacional. Al convertirse el conocimiento en el recurso clave, sólo existe una economía mundial, aunque la organización individual opere en un escenario nacional, regional o local."
- Surgen problemas sociales: Concepto de mano de obra experimenta una redefinición radical. La nueva economía genera nuevos contenidos y requerimientos de ocupaciones, pero existe poca movilidad laboral entre la antigua y la nueva.
- A medida que el capital intelectual se convierte en el recurso más valioso, los medios de producción se desplazan de la planta hacia las mentes innovadoras de los trabajadores del conocimiento.
- Tendencia hacia autoempleo y creación de pequeñas industrias basadas en el conocimiento.
- Un buen cerebro, un modem, un teléfono y un PC, es todo lo que se necesita para producir.
- El Problema: Se profundiza estratificación social. Desposeídos enfrentan la contradicción entre el potencial de la nueva tecnología y decadencia en su calidad de vida. Crecerán las diferencias entre quienes tienen acceso a la autopista de la información y quienes no la tienen.
- "Antigua Economía: La vida se dividía en dos periodos: el de aprender y el de trabajar. El desafío era simplemente mantenerse actualizado con avances en el oficio.
- Nueva Economía: Trabajador, reinventar la base del conocimiento durante toda su vida. El aprendizaje es un proceso continuo y vitalicio. Un experto ya no es aquella persona que alguna vez hizo algo correcto sino el individuo que se mantiene al ritmo de los cambios al duplicar su conocimiento cada 18 meses."
- Don Tapscott, 1997
- "En las sociedades de conocimiento la gente tiene que aprender y aprender. Las materias puede ser menos importantes que la capacidad de los estudiantes para seguir aprendiendo y la motivación para hacerlo bien. La sociedad post capitalista exige aprendizaje durante toda la vida. Para esto necesitamos una disciplina de aprendizaje."
- Peter Drucker- "La Sociedad Post-capitalista" 1996

11.2.3. NORMAS ISO COMPETENCIAS LABORALES

ISO: International Standards Organization. (1947 Ginebra Suiza ONU)



Identificación de perfiles de competencia.

Evaluación de la efectividad de la capacitación.

Selección y asignación de personal por competencia demostrada.

Capacitación orientada a desarrollar las competencias.

Mantener registros de capacitación, calificación y experiencia. Cómo era el contexto socioeconómico de los años XX en la historia de Colombia?.

11.3. LA GLOBALIZACIÓN

- La globalización no es un proceso nuevo (tuvo una primera fase entre 1870 y 1914), pero esta segunda fase tiene características propias tales como la mayor importancia del conocimiento en los procesos productivos, la mayor importancia de los flujos de capital y la menor movilidad del trabajo a nivel internacional.
- No se puede afirmar que se parte de un fenómeno realmente global, ya que mas de la mitad de los países del mundo no se han integrado en forma intensa a la economía mundial. No obstante, en los últimos 50 años, mas de 1000 millones de personas han salido de la pobreza extrema, la cifra mas alta en la historia de la humanidad. Ningún país del mundo ha alcanzado altos niveles de desarrollo económico y social sin haberse integrado en forma importante a la economía internacional. El aislamiento conduce al estancamiento.
- El proceso de globalización esta sustentado en fuerzas históricas profundas (entre ellas el cambio tecnológico y la desregulación de los mercados) y se ha venido consolidando pero no se puede afirmar que sea irreversible.
- Se registra una alta volatilidad del sistema financiero internacional, que se manifiesta en crisis financieras y en fenómenos de contagio a nivel global.
- La brecha económica éntrelos países de altos ingresos y los países en desarrollo ha venido aumentando. A nivel de individuos, se registra un proceso de desconcentración del ingreso desde la década de los setenta.
- El comercio internacional tiene la capacidad de actuar como un poderoso motor del crecimiento. Este potencial seria mucho mayor si el acceso de los países en desarrollo a los mercados de los países altamente industrializados fuera mucho mas libre y si las trabas para el comercio sur-sur fueran mucho menores.
- La economía colombiana registra un bajo índice de globalización en las tablas comparativas internacionales. El retroceso económico colombiano no es consecuencia directa de la globalización. El lento crecimiento del pais esta mas directamente vinculado con los altos índices de criminalidad, el narcotráfico, el exceso de gasto público , del descenso de la productividad, la insuficiente inversión en capital humano y múltiples deficiencias institucionales.

11.4. STIGLITZ Y LA GLOBALIZACIÓN

"Una creciente división éntrelos que tienen y los que no tienen ha dejado números de gentes en aumento en el Tercer Mundo en una pobreza cruel, viviendo con menos de un dólar al día. A pesar de promesas repetidas de reducción de la pobreza hechas durante la ultima década del siglo veinte, el numero actual de personas que vive en pobreza ha aumentado actualmente en casi 100 millones.

Esto ocurrió al mismo tiempo que el ingreso total mundial actualmente creció a un promedio de 2.5 por ciento anualmente.

En África, las grandes aspiraciones que siguieron a la independencia colonial han sido ampliamente no cumplidas. En cambio, el continente se sumerge mas profundamente en la miseria, los ingresos caen y los estándares de vida declinan.

...Si la globalización no ha tenido éxito en reducir la pobreza, tampoco ha sido exitosa en asegurar estabilidad. La crisis en Asia y América Latina han amenazado las economías y la estabilidad de todos los países en desarrollo. Hay temores de contagio financiero esparciéndose alrededor del mundo, en forma tal que el colapso de la moneda de un mercado emergente significa que otras caerán también. Por un instante, en 1997 y 1998, la crisis asiática parecía crear una amenaza a la entera economía mundial. La globalización y la introducción de una economía de mercado no ha producido los resultados prometidos en Rusia y la mayoría de las otras economías que estaban haciendo la transición del comunismo al mercado. A estos países les dijo occidente que el nuevo sistema económico les producirá prosperidad sin precedentes: en muchos aspectos, para la mayoría de la gente, la economía de mercado probó ser peor que lo que sus líderes comunistas habían predicho. El contraste entre la transición Rusa, tal como lo habían imaginado las instituciones económicas internacionales, y la de China, designada por ella misma, no podía ser mayor; mientras en 1990 en China el producto bruto domestico era un 60 por ciento del de Rusia, al final de la década los números se habían revertido.

...Los críticos de la globalización acusan a los países Occidentales de hipocresía, y tienen la razón. Los países Occidentales han empujado a los países pobres a eliminar barreras al comercio, pero mantuvieron sus propias barreras, evitando que los países en desarrollo exportaran sus productos agrícolas y así despojándolos de ingresos de exportación desesperadamente necesarios. Los Estados Unidos fue, por supuesto, uno de los principales culpables, y este fue un tema que yo senti intensamente. Cuando yo era presidente del Consejo de Asesores Económicos (del presidente de Estados Unidos), luche largamente contra esta hipocresía. No solamente afecto a los países en desarrollo; también costo a los norteamericanos, tanto como funcionarios por los altos precios que pagaron, como por contribuyentes de impuestos, para financiar los gigantescos subsidios, billones de dólares, Mis luchas eran, con tanta frecuencia, infructuosas. Los intereses comerciales y financieros prevalecieron, y cuando me fui a trabajar al Banco Mundial, vi las consecuencias a los países en desarrollo muy claramente".



**PARTE
 HUMANÍSTICA
 DÉCIMO SEGUNDA SESIÓN:
 Lectura del protocolo anterior y su corrección. POLÍTICAS PÚBLICAS.
 CUADRO COMPARATIVO DE VISIONES DE DESARROLLO*¹**

ELEMENTOS DE VISIONES DEL DESARROLLO QUE DESFAVORECEN LA EQUIDAD SOCIAL	ELEMENTOS DE VISIONES DEL DESARROLLO QUE FAVORECEN LA EQUIDAD SOCIAL
❖ Se apoyan en nociones de ser humano fragmentado en, por ejemplo, necesidades básicas y secundarias.	❖ Se apoyan en nociones de integridad de los seres humanos con capacidades o necesidades fundamentales no jerarquizadas.
❖ Proponen un desarrollo centrado en la producción de bienes materiales: desarrollo que equivale a crecimiento productivo y económico.	❖ Proponen un desarrollo entrado en las personas, (no en cosas), que potencie las capacidades humanas y amplíe sus oportunidades.
❖ Se apoya un paradigma científico lineal, objetivista.	❖ Se apoya en un paradigma científico sistémico o Ecológico y holístico: conjuga razón e intuición.
❖ Conciben el desarrollo como meta alcanzable.	❖ Conciben el desarrollo como proceso.
❖ Ponen una excesiva fe en las ciencias exactas y en la tecnología dura.	❖ Reconocen como fuentes de conocimiento las ciencias, y también la experiencia y el saber acumulado de las personas.
❖ Hacen un excesivo énfasis en tecnologías sofisticadas y costosas.	❖ Enfatizan las tecnologías intermedias, apropiadas, contextualizadas, de bajo costo y no destructoras del ambiente.
❖ Pretenden solucionar los problemas de la Población con tecnología.	❖ Conciben la tecnología como una herramienta entre muchas otras. Los Problemas Humanos se solucionan en el terreno político y psicológico.
❖ Conciben el progreso como crecimiento económico no diferenciado o crecimiento ilimitado.	❖ Reconocen la necesidad de aceptar límites físicos: en un ambiente finito se da un equilibrio dinámico entre crecimiento y decadencia. Existen límites de las fuentes planetarias para proveer un flujo de materias y energía y límites de los sumideros de la tierra para absorber contaminación y residuos.
❖ Afirman que a mayor crecimiento mayor Distribución. Crecimiento ilimitado como solución.	❖ Reconocen elementos psicológicos y políticos como los obstaculizadores más importantes, porque las esperanzas de desarrollo se montaron sobre un imaginario social de perpetuo crecimiento material.
❖ Funcionan desde una noción de Explotación de los recursos naturales.	❖ Proponen la utilización sostenible de una conciencia de dependencia de la vida humana de la vida del planeta y de las demás especies.
❖ No tienen en cuenta los costos ambientales y sociales generados por las actividades económicas.	❖ Tienen en cuenta no solo los costos ambientales, sino que propenden por la búsqueda de sustitutos sostenibles a ciertas formas de producción.
❖ Han llevado al agotamiento de los recursos naturales del planeta.	❖ Buscan sostenibilidad ambiental.
❖ Enfatizan el concepto de Nivel de Vida : es decir, identifican Bienestar con Consumo .	❖ Miden el desarrollo por el mejoramiento de Calidad de Vida y no por la cantidad de bienes que se posean, ni por el crecimiento de los indicadores Económicos.
❖ Estimulan la frustración y el derroche en el consumo.	❖ Estimulan el mejoramiento de la calidad de vida como potenciación y realización de las necesidades humanas fundamentales.
❖ Han dirigido el desarrollo a entidades abstractas y a propósitos descontextualizados, homogenizan la población.	❖ Están dirigidos a personas de grupos específicos y a contextos particulares. Tienen en cuenta demandas y expectativas diferenciadas por grupos de población.
❖ Son no participativos: las decisiones son tomadas por expertos y cúpulas de poder.	❖ Son participativos: las personas directamente implicadas deben involucrarse en la toma de decisiones sobre su propio futuro.
❖ Promueven la Hiperinstitucionalización para cada problema identificado se crea una institución.	❖ Reconocen que no todos los problemas humanos se solucionan creando más instituciones, ni agrandando las existentes. Buscan optimizar el funcionamiento institucional y alternativas de solución diferentes.
❖ Generan Gigantismo , burocratización y pérdida de control.	❖ Proponen una escala humana .

*¹Taller de Formación para el diseño de proyectos para la erradicación del trabajo infantil, Cali 22-25 de marzo de 2000



LA ÉTICA REVOLUCIONARIA MARXISTA*¹

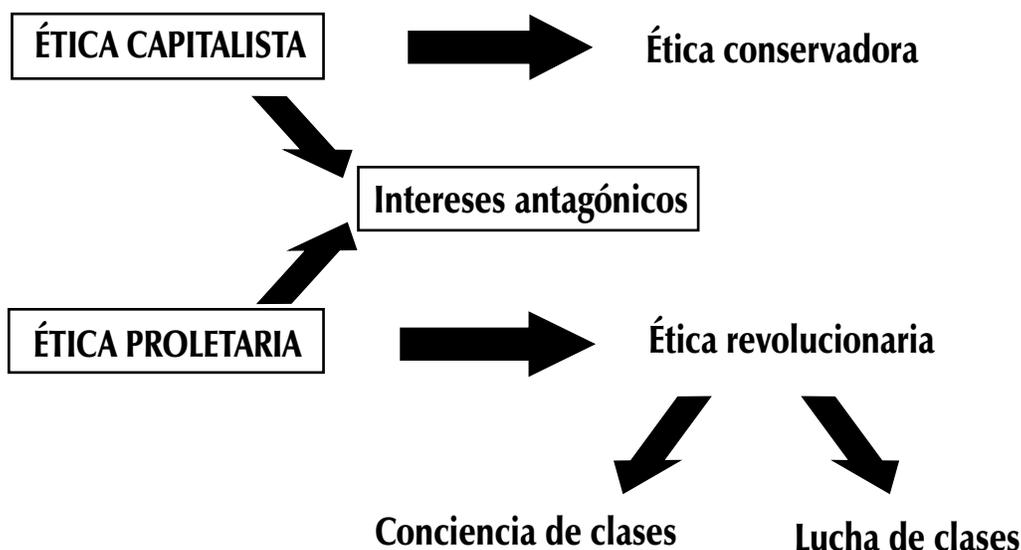
La ética marxista, más que a desarrollar un código moral de derechos y deberes, ha tendido a poner de relieve las injusticias económicas y sociales, y a predicar la actividad revolucionaria para conseguir la igualdad social.

Desde la perspectiva del marxismo, el sistema capitalista divide a los seres humanos en dos grupos heterogéneos y rivales, a saber: por una parte, los ricos, los dueños de los medios de producción o capitalistas, por otra, los pobres, los trabajadores o proletarios. En esta situación, los capitalistas dominan y explotan a los proletarios.

Ahora bien, los capitalistas no se limitan a dominar y a explotar a los proletarios, sino que, además, tienden a elaborar una serie de ideales, valores y normas defensoras de sus situaciones y de sus privilegios. Pero frente a ellos, los proletarios, cobrando conciencia de su injusta situación, irán desarrollando otros ideales, otros valores y otras normas favorables a sus intereses.

Surgen así dos éticas antagónicas, una ética conservadora y defensora del sistema capitalista, y otra ética revolucionaria; ésta, rechazando aquel sistema, intentará establecer la igualdad entre los seres humanos.

A este respecto, Marx cree que, mientras dure la dominación capitalista, el proletario poseerá obligación moral de cobrar conciencia de su situación <conciencia de clase> y de contribuir a la Lucha revolucionaria <lucha de clases>.



Dos éticas antagónicas: la capitalista y la proletaria

DÉCIMO TERCERA SESION:

Lectura del protocolo anterior y su corrección. ¿ESTÁN LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS CAMBIANDO NUESTRA REALIDAD?

13.1. LECTURA LA TRAMA DE LA VIDA UNA NUEVA PERSPECTIVA DE LOS SISTEMAS VIVOS*² : (Extracto)

EL VIEJO PARADIGMA		EL NUEVO PARADIGMA	
PENSAMIENTO	Racional	PENSAMIENTO	Intuitivo
	Analítico		Sintético
	Reduccionista		Holístico
	Lineal		No-lineal
	Asertivo		Integrativo
VALORES	Expansión	VALORES	Conservación
	Competición		Cooperación
	Cantidad		Calidad
	Dominación		Asociación
ECOLOGÍA SUPERFICIAL, centrada en el ser humano (antropocéntrica)		ECOLOGÍA PROFUNDA, reconoce el valor intrínseco de todos los seres vivos y ve a los humanos como una mera hebra de la trama de la vida.	
VISIÓN DEL MUNDO Y MANERA DE VIVIR: Moderna, científica industrial, desarrollista y materialista.			
PODER: dominación , jerarquías en la organización social.		PODER: influencia sobre otros. Redes en la organización.	

*¹La vida moral y la reflexión ética 4 McGraw - Hill/Interamericana de España 1995

*²Frijof Kapra Editorial Anagrama S.A. 1998, la trama de la vida. España.



13.2. ETICA

EL VIEJO PARADIGMA	EL NUEVO PARADIGMA
Valores antropocéntricos (centrados en el hombre)	Valores econcéntricos (centrados en la tierra) ecoética o ética medioambiental. Un sistema ético radicalmente nuevo.
Separación de los valores de los hechos: los valores son algo externo a la ciencia y a la tecnología.	No se pueden separar: los valores constituyen su misma base y motivación.
La naturaleza y uno están separados	Naturaleza y uno mismo son uno: el sí mismo ecológico. El reverdecimiento de sí mismo (Joanna Mary) La "ecología transpersonal" (Warwick Fox, filósofo) Ecopsicología (Theodor Roszak)
El modelo y la fuente de metáforas para las demás ciencias ha sido la física.	"Hoy, el cambio de paradigma en la ciencia, en su nivel más profundo, implica un cambio desde la física a las ciencias de la vida".

13.3. EL PENSAMIENTO SISTÉMICO

EL VIEJO PARADIGMA	EL NUEVO PARADIGMA				
El énfasis sobre las partes: mecanicista, reduccionista o atomista = pensamiento analítico.	El énfasis sobre el todo: holístico, organicista o ecológico = sistémico. Pensamiento sistémico.				
Separación Entre <table style="display: inline-table; vertical-align: middle; margin-left: 20px;"> <tr> <td style="font-size: 3em; vertical-align: middle;">{</td> <td style="padding: 0 10px;">Sustancia (materia, estructura, cantidad)</td> <td style="font-size: 2em; vertical-align: middle;">Y</td> <td style="padding: 0 10px;">Forma (patrón, orden, calidad)</td> </tr> </table>	{	Sustancia (materia, estructura, cantidad)	Y	Forma (patrón, orden, calidad)	Materia y forma no se pueden separar sino en la abstracción.
{	Sustancia (materia, estructura, cantidad)	Y	Forma (patrón, orden, calidad)		
El mundo como una máquina perfecta gobernada por leyes matemáticas exactas = la obsesión por la medición y la cuantificación (Galileo, Descartes, Newton).	Un universo orgánico, viviente, espiritual.				
El pensamiento analítico (o reduccionista) = se centra en las partes, en los componentes básicos.	El pensamiento sistémico: se centra en los principios esenciales de organización. Es contextual: encuadra en la parte dentro del contexto de un todo superior. El pensamiento sistémico es un pensamiento contextual y por tanto medioambiental. Es un pensamiento procesal.				
La física mecanicista y biología mecanicista.	La física cuántica, la biología organicista, la psicología Gestalt y la ecología. Conectividad, relaciones y contexto (cooperación).				
En la visión mecanicista el mundo es una colección de objetos; en su Inter-actuación aparecen relaciones entre ellos, pero estas son secundarias.	En la visión sistémica, los objetos en sí mismo son redes de relaciones inmersas en redes mayores. Para el pensador sistémico las relaciones son prioritarias. En última instancia, como la física cuántica lo demostró no hay partes en absoluto; lo que denominamos parte es meramente un patrón dentro de una inseparable red de relaciones. Por tanto, el cambio de las partes todo puede también ser contemplado como <u>el cambio de objetos a relaciones</u> .				
La realidad: una colección de objetos reducibles a partes.	La realidad: una red inseparable de relaciones, conocimiento como una red de conceptos de modelo. En la que no hay partes más fundamentales que otras.				
Hay unos componentes básicos de la materia.	No hay componentes básicos de la materia. El Universo material es una red dinámica de acontecimientos interrelacionados. Ninguna de las propiedades de ninguna parte de la red es fundamental todas se derivan de las propiedades de las demás partes y la consistencia total de sus interrelaciones determina la estructura de toda la red.				
Las descripciones son consideradas objetivas, es decir, independientes del observador humano y del proceso del conocimiento.	La epistemología, la comprensión del proceso de conocimiento debe ser incluida explícitamente en la descripción de los fenómenos naturales.				
Ciencia objetiva	Ciencia epistemológica se convierte en parte integrante de las teorías científicas.				
La certitud del conocimiento científico.	Por ello existe el conocimiento aproximado = todos los conceptos y teorías científicas son limitados y aproximados: la ciencia nunca puede facilitar una comprensión completa y definitiva. Ejemplo: dejar caer una pluma desde una determinada altura: según distintas variantes podrían establecerse distintas aproximaciones. Los organismos vivos son organismos "abiertos", porque para seguir vivos, necesitan alimentarse de un flujo continuo de materia y energía proveniente de su entorno.				

13.4. LA LÓGICA DE LA MENTE

EL VIEJO PARADIGMA	EL NUEVO PARADIGMA
	La inteligencia, la memoria y las decisiones humanas no son nunca enteramente racionales, sino que siempre están influenciadas por emociones, como sabemos por propia experiencia. Pensamos también con nuestro cuerpo.
La información es la base del pensamiento.	La mente humana piensa con ideas, no con información, ésta no crea ideas; las ideas crean la información. Las ideas son patrones integradores que no derivan de la información sino de la experiencia.



<p>Según los científicos reduccionistas, todos los organismos vivos están hechos en última instancia de los mismos átomos y moléculas que componen la materia inorgánica y, por tanto, las leyes de la biología pueden ser reducidas a las de la física y la química.</p>	<p>Si bien es cierto que todos los organismos vivos están hechos en última instancia de átomos y moléculas, son "algo más" que átomos y moléculas. Existe algo más en la vida, algo inmaterial e irreductible: el patrón de organización.</p>
	<p>Hay un patrón de organización común que puede ser identificado en todos los seres vivos. Y su propiedad más importante es que se trata de un patrón en forma de red. Si vemos vida, vemos redes. El cerebro humano: diez mil millones de células nerviosas (neuronas) interconectadas en una vasta red a través de un billón de conexiones (sinapsis). La autopoiesis es un patrón general de organización común a todos los sistemas vivos, cualquiera que sea la naturaleza de sus componentes. Se trata de una red de procesos de producción, en la que la función de cada componente es participar en la producción o transformación de otros componentes de la red. De este modo toda la red se "hace a sí misma" continuamente. Es producida por sus componentes y, a su vez, los produce. "Es un sistema vivo el proceso de su operación es su propia organización". (Observar la similitud entre esta organización autopoiesis y la hipótesis bootstrap sobre las interacciones de las partículas subatómicas) p. 116 La más sorprendente y hermosa expresión de autoorganización: la idea de que el planeta Tierra, como un todo, es un sistema auto-organizador vivo.</p>

13.5. MATEMÁTICAS DE LA COMPLEJIDAD

EL VIEJO PARADIGMA	EL NUEVO PARADIGMA
	<p>El cambio de énfasis del pensamiento sistémico: de objetos a relaciones, de cantidad a cualidad, de sustancia a patrón (u organización).</p>
<p>Descartes inventa la geometría analítica y dentro de ésta, las ecuaciones lineales. Asimismo inventó el cálculo diferencial y las ecuaciones diferenciales que se conocen como las "ecuaciones newtonianas del movimiento". Lo cual fue un paso de gigante en la historia de la humanidad. Estos impresionantes logros hicieron pensar a los científicos del siglo XIX que el universo era efectivamente un inmenso sistema mecánico funcionando según las leyes newtonianas del movimiento. Todo lo que acontecía tenía una causa y originaba un efecto definido, pudiendo ser predecido -en principio- el futuro de cualquier parte del sistema con absoluta certeza, a condición de conocer su estado con todo detalle en todo momento. Consecuentemente, la mayoría de los científicos e ingenieros llegaron a creer que virtualmente todos los fenómenos naturales podían ser descritos por ecuaciones lineales. "Al igual que el mundo era una máquina de relojería en el siglo XVIII, era un mundo lineal en el siglo XIX y la mayor parte del siglo XX".</p>	<p>Las limitaciones de la aplicación de las ecuaciones newtonianas como modelo para la naturaleza pronto se hicieron evidentes. Las soluciones exactas se limitaban a unos pocos, simples y regulares fenómenos, mientras que la complejidad de vastas áreas de la naturaleza parecía eludir todo modelaje mecanicista. Por ejemplo: aplicarlo a movimientos de gases con millones de partículas. "La naturaleza es inexorablemente no-lineal". Como empezamos a descubrir, el mundo no lineal incluye la mayor parte del mundo real. El entendimiento de la no-linealidad ha conducido a entender la complejidad, las "matemáticas de la complejidad", la teoría del caos, los procesos de retroalimentación autorreforzadora a través del proceso no-lineal conocido como iteración (repetir o reiterar). También condujo a la teoría de los atractores y del "efecto mariposa". Todo lo cual representa el cambio de las matemáticas de la cantidad a las de la cualidad, que caracteriza el pensamiento sistémico.</p>
<p>Matemáticas convencionales = cantidades y fórmulas.</p>	<p>Las nuevas matemáticas o teoría de los sistemas dinámicos = cualidad y patrón (u organización). Igualmente surge la <u>geometría fractal</u> como un lenguaje matemático para describir y analizar la complejidad del mundo natural que nos rodea. Una de sus características es la "autosemejanza": por ejemplo: la subdivisión de un trozo de coliflor, los bordes de una nube, las líneas costeras, o el ramaje de un árbol.</p>

13.6. EL ALUMBRAMIENTO DE UN MUNDO

<p>4. EL VIEJO PARADIGMA</p>
<p>El modelo informático de cognición partía de que esta podía ser definida como el procesamiento de información. Según este modelo el proceso de cognición comporta representación mental. Como un ordenador se cree que la mente opera manipulando símbolos que representan ciertas características del mundo.</p>



DÉCIMO CUARTA SESIÓN: Lectura del protocolo anterior y su corrección

Exposición sobre aplicación de modelos culturales, sociales, legales e institucionales en las relaciones profesionales, que aplica el profesional en su quehacer cotidiano

Lectura comprensiva de los módulos de investigaciones en BIOÉTICA en los cursos de filosofía contemporánea del profesor Daniel Meneses e Ingerborg Carvajal. Exposición sobre los derechos humanos en Colombia, derechos de primera, segunda y tercera generación. Exposición: tejiendo redes de futuro, cómo reconocer una red inteligente?; Redes de acumulación y poder, "redes tipo cáncer". PROYECTOS INTELIGENTES Y PROYECTOS TRADICIONALES. exposición sobre la moralidad: tipos de conciencia, forma de autoridad, análisis y crítica de un tema ético.

14.1. VIOLENCIA INVISIBLE*

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.
- 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 retrazan, limitan, lesionan o impiden de alguna manera los procesos vitales, produciéndose así la VIOLENCIA INVISIBLE.

14.1.1. 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 transformo 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.



14.1.2. TENERME QUE PARECER A LA IMAGEN QUE OTRO TIENE EN MI

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 parto 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.

14.1.3. VERME Y SENTIRME POBRECITO E INCAPAZ, DEJARME TRATAR COMO "GENTE DE SEGUNDA"

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.

14.1.4. REDUCIR AL OTRO A UN JUICIO DE VALOR

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 vera siempre igual.

Quien califica a otro se autoagrade, 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.

14.1.5. 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 irrepitable, advierte que su aporte al mundo, a la civilización, a su familia, es indispensable...

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.

14.1.6. 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 que 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?

14.1.7. 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.

14.1.8. 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, quedo 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?"

14.1.9. SENTIRSE MAS CUANDO GOLPEO 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 entretengo y me vincula a una red de agresión y violencia.

14.1.10. SENTIRME O VERME MAS GRANDE O MAS PEQUEÑOS QUE LOS DEMAS...

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 valido 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?

14.1.11. 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 incompreensión 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?.

14.1.12. 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 mi!".

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.

14.1.13. 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 una tiene unos criterios, unas



formas de pensar, ver e intervenir con los cuales define su producción.

14.1.14. 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.

14.1.15. 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 convirtiendo 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".

14.1.16. 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.

14.1.17. NO RECONOCER LOS MOVIMIENTOS QUE SE GENERAN EN MI Y EN LOS OTROS, CUANDO PIENSO, SIENTO, ACTUO...

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.

14.1.18. 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 denomino 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.

14.1.19. 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"...

14.1.20. 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.

14.1.21. 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 toda 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.

14.2 PROYECTO INTELIGENTE

Cada vez mas 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 termino 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 implemento fue el de un ente oficial - privado con las funciones de coordinar el proceso de reconstrucción El territorio afectado fue repartido en zonas 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 upo 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 practica, ni os recursos ni las acciones se podían extender mas 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 perdida y de que seria 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 si mismo Estas formas de trabajo están diseñadas como un pasar de A a B de la manera mas directa posible, en el lapso estimado y sin contratiempos Lo que



parece funcional en procesos de construcción de infraestructura se utiliza 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'

14.2.1 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 danos 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, planiación 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 países: 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 partea 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, acompasar 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 de 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 encaran 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 Kauffmann 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 cuevas, 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 Kauffmann, 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 interfase. 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 que 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.

Rara 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. Emergen 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.

14.3 8 HÁBITOS DE VIDA*

Es una recopilación de enseñanzas políticas que han sido elaborados por distintos filósofos. Paradigma es la percepción que se tiene sobre algo, es el modo como vemos la vida. Cada persona tiene una forma de ver, de sentir la vida. La vida no es como es sino como uno la quiera ver. Vemos el mundo como nos han condicionado a verlo, las cosas dependen de nuestra formación, de nuestra historia.

El cambio de paradigmas nos hace positivos o negativos pero nos hace ver la vida de otra manera.

Una crisis nos provoca cambios trascendentales. Un fuerte dicho "Nadie puede dar de lo que no tiene". Los paradigmas nos cambian constantemente.

"Luchemos por alcanzar la serenidad de las cosas elementales".

Creemos que no importa creencia, ni raza, ni nada pero hay unos principios que nos rigen, como la honestidad, la dignidad, etc.

8 hábitos de vida para cambiar, debemos reconocer que somos ignorantes y escuchar con «paciencia nos invitan a un cambio de paradigmas.

TENGA UNA ACTITUD MENTAL POSITIVA

A.M.P. es la que hace que los hombres crezcan en su vida. A.M.N. es la que hace que los hombres queden en el fondo sin superación.

Para cualquier cosa que se desee debemos tener una A.M.P. están integradas por amabilidad, y se propone elevadas metas y lucha por alcanzarlas.

A.M.P. es como el señor triunfo que demostrará que todo se puede hacer.

Necesitamos A.M.P. ya que atrae lo buena suerte y nos hace vivir la vida con una buena ilusión. "Si un hombre está bien el mundo estará bien".

Uno de los principales métodos para conseguir una mente llena de paz es practicar el vacío de la mente; este procedimiento será destacado en otro capítulo, pero si lo señalo aquí es para subrayar la importancia de una catarsis mental frecuente,. Recomiendo el vacío mental, por lo menor, dos veces al día y con más frecuencia si es necesario; no deje de practicar el vaciar su mente de los sentimientos de temor, odio, inseguridad, tristeza, culpabilidad; el simple hecho de que haga un esfuerzo, consciente, de vaciar su mente, ya le proporciona alivio. ¿No ha tenido oportunidad de experimentar una sensación de descanso cuando le ha confiado a alguien, en quien cree, esas cosas que le pesan sobre el corazón? Como pastor he observado con frecuencia cuanto significa para la gente tener alguien sincero y discreto a quien confiarle todas las preocupaciones de su mente. Oficié en un servicio religioso a bordo del vapor Lurline. en un reciente viaje a Honolulu. En el curso de mi charla recomendé a la gente que llevara penas en la mente que fuera a popa e, imaginariamente, echara de ella todo pensamiento de ansiedad, dejándolo caer por la borda, para verlo desaparecer en la estela del barco. Parecía, casi, un consejo de niños, pero más tarde vino un hombre hacia mí. ese mismo día, diciéndome; "Hice como me recomendó y estoy asombrado del alivio que he sentido; durante este viaje, todas las tardes, a la caída del sol, iré a lanzar mis penas sobre la borda, hasta que desarrolle el hábito de arrancármelas completamente de mi conciencia, y cada día las veré desaparecer en gran océano del tiempo" ¿No dice la Biblia algo sobre "olvidar aquellas cosas que quedaron atrás" El hombre a quien este consejo le agrado no es ningún sentimental inútil. Por el contrario, es una persona de una capacidad mental extraordinaria y un guía, sobresaliente, en su campo de actividades.

DESCUBRA LA MISTIÓN Y PÓNGALA EN SU MENTE

Significa que usted debe tener claro a que vino a este mundo. Es estar seguro del camino que se tiene que recorrer, no es valido para la vida misma sino para una empresa.

"Elige con mucho cuidado a quien te acompañara toda la vida".

Debemos saber que somos las personas más importantes y que en el mundo no hay otra igual. Visualice En su mente los resultados antes y verá que así será.



Para que tome el control de su vida, es fundamental que sepa hacia dónde va, o por lo menos hacia dónde quiere ir. Si usted quiere conducir el vehículo del éxito, es necesario que tenga una visión fija y permanente de hacia dónde quiere ir y con qué herramientas quiere llegar. Esto significa dejar de evitar los compromisos y responsabilidades, empezar a preocuparse por las consecuencias de sus actos y ser consciente de que no sólo existe un presente sino también un mañana y por lo tanto hay que guardar un poco de uno mismo para vivirlo. Si usted evita trazarse metas se está convirtiendo a sí mismo en un desprevenido pasajero a merced de cualquier conductor. Un ejemplo de lo que este hábito implica es el exitoso libro "El alquimista", de Paulo Coelho, cuya historia se basa en la necesidad del protagonista de seguir su meta de llegar hasta el desierto. No se trata de estar desde el principio ciento por ciento seguro de cuáles son las metas que uno quiere alcanzar. De hecho el protagonista de Coelho entiende al final del camino que su trayecto era otro. Lo importante es que usted tenga plena conciencia de lo que quiere en el futuro para que salga a su conquista y pueda trazar el camino.

SEA PROACTIVO

Es universal. No es tomar la iniciativa sino que como seres humanos somos responsables de nuestras vidas. El reactivo construye la vida por emociones que otros generan. El proactivo se mueve por valores "Hoy soy como soy por mis decisiones de ayer".

Las personas reactivas se sienten bien si el tiempo lo está. Se afectan por el afecto social. Dependen y culpan a otros de sus fracasos y decisiones.

En la empresa los reactivos le ven problema a todo. Mientras el reactivo dice no puedo, no soy capaz, los proactivos aceptan sus errores y los corrigen en cambio los reactivos no aceptan y culpan a otros. Usted es el único responsable de lo que pase o no.

Este concepto se ha vuelto común en los libros y recetas para la superación personal, clave para alcanzar el éxito. Ser proactivo es dejar de culpar a sus padres o profesores de las cosas malas que le pasan, abandonar el papel de víctima, no contestarle con un grito a quien le grite, y no hacer lo que uno sabe que no debe hacer. En pocas palabras, ser proactivo es actuar, tomar decisiones basadas en valores y no en impulsos, pensar antes de hacer, elegir las respuestas y la actitud adecuadas, y comprender que usted, aunque es incapaz de cambiar todo lo que ocurre en su entorno, sí está en condiciones de manejar y controlar la forma como se comporta. Ser proactivo implica asumir la responsabilidad que tiene frente a su vida y los hechos que la rodean con el caso de un estudiante, ser proactivo es indagar en otras fuentes de aprendizaje distintas a las del profesor, investigar por cuenta propia y proponer cambios, pero no se trata solamente de aplicarlo en el salón de clases. Por ejemplo, una de esas mañanas cuando el trancon le impide llegar temprano al parcial las preguntas del examen son diferentes a las esperadas, su novia lo echa, no tiene dinero para las fotocopias y el aguacero le ha mojado lista la conciencia, usted tiene dos posibilidades reaccionar, es decir, mentar madres, insultar al profesor, gritarle a su novia o pegarle al conductor porque le dio una moneda de mil falsa, preactuar pensando antes de actuar y no permitir que hechos cotidianos le pongan de mal humor, le quiten energía y le dañen el día. Para empezar a desarrollar este hábito, lo primero es asumir su propio destino y no permitir que otra persona maneje sus actitudes a control remoto. NO olvide que un proactivo es quien ha cambiado frases como "es lo mejor que puedo hacer", "no puedo hacer nada más", y "no puedo" por "puedo hacerlo mejor". "yo escogí hacerlo", y "claro que puedo, yo soy muy capaz".

Mantener estas frases en la mente como actitudes de vida es el primer paso para desarrollar hábitos productivos. Recuerde que quien asciende este escalón, está dejando de ser el pasajero del vehículo para convertirse en el conductor.

ESTABLEZCA PRIORIDADES

Conocemos muchas personas que hacen de todo y no saben que terminar, Los proactivos nos enseñan que debemos hacer las cosas importantes y no las urgentes. Las cosas urgentes nos presionan y complacen a otros. Las cosas importantes necesitan muchos conocimientos.

¿Cómo distingo entre lo importante o no?, Simplemente mire si lo que hace lo lleva a sus metas.

Primero lo primero, después lo demás. Esto implica dejar de gastar horas hablando por teléfono o navegando por Internet cuando tiene que estudiar para el día siguiente.

Para empezar ordene su lista de metas y objetivos de acuerdo con la importancia de cada uno. En los primeros renglones de la lista deben estar, lógicamente, los más importantes. Sean Covey, hijo de Steven Covey y quien escribió un libro titulado "Los 7 hábitos de los adolescentes altamente efectivos" asegura que hay que estar alerta para identificar la diferencia entre lo urgente y lo importante. Lo importante es lo que marca una diferencia en el camino que uno se ha trazado y contribuye al logro de las metas y los objetivos. Lo urgente es lo que está presionando a uno y demanda atención inmediata.

Es cierto, ser joven implica una vida llena de actividades y de intensidad. Son muchas cosas las que hay por hacer y el tiempo nunca alcanza. Pues de eso se trata. De organizar las cosas para que pueda hacer más y mejor.

GANEMOS TODOS

Es reconocido en todo el mundo que los colombianos son excelentes trabajadores. Pero, al mismo tiempo, su gran debilidad es no saber trabajar en equipo. Desde el colegio aprendemos a esforzarnos por nuestra propia cuenta, sin intentar hacer las cosas mejor y más eficientemente en equipo, a pesar de que es más fácil conseguir los objetivos en llave.

Hoy es poco probable lograr el éxito actuando solo. Para Luis Martínez, director de psicoingenierías de la Universidad de Jaén en España, la única forma de lograr cosas que sean realmente trascendentales dentro de la comunidad es convenciendo a todos los miembros de que hay que unirse para alcanzar las metas trazadas. "La sinergia es la clave", dice.

No podemos hacer las cosas solos debemos hacerlas en equipo, buscar que todos ganemos.

Hay que comprender a otros. El diálogo de sordos. Todos quieren ser comprendidos pero no comprender a otros".

No se trata de tu éxito o mi éxito sino de nuestro éxito. El ganemos todos nos ayuda a llevar la vida en cooperación.

El ganar perder deja resentimientos. La confianza es uno de los factores más importantes ya que se necesita confianza entre los participantes.

Aprovecha todas las ventajas que le ofrece la vida para ganar, pero sin pisotear a los demás en aras de su propio éxito. La actitud de triunfar pasando por encima de los demás no sólo es equivocado sino que suele voltearse en contra de quienes la practican. El verdadero concepto del triunfo es la abundancia, para uno y para los demás, sáquese de la cabeza que el mundo sin usted no sería mundo. Deje a un lado los raciocinios inmaduros, déles a los demás los elogios que se merecen y sea más humilde, Si sigue actuando como un superdotado engreído lo único que generará son odios y resentimientos.

COMPRENDA Y SERA COMPRENDIDO

Es muy común ver personas que dan consejos sin pensar. Un caso notable es el de la madre que regaña a sus hijos sin ponerse en el caso del



menor. El escuchar esta sustentado en el respeto hacia la otra persona. Al comprender a la otra persona la respetamos y tocamos el fondo de una conversación abierta y sincera.

Colombia es un país donde nadie oye a nadie, pero todos levantamos el tono de voz para ser escuchados por los demás. Queremos solucionar todos los problemas que se nos presentan sin preocuparnos por conocerlos antes. Es decir, sin oír. Y primero hay que oír para ser oídos después. Escuchar para poder hablar. Escuchar es un hábito que usted debe asumir en el camino del éxito. La mayor necesidad de un ser humano es ser entendido, respetado y valorado tal como es, en la medida en que usted sea capaz de conocer lo que otros dicen, estará más cerca de ellos, sabrá más sobre su entorno y tendrá mayores conocimientos para responder. Para aprender a oír es necesario hacerlo con los oídos, el corazón y los ojos. Sólo el 7% de la comunicación interpersonal se realiza por medio de palabras, es por eso que los oídos no son suficientes.

SINERGIZEMONOS

Tiene una Similitud con la política. "Prima el bien común sobre el bien particular". Cuando las personas se tratan con respeto pueden aprender mucho y es válido tanto en la familia como en la empresa.

Una vez estábamos en un seminario y una persona habló desde el fondo de su corazón y se escuchó con respeto. La naturaleza es el mejor ejemplo de Sinergia todo esto relacionado con todo.

La sinergia es la conjunción de los diferentes aportes que pueden hacer los individuos de acuerdo con sus conocimientos y habilidades individuales. Es lo que sucede, por ejemplo, con un grupo musical. Necesita el aporte del baterista, el Saxofonista, el pianista, el bajista, el guitarrista y el cantante para poder interpretar la música. Si falta uno de ellos el resultado cambia sustancialmente.

AFILE EL HACHA

El tener tiempo es afilar el hacha. Es tener tiempo para capacitarnos, para aprender nuevas cosas.

Hay mucha gente hoy en día con cáncer, etc. Todo porque no se nutren y se alimentan de comida chatarra o rápida. Otro alto porcentaje fuma "Dime que lees y te diré como piensas". Nos invita a tener un perfeccionismo aunque los seres humanos no somos perfectos. El cambio es posible.

14.4 LAS SIETE LEYES ESPIRITUALES DEL ÉXITO* (Extracto de lectura)

El éxito es el deseo universal. El éxito puede definirse como el reconocimiento progresivo de las metas terrenas o también la realización de los deseos. Para lograr a ello tendremos en cuenta las siete leyes espirituales y estas son:

1. Ley de potencialidad pura:

Esta ley dice que en mi estado esencial soy espíritu, es mi punto interno de referencia. Y soy espíritu puro y la única forma de encontrarme con ese espíritu puro es tomarme tiempo todos los días para estar en comunicación con la naturaleza y presenciar el silencio y la inteligencia que hay en todo, a través de la naturaleza el espíritu fluye. Las siete leyes son los principios de la naturaleza, a través de los cuales la naturaleza se manifiesta en la diversidad infinita de la vida y veremos como esto nos ayuda a encontrar nuestras metas.

2. Ley de dar y recibir:

Dar y recibir son aspectos del flujo natural de la naturaleza y no se puede interrumpir ya que se altera el flujo de energía que corre en el universo. El dar y recibir es un ciclo infinito de energía, damos lo que queremos recibir, alegría por alegría, amor por amor etc.

3. Ley del karma:

Una infinidad de decisiones a las que tenemos acceso pero solo la intuición, nuestro espíritu será quien nos dicte la opción correcta. El karma es en efecto la afirmación última de la libertad, nuestros pensamientos, nuestras palabras y actos son los hilos de la red que tejemos a nuestro alrededor.

4. Ley del menor esfuerzo

El propósito de la naturaleza es el lograr más haciendo menos. Hay tres principios que debemos poner en práctica para realizar esta ley; Practicar el principio de la aceptación; aceptar el futuro, el pasado y el presente tal como es, porque todo universo ha inspirado para crear este momento y es precioso por eso.

Responsabilidad sin culpa responsabilidad sin tener vergüenza, responsabilidad es la capacidad para responder, ponerse en contacto con las emociones en el momento a tal cual ocurren las acciones. En conclusión la ley del menor esfuerzo es la práctica de renunciar a defender un punto de vista. La invisibilidad proviene de la indefensión.

Todo lo que hay en la naturaleza sucede de manera espontánea, fácil, sin ficción, con despreocupación y si queremos alinearnos con esta inteligencia debemos practicar la responsabilidad con aceptación.

5. Ley la intención y el deseo:

el deseo es la creación, es la conexión entre lo que existe y lo que no existe, potencialidad pura. Esta ley es la mecánica misma de la realización. La intención es la fuerza poderosa que impulsa a que esto se realice.

6. Ley del desapego:

Esta ley incluye el factor de la incertidumbre es decir hay que estar involucrado en lo que se está haciendo pero con desapego, esto nos da un campo de posibilidades infinitas. Usted no puede estar preparado si se atasca en lo conocido solo se puede estar preparado si uno está entregado a lo desconocido. Lo conocido es un marco rígido de pensamiento.

7. Ley del propósito en la vida (dharma):

Tiene tres componentes:

- Cada persona tiene un don único, un talento especial que dar a los demás, cuando lo mezclamos con el servicio a los demás experimentamos la exaltación y el éxtasis del espíritu, la meta de todas las metas.
- Cada persona puede hacer algo de una cierta manera que es mejor de los que puede hacerlo cualquier otra persona.
- Estamos aquí para ayudarnos, brindando espontáneamente para recibir lo que deseamos.
- Experimentar nuestro yo superior, es reconocer que no somos seres humanos que tienen experiencias espirituales ocasionales, sino seres



espirituales que tienen experiencias espirituales ocasionales.

- Cuando estos tres componentes se ponen en marcha entonces todo es posible, cuando usted esta sintonizado con la ley del darma todo viene espontáneamente sin esfuerzo.

14.5. EL SERVIDOR PÚBLICO DESECHABLE*¹

Pocos hechos políticos parecen contar con una simpatía tan masiva como las iniciativas para reducir las nóminas oficiales y congelar los salarios de los servidores públicos.

Pareciera que quien ve esos hechos con preocupación solo puede ser un troglodita o un anacrónico "mamerto". Sin embargo, creo que hay que llamar la atención sobre algunos puntos que me parece no han sido sometidos al análisis cuidadoso que se merecen. En un reciente reporte de EL TIEMPO sobre la "poda" estatal (sólo en este contexto se volvió políticamente correcto usar la palabra poda para referirse a personas), el periodista citado a Planeación Nacional - dice que "para la reestructuración del Estado se tuvo en cuenta los costos de la nómina, la dispersión salarial, el presupuesto y los informes de transparencia, entre otros".

No sé cuáles serán los otros, pero es bastante extraño no encontrar entre las principales razones un análisis sobre la misión de la Institución, su capacidad para ejecutar proyectos en forma eficiente, el impacto de su labor, o mejor aún, una estimación del impacto potencial de la no ejecución de la misma. Pareciera que los servidores públicos no hacen nada, tan solo representan un gasto. En Colombia el servidor público es desechable.

Esta situación es muy peligrosa, no sólo para los trabajadores sino para el Estado mismo. Los ministros, gerentes y directores son con frecuencia personas que pasean entre el sector privado y el público.

Las temporadas que pasan al servicio del Estado, relativamente breves, enriquecen sus hojas de vida, aumentan sus contactos y generan una imagen que mejora su "cotización" en el mercado laboral; con frecuencia terminan trabajando en organismos internacionales. No importa si hicieron una mala labor, nadie escribe en su hoja de vida que liquidó una benemérita Institución o que le generó un caos administrativo. Basta con decir que la dirigió.

Paradójicamente, si se les preguntara que se debe hacer para que su empresa privada funcione bien, no tengo duda de que contestarían que hay que conseguir trabajadores bien preparados y mantenerlos tranquilos, contentos y estimulados.

Para los trabajadores sencillos, la situación es bien diferente. Quien sale de una institución pública difícilmente consigue en este momento un trabajo en el sector privado, por que hay poco y por el desprestigio inducido y alimentado para justificar la política de reducción de plantas. Hará mejor en no mencionar en su hoja de vida el hecho vergonzoso de que fue un servidor público.

No discuto, por supuesto, que hay situaciones económicas que requieren reducciones en la planta del Estado. Lo que me temo es que no han sido evaluadas todas las consecuencias a mediano y largo término. El lema de un Estado pequeño no es rigurosamente correcto; por lo menos, no es la norma general entre los Estados exitosos.

Sí resulta muy importante hablar de un Estado eficiente. La pregunta es si las medidas que se están tomando llevan a la eficiencia o solo al gasto menor. No es lo mismo, a veces es lo opuesto.

Quienes hemos tenido la experiencia de dirigir una Institución Pública sabemos lo difícil que es mantener un equipo de la alta calidad académica cuando se está compitiendo con el sector privado. Si un profesional universitario gana apenas algo más de un millón de pesos en el sector público, y sabe que su salario va a estar congelado durante dos años, sólo estará pensando en la oportunidad de un trabajo mejor remunerado en donde salga.

La situación es peor aún, porque el servidor no solo gana poco sino que además perdió la gratificación, que alguna vez tuvo, del cariño y el respeto de la gente, puesto que es sistemáticamente presentado como un sinvergüenza o, en el mejor de los casos un inútil.

El hecho es más dramático en las instituciones "intensivas en conocimiento". Hace tiempo he venido argumentando que las instituciones de educación, investigación y las que usan tecnología avanzada se han llenado de dos tipos de trabajadores. Los que levantan, porque su vocación y mística los tienen flotando 30 centímetros por encima de la realidad, y los mediocres. Cada día crece la proporción de estos últimos.

Tal vez con los índices actuales de desempleo y subempleo, que actúan como factor de intimidación, se pueda mantener temporalmente a los servidores públicos tal como se está haciendo. Pero quienes reestructuran al Estado harían muy bien en calcular el costo de desmoralizar al servicio público y disminuir la competitividad de sus instituciones en el mercado laboral. Deberían introducir en sus cálculos de ahorro lo que va a costar en el futuro reconstruir los equipos humanos y hacer atractivas las carreras de servicio a los buenos y honestos jóvenes profesionales.

Convendría también calcular los costos de procesos ineficientes en manos de personas poco preparadas. Porque las mejor preparadas no se van a someter a las condiciones que se están imponiendo.

Profesor de la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional. Presidente de la Academia Colombiana de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales.

14.6. DONDE ESTÁN LOS DERECHOS DE LA JUVENTUD*²

Constantemente encontramos en los medios de comunicación una presión para simular la juventud, con una visión pesimista, parece que luego de ser niños nadie quisiera entenderse y menos de comunicarse abiertamente con esos seres en plena transformación de menor a adulto.

La respuesta a esta negación de espacios la mayoría de las veces es dejarse llevar por este ambiente negativo que se les crea, y adaptarse a él. En menos casos la respuesta es rebeldía puramente emotiva irrazonable, pero también crece una respuesta sensata de rebeldía encauzada hacia valores de solidaridad, de fraternidad, de construcción paulatina del nuevo hombre para avanzar en esta línea se requiere de una formulación participativa para la juventud a partir del conocimiento de los mismos de sus derechos y deberes y que están determinadas por el esfuerzo para construir, las oportunidades necesarias para ello de las aptitudes, destrezas y posibilidades de la juventud y potencializarlas para que se conviertan en instrumentos efectivos para la incorporación sin traumatismos a la vida social.

No obstante lo anterior, la persistencia y la radicalización de varias formas de violencia en los distintos estamentos de la sociedad, incluyendo las generadas por el narcotráfico y el rigor con que las condiciones del sistema afectan a los grupos más vulnerables, hacen imperativa, la introducción en nuestro País de ajustes a una política Nacional de juventud para no caer en digerintismos ni en formulas "SALVADORAS", hay que tener en cuenta que la juventud no es una categoría social homogénea, los problemas de los jóvenes son diferentes según el nivel socio económico, el medio rural o urbano y muchos otros factores que determinan su mayor o su menor acceso a oportunidades e integración social.

La única característica que se comparte es su potencial creativo innovador y el hecho de vivir un proceso de inserción en la comunidad que debe hacer de ellos adultos independientes capaces de conducir su propia vida y contribuir a la de la sociedad.

Teniendo en cuenta estos factores, para comenzar a reivindicar derechos debemos entender que cuando la familia no responde adecuadamente, a las necesidades de socialización este tiende hacia alternativas que pueden conducir al joven a crisis de identidad y pertenencia social agudizado por la ausencia de espacios socialmente válidos de protagonismo.

Por esto la propuesta para empezar hacia las nuevas formas de ejercicio de los derechos de las nuevas generaciones creemos que consiste en encontrar y hacer posibles mecanismos de desarrollo y reconocimiento de nuestras investigaciones donde estudiamos a especificidades de la

*1 Moisés Waserman

*2 Gabriel Ignacio Gómez Marín, ejecución proyecto de identificación programas educativos ambientales, corporación autónoma regional del Quindío 1991



juventud con el apoyo de las fuerzas vivas, tratamos de detectar que es lo que los jóvenes quieren, cuáles son sus iniciativas, y trabajar desde ahí, puesto que con las palabras no se puede llegar a la juventud a no ser que estén precedidas en acciones traducibles, en programas concretos.

En el departamento donde hay fácil conexión con todos los municipios, la estrategia ha sido que una entidad en este caso estatal, la corporación Autónoma Regional del Quindío CRQ, que este interesada en un área temática a desarrollar, crea nexos con organizaciones y grupos juveniles que estén interesados en la categoría del menor en desastre natural y ecológico buscando la integración de las distintas fuerzas a fin de que se desarrolle un papel gestor juvenil en la sensibilización y la convocatoria en torno a la problemática ambiental.

Así encontramos que se ha comenzado a trabajar directamente con los jóvenes, especialmente en el apoyo técnico que se deseen para que estos se sientan bien reconocidos, anteponiéndoles una posibilidad de vida, una cultura de autoafirmación.

Es una labor que se debe empezar con y desde las expectativas de los jóvenes a partir de ahí, se construye una sociedad de valores, como un proyecto más allá de la política, un proyecto de vida, en una sociedad con valores, donde los muchachos "PILAS" tengan la capacidad de apostarle a los demás.

TENIENDO EN CUENTA ESTOS FACTORES, PARA COMENZAR A REIVINDICAR DERECHOS DEBEMOS ENTENDER QUE CUANDO LA FAMILIA NO RESPONDE ADECUADAMENTE, A LAS NECESIDADES DE SOCIALIZACIÓN ESTE TIENDE HACIA ALTERNATIVAS QUE PUEDEN CONducIR AL JOVEN A UNA CRISIS DE IDENTIDAD Y PERTENENCIA SOCIAL AGUDIZADO POR LA AUSENCIA DE ESPACIOS SOCIALMENTE VÁLIDOS DE PROTAGONISMO...

14.7 LOS DERECHOS COLECTIVOS

La aplicación de las acciones populares frente a las condiciones desfavorables en que se encuentra el consumidor, es una posibilidad que la nueva Constitución a fortalecido a través de este mecanismo consagrado en su artículo 88. El daño al bien público y su protección han sido asunto exclusivo de las entidades de policía.

La comunidad y los particulares han estado ausentes de este conflicto. Es por ello que cada vez se toma más necesario a entrar a determinar los verdaderos alcances de esta figura, frente a los efectos colectivos y masivos que se producen en virtud de actos u omisiones tanto del estado como de los particulares en el caso de lanzamiento de un producto defectuoso, medico o alimenticio, la falta de seguridad industrial y la imprevisión de la construcción de una obra pública o privada, la inadecuada explotación de los recursos naturales, las propagandas engañosas, el daño sobre amplias zonas de la población que constituyen lo que se denomina "público".

Las acciones populares frente a las condiciones generales De la contratación, es un tema novedoso pero poco conocido en nuestro medio; se confunden generalmente con las acciones populares o publicas instauradas en el derecho administrativo y constitucional.

Las acciones populares, cualquier persona perteneciente un grupo de la comunidad esta legitimada para defender al grupo afectado por unos hechos o conductas comunes con la cual simultáneamente protege su propio interés. El objeto sobre el cual recaen las acciones populares frente a las condiciones generales del contrato; un favor de los bienes de uso público y la acción popular contra el daño contingente.

Tales acciones, frente a las condiciones generales de la contratación, dan lugar a aplicaciones importantes.

En el campo comercial: para prohibir la venta en el mercado de productos por fuera de normas técnicas de calidad que afectan el patrimonio o la salud del publico en general.

En el campo de los recursos naturales: para impedir la explotación antitécnica o inadecuada de recursos como la fauna, bosques, pesca, suelo, flora; Dentro de este campo ocupa una lugar preponderante las aguas y del medio ambiente en calidad de bienes de uso público y las cuales son objeto de la acción popular.

En el campo de los servicios públicos: para que las empresas remedien las causas que dan lugar a suministros deficientes.

Con la primicia de los derechos fundamentales, en la nueva constitución se han fortalecido las acciones populares. Es sin duda un paso decisivo en el camino de democratizar y colectivizar la defensa por injusticias que se presentan en las condiciones iniciales de la contratación.

DÉCIMO QUINTA SESIÓN:

Lectura del protocolo anterior y su corrección, exposición, TRANSICIÓN DEL MUNDO DE LA ACADEMIA AL MUNDO DEL TRABAJO.

Situaciones que viven los estudiantes de último semestre (académico, propuesta laboral, práctica, múltiples compromisos).

Perfil psicosocial de la situación del desempleado (roles, objetivos, enfermedades, manejo del tiempo, revisión de la tarea de una carpeta de profesional, (establecimiento del plano personal) la función pública y el servicio civil, intermediadores del mercado laboral.

15.1. TALLER:

CARPETA DEL ESTABLECIMIENTO DEL PLANO PERSONAL*

Escriba un sencillo relato que contenga las cosas que son importantes para ustedes como familia: qué los hace felices, qué los distingue, que características tienen, que valores son importantes, qué aspiran para el futuro...}

FOTOGRAFÍAS

Con una breve descripción, incluyendo los datos básicos: edad, actividad, parentesco, alguna característica especial, etc.

También:

Una foto completa de la familia, incluyendo abuelos, tíos, primos, sobrinos, nietos, con nombre y edad. Cuente la ocasión por la cual fue tomada la foto, fecha, lugar y algunas anécdotas de quien vino de muy lejos, o quien falta, o como se divirtieron al reunirse para la foto.

Una foto de la casa de la familia, con algo de historia: cuando y cómo la compraron, porqué, cuántos años han vivido allí, las dificultades para pagarla, etc.

Una foto de la finca, si tiene. Cuente algo de historia, qué hacían, quienes los visitaban, dónde quedaba, como era el clima, el paisaje, etc.

Por supuesto una foto del perro o mascota y su cuento respectivo.

Una foto de los abuelos y una breve descripción.

*Jesús Castañeda Palacios

*Memorias curso de responsabilidad legal social y ética del profesional, Universidad del Valle sede Palmira 2º Sem. Año 2000
Protocolos producidos por estudiantes Décimo semestre de Administración de Empresas.



MENSAJES GRABADOS

Haga una breve entrevista con los miembros de más edad, quienes deben tener recuerdos familiares más antiguos, los que a medida que pasa el tiempo son cada vez más valiosos.

Elabore el árbol genealógico de la familia, así sea incompleto. Si no lo han hecho, esta es una buena oportunidad. Anímese! Es muy fácil.

RECORTES

Incluya fotocopia de recortes del periódico o revistas donde lo mencionen a usted o a miembros de la familia.

No olvide la libreta de calificaciones, certificado del día que izó bandera, dibujos o tareas del colegio, fotocopia de su cartón de bachillerato, foto del equipo en que jugaba, foto del día que entró al ejército y como se sentía. Foto de sus amigos y amigas cuando pequeño.

Cartas escritas a usted y por usted de amigos o familiares, novia(o), etc.

VIDEOS

Una grabación en video donde cada uno se presente y diga algo breve. Alguna actividad especial o parte de su programa de TV favorito.

OTRAS SUGERENCIAS

- El recibo de su primer sueldo, su primera tarjeta de crédito, etc.
- Lista de sus mejores amigos con una breve descripción.
- Su periódico o revista favoritos.
- Una lista de sus libros preferidos con alguna recomendación esencial.
- Sus restaurantes y sitios preferidos.
- Lista de cantantes de moda y sus éxitos.
- Recuerdos de algunos viajes, anécdotas como: cuando conoció el mar, cuando montó en avión por primera vez y adonde.
- Sus programas y actores de cine y televisión favoritos.

Así es un día en mi vida diaria:

Mis mejores amigos son:

Lo que más me gusta hacer:

Mis planes para el futuro:

Algunas de mis cosas favoritas:

Programas de TV:

Actores:



Películas de cine:

Discos e intérpretes:

Deportes:

Libros y escritores:

Personajes públicos a quienes más admiro:

Así me imagino el mundo entero dentro de años:

15.2. RUTAS DE DESARROLLO PERSONAL *

En las experiencias que buscan alimentar el crecimiento interior las rutas que a continuación presentaremos, constituyen los sentidos por los que se transita, los procesos que se quiere estimular. Muchas veces una misma actividad contiene varias rutas, muchas veces forman parte de la manera de llevar a cabo los encuentros, de establecer las relaciones, de tomar las decisiones. Siempre se trata de experiencias, vivencias concretas, y no discursos expuestos o discutidos con los grupos, aunque en el proceso pueden surgir reflexiones y conversaciones en torno a ellos. La primera ruta nos invita a reconocernos y está compuesta por experiencias que nos permiten ver con claridad amorosa los recorridos de nuestra vida, sus raíces, sus ciclos y movimientos. Sentir las líneas de nuestro rostro, la manera como nos movemos, el color de lo que sentimos. Comprender el pasado y la manera como vivimos el día a día.

Reconocernos es mirarnos con detenimiento, recuperando el asombro y la curiosidad. Esto exige limpiarnos de juicios: tenemos tanto miedo a vernos tal como somos que nos llenamos de ruidos e imágenes simplificadoras. Tenemos pavor de mirarnos con detenimiento, como si fuéramos a descubrir algo terrible, como si hacerlo fuera la muerte.

En cierto modo es verdad. Reconocernos verdaderamente consisten en ver aquellas partes que hemos negado, reprimido o acallado creyendo que son malas, inadecuadas, feas o vergonzosas. Es volver a enfrentar el recuerdo de momentos de dolor si no lo hemos resuelto- y volver a sentir el desgarramiento que nos produjeron. Reconocernos es vernos de maneras más completas, abriendo nuestro corazón y nuestra mente a visiones que pueden poner en duda lo que creíamos cierto, lo que dábamos por hecho, es derrumbar defensas, murallas y trincheras que por largo tiempo han nublado la mirada.

Y es que; ¿Cómo no vamos a estar divididos si vivimos en un mundo que nos enseñó a crear dicotomías ante toda complejidad, a separar lo bello de lo feo, lo bueno de lo malo, lo aceptable de lo inaceptable? Divisiones de la totalidad sagrada de la vida que de un tajo la despedazan y le drena la magia que le dan su diversidad y sus matices.

Entonces juzgamos nuestro ser y al mundo desde parámetros rígidos pretendiendo homogeneizar la vida hacia lo que consideramos bueno, bello, aceptable. Se niega así buena parte de lo que nos constituye e inventamos tremendos mecanismos de exclusión, dominación -siempre cargados de violencia de lo que queda fuera-. Así lo hacemos tanto en la vida colectiva como en la personal.

Reconocernos supone ir más allá de esas divisiones, vernos de maneras más amplias, rompiendo juicios y apegos para poder contemplar nuestro rostro con sus luces y sus sombras, apreciar el panorama de nuestra vida con sus valles verdes y sus desiertos, comprender los colores de los que se visten los días y fluir del azul al rojo sin esperar que sean iguales, saber que múltiples ciclos inician y declinan al tiempo en nuestro interior y que cada nacimiento y cada muerte han de ser bienvenidos.

Por eso el reconocimiento requiere aceptación plena, abolición de juicios y exigencias, supone amor. Es imposible vernos plenamente al espejo si a cada rasgo le imponemos una medida, un parámetro, un deber ser. Tenemos que volver a una mirada abierta que permita no solo vernos sino que partes agazapadas y asustadas de nosotras/os mismas/os emerjan a la luz, reclamando su lugar.

Esas partes que escondemos, regañamos constantemente o simplemente negamos, son partes vitales, sino, no les prestaríamos tanta atención. Muchas veces están cargadas no sólo de juicios éticos o estéticos negativos, sino de dolores abrumadores que nos aterrorizan. Este es el caso de las magas guerreras de nuestro relato y de casi todos nosotros. Voces que han sido acalladas por terribles golpes o críticas que nos han paralizado o, por lo menos, han hecho que escondamos partes de nuestro ser para que no sean exterminadas.

Las experiencias de rechazo, abandono y maltrato son eficaces en ese sentido. Cuando una niña o un niño es maltratado, el abuso de poder -casi siempre proveniente de un adulto, o adulta- tiene como consecuencia volverlo objeto, codificarlo, negándole la condición sagrada de su cuerpo y su alma, invadiéndolo, destruyéndolo, aterrorizándolo.

El maltrato más evidente es el que conlleva violencia física, sin embargo tan terrible y devastador como éste, es el maltrato del ejercicio constante y riguroso de la tortura verbal y el control del cuerpo, por cuanto va disminuyendo la posibilidad de una persona de confiar en sí misma, amar quien es, oír su voz interior cuando enfrenta las vicisitudes de la vida, desplegarse como ser singular y sentirse merecedor de un lugar en el mundo.

Lo grave de este proceso de exclusión y negación interior es que aunque en apariencia suprime con éxito lo no deseado, en realidad lo que hace es desconectar a la persona de partes de sí, maltratarla un poco al negarle pedazos enteros de sí misma. Esta operación no puede traer sino dolor y



sensación de vacío.

Esas partes acalladas por la violencia casi siempre lo han sido en la infancia pero, por algún perverso mecanismo, tendemos a repetir el escenario de su drama una y otra vez a lo largo de la vida. Reconocer los recorridos de la existencia implica percibir esas reiteraciones, esas repeticiones que nos ponen una y otra vez frente a la misma encrucijada, el mismo reparto de actores, en el mismo lugar, con el mismo sentimiento e idéntica impotencia.

Reconocer esos momentos estancados es el primero paso para comprenderlos y, poco a poco, dejarlos atrás en su justo lugar de recuerdos. Estas reiteraciones contienen lecciones que no hemos logrado comprender, mensajes cifrados, portan verdades sobre nuestra vida y nos revelan nuevos sentidos para avanzar en ella. Lo que mantiene detenido el flujo de la vida en estos escenarios es el terror, un terror cuyo origen está perdido en la memoria y sobre el cual se han superpuesto capas de oscuridad. Ya no huimos del recuerdo sino del terror del terror.

Volver al centro, es la segunda ruta que exploraremos. Allí se realizan experiencias que buscan que aprendamos a mantenernos centrados en nuestro ser, en el momento presente y en nuestro entorno inmediato. Esto nos abre a sensibilidades hacia lo que acontece, las otras personas, los tonos que va adquiriendo el día, las expresiones maravillosas de la vida, lo pequeño o lo inmenso.

Para volver al centro debemos tomar los hilos de la existencia y aceptar que nos ha sido dado un valioso tiempo en el que la vida nos enseña lo que debemos aprender. Sentir que lo que nos sucede puede ser comprendido y aceptado como propio, personal y no como algo que viene de afuera, azaroso, sin sentido. Cuando logramos ver nuestra vida así, estamos atentas/os a sus mensajes y sabemos que todas sus experiencias, aún las dolorosas, forman parte del tejido vital, no son adicionales o inútiles.

Volver al centro es fundar o ampliar el territorio interior dando espacio a voces provenientes de nuestro propio ser y conectadas con saberes profundos. Es dar lugar al silencio y a la introspección en un mundo que permanentemente nos llena de ruido y nos pone fuera de nosotros mismos/as, que nos jalona más a parecer que a ser, más a comportarnos de maneras determinadas que a escuchar y sentir la sabiduría interior.

Este "ponernos afuera" tiene costos inmensos, nos somete a la tensión constante de adecuarnos a lo esperado, a lo aceptable pero además nos aleja de un lugar interior, desconectándonos de nosotros/as mismos/as y quitándonos una fuente invaluable de crecimiento y plenitud. Para volver al centro debemos experimentar la relajación, el silencio, la contemplación, el aquietamiento. Casi siempre tenemos dificultades grandes para hacerlo, es un camino poco conocido y que aprendimos a temer pero cuya riqueza es perceptible directamente cuando poco a poco nos abrimos.

Una de las desconexiones que más obstaculiza el crecimiento interior es la que tenemos con nuestro cuerpo, expresión tangible y material de nuestro ser. Por eso, habitar el cuerpo es otro de los caminos vitales que proponemos para enriquecer el Desarrollo Personal.

El cuerpo registra nuestra historia, en sus lenguajes tiene escrito los grandes sucesos, los sentimientos, las desgarraduras que la vida ha ido plasmado en nuestro ser. El cuerpo, como la corteza de los árboles, guarda nuestra historia. Hemos olvidado sus lenguajes, somos sordos a sus voces por lo que no sabemos comprender sus llamadas de alerta, sus dolores. Tampoco conocemos la maravillosa potencia que lo habita, tenemos adormilada la sensibilidad a su fuerza, a su belleza.

El cuerpo ha sido sometido a un riguroso control, a un adiestramiento que lo termina alejando y apartando del fluir de la vida. Es así como tratamos sus síntomas, sus quejas, sus expresiones, como si fueran las de un objeto que nos acompaña y nos es útil, no como parte de nosotros, de nuestras tristezas y alegrías, de nuestra vida. Hablamos de él como un ente aparte o muchas veces cargado de visiones que no sólo lo disocian sino que lo desvalorizan o lo satanizan.

Al hablar de partes que hemos negado o acallado no se trata únicamente de aspectos mentales o emocionales sino que tienen su expresión corporal, participan de una naturaleza múltiple. Cuando, por ejemplo, el corazón de una niña ha sido decepcionado una y otra vez, su llanto no ha sido escuchado, su necesidad de protección no ha sido satisfecha, el alma se cierra a nuevas decepciones. Una parte es sumida en el silencio, acallada para sufrir otra. Se produce desde luego un cambio en la manera de sentir el dolor, que se elige para sobrevivir a costa de endurecerse negando una profunda necesidad.

Cerrar el corazón, acallar el llanto, decidir que nunca más pediremos lo que no nos es dado, renunciar a la luz del amor no sólo afecta nuestra alma, queda grabado en nuestro cuerpo. El pecho se cierra, el corazón es envuelto en una gran jaula de músculos endurecidos, es protegido y a la vez blindado para no sentir dolor y tampoco -éste es el costo fatal- muchas sensaciones placenteras. Veremos que así sucede con las magas guerreras de la experiencia que vamos a contar.

Habitar el cuerpo es volver a sentirlo plenamente, desbloqueando zonas que la tensión y el olvido han ido matando lentamente. Para eso necesitamos volver a sentir la manera como caminamos, como expresamos nuestro ser en posturas y gestos y recuperar la sensibilidad corporal. Abrirnos así una puerta a la conciencia de nosotros/as mismos/as, a la manera como fluye la vida y como recibimos el devenir de los días.

Asumirnos como cuerpo nos hace más totales como personas abriéndonos a fuentes nuevas de conocimiento y expresión fundamentales. El Desarrollo Personal que proponemos busca restablecer este contacto y llevar el reconocimiento y la toma de conciencia a este terreno.

Muy cerca al retorno al cuerpo se abre otra ruta que busca recuperar saberes, redimensionando el poder supremo que le hemos otorgado a la razón al desplazarla de su lugar relativo de posibilidad de conocimiento a ser el único válido y legítimo.

"Pienso, luego existo", no es una frase simple, es el lema que fundó una manera de comprender que por siglos ha enmarcado nuestra percepción de la realidad. La razón tiene un lugar fundamental, negarlo sería necio, pero no es el único rasgo que nos hace humanos, que nos otorga existencia.

Afortunadamente comenzamos a recuperar saberes provenientes de las sensaciones, de la intuición, del cuerpo. Saberes que, en conjunto, incluyendo la razón, nos abren nuevas perspectivas y posibilidades en el conocimiento del mundo y de nosotras y nosotros mismos.

El enriquecimiento del Desarrollo Personal busca retomar esos saberes, aprender a escucharlos y a seguir su guía. Esto requiere sensibilizarnos, detenernos y escucharnos. Al igual que es largo el proceso por el que durante la infancia nos es suprimida la capacidad de comprenderlos, es largo el camino hacia su reaprendizaje, pero la recompensa es grande, significa ampliar nuestra comprensión del mundo y desplegar partes vitales de nuestro ser.

Elaborar un punto de vista, una mirada personal, constituye una intención importante e las experiencias de Desarrollo Personal. Se trata de alimentar una voz propia lo que significa dar espacio para que surjan de manera libre las visiones, percepciones, ideas de cada persona y brindar reconocimiento y validez a estas expresiones. Esta voz permite que construyamos comprensiones tanto de la vida individual como del complejo mundo en el que habitamos. Implica una actitud activa frente a la realidad, una actitud de pregunta y reflexión así como de credibilidad frente a sí mismo o misma.

Tener una voz propia no significa asumir que se posee la verdad, ni permanecer aislado, supone, más bien, que se tiene un punto de vista para entrar en diálogo. Este es un requerimiento para la construcción de relaciones más igualitarias y también para enriquecer constantemente la posición personal frente al devenir de la existencia personal y colectiva. El escenario donde surgen voces más autónomas lo crea el convencimiento de que la realidad es percibida de maneras subjetivas y de que las diversas formas de hacerlo son válidas, enriquecedoras y vitales. No hay una verdad, sino un proceso continuo de acuerdos y pactos ínter subjetivos. Este convencimiento es básico para facilitar la construcción de relaciones democráticas y seres más autónomos. Obviamente atenta contra visiones autoritarias que se asumen como única verdad.



En términos de crecimiento personal, sentir y alimentar una voz propia exige la ruptura con un modo pasivo de vivir que aunque es en apariencia fácil, es tremendamente empobrecedor. Así, implica poner en duda, volverse a preguntar lo que se considera en el colectivo como verdadero, deseable, aceptable y bello y construir perspectivas más complejas que den espacio a los matices, a la diversidad humana, a la singularidad. También implica asumir una postura frente a las determinaciones que van dibujando el camino de la vida propia, romper con la idea de que las rutas establecidas y legitimadas son las únicas y preguntarse por su pertinencia para el despliegue del ser profundo y la realización del destino personal.

Mientras vamos explorando en nuestro interior, conociéndonos, las relaciones que mantenemos con otras personas son también removidas a través de experiencias que nos permiten vivir relaciones más amorosas. Esta no es tarea fácil, ya que hemos asumido formas de violencia mutua, de dominación y control que desvían el afecto y causan dolor. Los cambios en las relaciones provienen del cambio interior y de la experiencia que vayamos acumulando en otro tipo de relaciones que demuestren que la equidad y el respeto son posibles en contextos donde se podría ejercer el poder para subyugar y dominar.

Una experiencia de Desarrollo Personal debe convertirse en un espacio donde la vivencia de relaciones amorosas permita tener un punto de contraste. Este tipo de relación es el terreno, el nutriente de los procesos, sin él ninguna experiencia tendrá sentido y esto es aún más cierto para el caso de las magas guerreras, como iremos viendo.

DIECISEISAVA SESIÓN: **Lectura del protocolo anterior y su corrección. CAMBIO SOCIAL**

Sociedades tradicionales, modernas y posmodernas; Mirando hacia delante: la modernidad y el futuro global.

Exposición: la alteridad, la mismidad en perspectiva latinoamericana, el aprendizaje social, la intimidad y libertad de pensamiento; el perspectivismo, lectura comprensiva de la biografía de NIETZSCHE, por IVO FRENZEL.

16.1. "EL HUMANISMO COMO RELIGIÓN"*

El humanismo no es una verdad divina absoluta, mucho menos la solución a los problemas ni el camino hacia la vida eterna. Es algo con lo que alguien se identifica y decide creer por cuenta propia. Ser Humanista, por lo tanto, es adoptar este conjunto de ideas que funcionan para quienes de manera "natural" se sienten parte de ella. Al mismo tiempo, resulta motivador bajo ese nombre pues representa oposición y rebeldía frente al pensamiento de masas. Inevitablemente, la siguiente pregunta que se hará es: "Concedido, no puedes llamarlo Humanismo porque el Humanismo no es una religión; ¿Pero por qué tener una religión primero que todo, si todo lo que hacen es lo más natural del mundo? ¿Por qué no hacerlo y ya?". El hombre moderno ha avanzado mucho; se ha desencantado con los dogmas sin sentido de las religiones del pasado. Estamos viviendo en una era de conocimiento. La psiquiatría ha avanzado a grandes pasos para ilustrar al hombre sobre su verdadera personalidad. Estamos viviendo en una era de conciencia intelectual como ninguna que el mundo haya visto.

Esto está bien, y tanto mejor PERO hay una pequeña falla en éste nuevo estado de conciencia. Una cosa es aceptar algo intelectualmente, pero aceptar la misma cosa emocionalmente es algo completamente distinto. La única necesidad que la psiquiatría no puede llenar es la necesidad inherente del hombre de crear emociones a través del dogma. El hombre necesita de la ceremonia y el ritual, de la fantasía y del encantamiento. La psiquiatría, a pesar de todo lo bueno que ha hecho, ha privado al hombre de la fantasía y el asombro que en el pasado le daba la religión. El Humanismo, dándose cuenta de las necesidades actuales del hombre, llena el enorme vacío gris que existe entre la religión y la psiquiatría. La filosofía Humanista combina los fundamentos de la psicología y la creación honesta de emociones, o dogma. Le da al hombre la fantasía de la que tanto necesita. No hay nada malo con el dogma, con tal de que no esté basado en ideas y acciones que vayan completamente en contra de la naturaleza humana. Es por esto que los rituales Humanísticos forman parte importante del dogma de esta religión. Bien, ya sabes que Dios no existe, te has desengañado de muchas religiones y deidades opresoras y por lo tanto decides creer en tí, en tu fuerza, en tu energía. Esto es lo más motivador y el aporte más importante del Humanismo. Finalmente uno queda purgado y desencantado del dogma y pasa adorándose así mismo (lo cual es lo más saludable en un mundo terrenal para entidades carnales como nosotros). No creemos en Dios ni en el Diablo, sino en una fuerza dentro de nosotros mismos que es la que envuelve y empuja constantemente el cosmos hacia el cambio constante, y que a la vez, es la fuerza natural que nos motiva a acusar todo aquello anti natural que vaya contra nuestra preservación. De manera simbólica, hemos decidido llamarla: Humanística. Ese arquetipo es tomado por nosotros mismos, de modo que nos consideramos un Humanista en la sociedad en que vivimos. Somos nuestros propios dioses, los seguidores del sendero de la mano izquierda, los acusadores, diferentes, forasteros de este mundo.

16.1.1 La Sexualidad para el Humanista*

El sexo no es malo, nunca lo fue. Se ha llenado de tabúes a partir de las ideas judeo cristianas que a lo largo de la historia le han impuesto un carácter pecaminoso. Cargando de falaz importancia la virginidad y la castidad ha venido predicando que tener sexo fuera del matrimonio es "malo", pues así lo enseñan "las sagradas escrituras". Pero si pensamos por nosotros mismos en vez de tomar lo que otros ya pensaron por nosotros y esperar que aprendamos sin cuestionar, ¿qué tiene de malo que dos personas busquen conseguir placer y comunicar sensaciones con sus cuerpos?.

¿Una enfermedad venérea?, ¿Un embarazo no deseado?. Esos son pretextos de último recurso que utilizan las mentes puritanas para generar miedo o culpa. Pero hay que tener en cuenta que esas son las consecuencias de acciones en donde la falta de responsabilidad se hace presente. Recordemos que el humanismo es responsabilidad para el responsable. Entonces, volviendo al tema¿porqué el sexo podría ser malo?. La Biblia contiene la negación de la vida, la adoración a la muerte y la esperanza por una vida mejor en el más allá si los sacrificios hechos en la tierra lo merecen. Su símbolo es una cruz con un hombre muerto clavado en ella. Su Dios es una entidad que exige súplicas, arrepenimientos y temor. Se le negó al hombre probar del "árbol de la vida" condenándolo por hacerlo. Condenan algo tan bello como es el sexo. Ver Mateo 19: 12, 1 Corintios 7 (en especial los versículos del 1 al 9), Gálatas 5: 17, 1 Tesalonicenses 4:3, Santiago 1: 13-15, Mateo 24: 38, Lucas 17: 27 y Revelaciones (Apocalipsis) 13: 4. Eso es verdaderamente cruel, la privación del alma y del cuerpo... Los humanistas pensamos que la vida está acá, ahora y que debe ser aprovechada al máximo. Los puritanismos heredados por la cristiandad solo generan una infundada culpa en el ser humano, una cadena de sentimientos negativos que quitan libertad. Es inhumano reprimir la sexualidad de las personas y podemos ver inclusive hasta nuestros días como aquellos representantes de alguna deidad religiosa se privan de los placeres que brinda el sexo, buscando ser premiados por su sacrificio. ¿No es acaso más sano y sensato aceptarnos como somos?, ¿Hay algún problema con adorar la fertilidad, la vida, el amor y la unión sexual libre y responsable?. Pues claro que no. Pero ellos prefieren amar a la muerte, reprimir sus ideas en la tierra purgando pecados, alimentando sus



sentimientos de culpa y sacrificando sus verdaderos sentimientos. El sexo es una actividad llena de la naturaleza, una parte que no se puede separar del ser humano. Hacerlo sería mutilar un lado de nuestra humanidad y negar una parte de la naturaleza que vive en nosotros. Esa fuerza oscura que mantiene el natural orden de las cosas es llamada por nosotros La vida existe y esta presente en todos lados, para disfrutarla, no para desperdiciarla purgando penas y arrastrando infundados sentimientos de culpa. Es parte de la naturaleza humana el buscar la complacencia carnal, por lo tanto no tiene porque ser visto como algo negativo bajo ningún punto de vista ¿Qué puede ser tan horrendo o dañino? Los cristianos dirían que las perversiones sexuales, aquellas cosas conocidas como desviaciones y fetiches. Sin embargo los Heterosexuales, Homosexuales, Lesbianas y Bisexuales forman parte de una realidad en donde la libre opción de vivir la vida como mejor le parezca a cada uno es un derecho que viene con la vida misma. Los fetiches son elementos íntimos que construyen la sexualidad personalizada. También forman parte de los gustos individuales del ser humano y no tiene porque ser penados mientras no vayan en contra de las leyes de la vida. Estas íntimas preferencias son herramientas que maximizan el encuentro con el placer. A veces son cosas que cada uno guarda muy adentro de sí y que no le contaría a nadie, por miedo a ser censurado, por miedo a ser visto como un ser extraño pervertido. Pero piense usted... haga memoria sobre sus deseos íntimos y fantasías, esas cosas que le daría vergüenza hablar abiertamente con cualquier persona y que solo conoce su conciencia. Todos guardamos esos secretos, todos tenemos esos deseos personales configurados a partir de nuestra experiencia humana y el contacto con nuestro interior. ¿No es irónico que teniendo todos esos fetiches personales, deseos, secretos y fantasías con ganas de llevarse a cabo tengan que ser tratados con culpabilidad, a veces casi de manera subterránea, como si realmente se tratase de algo ilícito?. El sexo es un deseo natural, una pulsión en el hombre que al realizarse causa el natural placer para el cual estamos configurados. Búsquenle un real motivo para tratarlo como algo "pecaminoso" o "inmoral" y estarán entrando al terreno del puritanismo fanatizado. Y no se trata de ser libertinos e irresponsables, no vaya usted a entenderlo de esa manera. El sexo es un juego muy divertido pero también peligroso. Cada cual debe desarrollar su sexualidad hasta donde sus posibilidades se lo permitan sin que eso signifique "dejarse llevar por la corriente". Eso sería estupidez, y lo que el humanismo representa es complacencia pero también como se mencionó anteriormente, responsabilidad para el responsable. No se trata tampoco de ser esclavo de los instintos. Los riesgos reales y sensatos que conlleva el sexo son las enfermedades de transmisión sexual y el embarazo no deseado. Sin embargo esta muy claro y bien sabemos que allí no se encuentran los límites de la libre manifestación sexual. La responsabilidad es un elemento primordial a tener en cuenta para tener una sexualidad plena y placentera. Es prudente conocer previamente los hábitos de la pareja sexual o de las personas con quien uno se relaciona, y a la vez imprescindible tomar medidas anticonceptivas cuando se esta en una etapa donde el embarazo es una meta alejada de la realidad inmediata. Traer al mundo a un ser no deseado es perjudicial tanto para sus procreadores (sobre todo la madre) como para el hijo. Una prudencia juiciosa procurará medir el resultado de nuestras acciones y una mente libre procurará nuevas perspectivas para logra la complacencia. La vida es para disfrutarla, y esto se logra buscando nuevas alternativas de manera responsable y respetando el fluir de las fuerzas naturales de las que somos parte.

16.2 "MICHEL FOUCAULT: VIGILAR Y CASTIGAR"*

El filósofo francés Michel Foucault (1.926 1.984) es uno de los pensadores más influyentes de finales del siglo xx. Durante muchos años se dedicó a estudiar una serie de grandes cambios sociales que han estado asociados a nuevas formas de entender "el mundo moderno", y ha desarrollado así mismo una importante teoría en la que se relacionan el poder, el conocimiento y el discurso.

Siempre radical y crítico, Foucault observó que la transición al mundo moderno supuso una ruptura drástica con el pasado y que, al contrario de lo que suele mantener, los desarrollos que se han producido en los últimos tiempos no son signo de un progreso "ilustrado", sino la extensión de nuevas formas de poder y vigilancia. Para Foucault, el poder está en todas partes y se ejerce a través de discursos (ideologías y lenguajes respaldados a menudo por las instituciones). Así, por ejemplo, la criminología sería un discurso que inventa o produce sus propias ideas y su propia terminología, y que cuenta con el respaldo de instituciones como la cárcel y los tribunales. En este caso, el poder hace uso del discurso para determinar la visión que la sociedad tiene el delito, mientras que el "conocimiento" funciona como un mecanismo para mantener a las personas bajo control.

Dentro de esta perspectiva general, sus trabajos abarcaron aspectos tan diversos como (1) la aparición del sistema carcelario moderno y el nacimiento de la criminología; (2) el "nacimiento de la clínica" como un sistema característicamente moderno de abordar los problemas sanitarios; (3) el desarrollo del discurso psiquiátrico y las visiones contemporáneas de la locura; (4) el desarrollo de un lenguaje nuevo en torno a la sexualidad.

Muchas de las ideas de Foucault desafían las concepciones que habitualmente se entienden como de "sentido común". Foucault, por ejemplo pensaba que la "sexualidad" no ha existido siempre sino que es una creación del mundo moderno. Por poner otro ejemplo, creía también que el sistema carcelario, lejos de solucionar el problema de la delincuencia, contribuye a agravarlo.

Su libro más accesible es *Vigilar y castigar* (1.977) en el que describe el desarrollo del sistema carcelario moderno.

Las ideas de Foucault han dado lugar a muchas controversias y debates. Para algunos, Foucault ha sido uno de los pensadores más brillantes del siglo xx, mientras que para otros su estilo enrevesado y complejo denota más bien un contacto muy superficial con la realidad. Para una introducción a su trabajo véase Barry Smart, *Michel Foucault* (Londres: Routledge, 1.985).

16.3. "LA TEORIA DEL CAOS"*

En los libros fundacionales de las culturas se dice que lo primero era el caos. El caos planteado como un desorden sin sentido. El caos como origen del universo. Según la Astronomía, el cosmos surgió a partir de las partículas atómicas que se conformaron en los primeros instantes del caos o fenómenos del big bang, como llaman los científicos.

La teoría del caos inicia en los años setenta con autores como el matemático Mandelbrot, y el físico David Peat, parte de aceptar el caos como punto partida para crear nuevos mundos y nuevos universos posibles. Parte del principio de que la comprensión del caos individual y colectivo puede transformas nuestras vidas. En este sentido, esta teoría que hoy atraviesa diferentes disciplinas como las matemáticas, la biología, la informática y el arte se opone a los modelos científicos que han negado el caos y han justificado la desigualdad social y la rapiña económica con base en la ley evolucionista de Darwin que propone la supervivencia del más fuerte.

La teoría del caos no niega el desorden de la naturaleza en aras a un supuesto "orden" y progreso" que solo es asequible al uno por ciento de la población mundial (el 99 por ciento vivimos en el caos), sino que lo acepta y dice que hay que saber apreciarlo y darle un sentido.

La teoría del caos parte del principio de pactar con el caos de la naturaleza y conocer sus leyes internas y no tratar de "dominarla", como hasta hora hemos hecho y hemos fracasado. Por esta razón, hoy la teoría de Darwin está en plena crisis.

En su interesante libro la taumatología darwinista y otros ensayos de biología, Fernando Vallejo, parafraseando al ilustre biólogo, decía que los hombres no veníamos del simio sino que éramos el simio. La teoría del caos es más realista que los paraísos artificiales de "progreso y civilización" que hasta hora nos han pintado porque acepta el caos, y al aceptarlo, acepta la incertidumbre de nuestras vidas o lo que Leonardo Da Vinci, que



fue uno de los primeros teóricos del caos, llamó la ley del esfumato. Por esto, la teoría del caos trabaja con los conceptos de control (sobre el caos), de creatividad y la ley de la influencia sutil o efecto mariposa.

Para los teóricos del caos no existen las categorías binarias que todo lo polarizan y lo destruyen como lo blanco y lo negro, lo bueno y lo malo, la derecha y la izquierda, el significante y el significado.

Para esta teoría, el mundo no es blanco y negro sino más bien una gama cromática emanada de luz donde cada uno de nosotros realiza su experiencia, como lo dijo Da Vinci en su teoría de los colores. Por esta razón, los teóricos del caos antes que trabajar con conceptos pre establecidos se mueven en el reino de la sutileza, de lo finito y de lo aleatorio.

Por esto, en aquella relación profunda que existe entre ojo y cerebro la teoría del caos acepta el principio de lo holístico, que es el principio de lo universal, y de lo heurístico, que es la capacidad semiótica de interpretar nuestro universo.

16.4. LA POSTMODERNIDAD Y LA "NUEVA ERA"*

En nuestros días se habla de "Postmodernidad" o de "sociedad postindustrial", o simplemente de "meta historia"; pero también de "Nueva Era" o "Era de Acuario". Con estos vocablos se percibe estar "después de" la modernidad ilustrada. Se intuye, por tanto, la pérdida de confianza en la razón y el desprestigio del secularismo y, junto con esto, el desgaste de las viejas narraciones de la ilustración.

En efecto, ahora cunde el escepticismo sobre los relatos ilustrados, tales como el proyecto emancipador de la razón, la liberación de las supersticiones, la democracia liberal como paraíso en la tierra, el futuro siempre mejor como obra del progreso indefinido, el sentido del mundo y de la historia sin Dios, la paz y la solidaridad entre hombres y pueblos como fruto de la razón.

Esta a la orden del día la valorización de lo no racional, ya sea lo crudamente irracional, o ya sea la sensibilidad, la emoción, la imaginación, la fantasía, la experiencia, la fabulación u otros acontecimientos de la subjetividad humana. De aquí la atrofia del raciocinio, la renuncia a la teorización y al ejercicio intelectual. Ahora, las decisiones y los actos de voluntad no se justifican ni se fundan en "razones". El lenguaje de moda cifrado es eso de "me nace" o "no me nace", "lo siento así", o "no me nace", "lo siento así", o "no lo siento", lo cual denota el giro profundo en este asunto, que denuncia a su vez el rechazo de los procedimientos argumentales y demostrativos, o simplemente de los criterios de racionalidad ética.

Edificar la ética sobre "él me nace" o "no me nace", equivale a convertir en supremo criterio ético el principio: "lo que quieras es bueno; lo que no quieras, malo". Así se llega a la glorificación del decisionismo individualista, a la apoteosis del subjetivismo ¿Y por qué no decirlo abiertamente muerte de la ética, de toda aún de lo posible?

La multiplicidad de ideales y concepciones de la vida ha venido a traducirse en hipervaloración de las llamadas "diferencias", que si bien aceptables en la estética, en la lúdica, en la política y en la economía, se reconcilian fácilmente en perversas en el campo moral, porque niegan la validez o la universalidad de las normas éticas, y más precisamente del Decálogo. Ya no se trata de "la moral sin religión y la conciencia sin fe", según frase desafiante, acuñada en la década de los años veinte por un epígono tardío del racionalismo ilustrado entre nosotros, el ingeniero antioqueño, Alejandro López. Ahora cabe preguntarse si aún subsisten la moral y la conciencia, porque a juzgar por lo que sucede en el mundo actual, diríamos que se han evaporado ambas. Vivimos literalmente en la postmoralidad.

De todos modos, la multiplicidad y el pluralismo en el campo religioso y moral hace que de la valoración de las diferencias, se pase fácilmente a la idolatría de las mismas. Ahora esas diferencias han sido elevadas al rango de "derechos" fundamentales se postulan como prerrogativas sagradas de cada uno "al libre desarrollo de la personalidad". Es indiscutible, sin embargo, que no todas las ideas merecen respeto. Hay ideas que envilecen: el racismo, la xenofobia, el satanismo, etcétera. Tampoco merecen respeto todas las costumbres, pues algunas son degradantes: homosexualismo, drogadicción, pornografía, demagogia, etcétera. Y esto no significa, de manera alguna, que deba faltarse al respeto y a la debida consideración con las personas que profesen tales ideas, o practiquen semejantes costumbres hacia:

16.5. EL PERMISIVISMO TOTAL.

Ahora bien, no habría quizás inconveniente alguno en aceptar opinión de Protágoras, de que "el hombre es la medida de todas las cosas", a condición de aceptar legalmente que la medida del hombre no es el propio hombre, como Dios. Esto llevaría, entonces a completar el eje antropométrico con el teocéntrico y el lema se anunciará así: "El hombre debido a Dios es la medida de todas las cosas".

Una ética sin Dios termina, pues, por deshumanizar al hombre. De este modo, el resultado de la muerte de Dios en la moral, será inevitablemente también, la muerte del mismo hombre. Y hablando de este tema, bien dijo el pensador español José Luis Coelho Pires: "Si Dios ha muerto, no es necesario que lloremos en su funeral; mejor es que lloremos nuestra propia desdicha" (José Luis Coelho Pires "Nuestro Tiempo y su Esperanza", Biblioteca Sociedad de Educación Atenas, Madrid, 1992 p. 154).

Las consecuencias nefastas del permisivismo, sin embargo, también son connaturales a los relativismos éticos de la postmodernidad. En efecto, si la verdad no es una para todos, sino que cada uno tiene la suya, en primer lugar perderían solidez hasta las nociones más elementales de las matemáticas, porque 202 podrá ser para unos, pero 3 para otros.

Segundo lugar, las consecuencias de la falta de normas éticas de invalidez universal, esto es, del relativismo moral, en la vida social políticas de los pueblos serían desastrosas.

"Si Dios ha muerto, no es necesario, que lloremos en su funeral; mejor es que lloremos nuestra propia desdicha".

16.6. DEL SECULARISMO Y LAS PSEUDORELIGIONES

En la actualidad, ante las graves y reales insuficiencias, por no decir que catástrofes, de un mundo sin Dios y sin fe, que necesariamente se convierte también, más temprano que tarde, en un mundo hedonista y permisivo, mundo sin moral y hasta sin naturaleza física. Se intenta volver, no a la fe judeocristiana, sino a una variada gama de ofertas religiosas distintas, por no decir que pseudoreligiosas, porque en todas ellas hay un retorno de dioses que no son Dios. Sea lo que fuere, el regreso a creencias en el "más allá representa una abierta negación de la modernidad y de su estrecho secularismo".

Hoy asistimos a una multiplicación de ofertas religiosas, pseudo religiosas en el supermercado de consumo espiritual y que van desde el yoga, el tao, el budismo, el hinduismo, la dianética, la teosofía, y la metafísica. Las distintas ofertas que se hacen a la espiritualidad del hombre de nuestro tiempo, variadísimas es cierto, tienen en común el origen y la finalidad última. No obstante su fecundísima gama, puede decirse que todas ellas apuntan a la auto idolatría: al hombre que quiere hacerse Dios por cuenta propia. El endiosamiento se intenta conseguir, no como favor y gracia de Dios, sino como auto despliegue de la propia naturaleza humana, mediante prácticas y técnicas igualmente humanas y que varían según las distintas ofertas.

En unos casos las técnicas de auto divinización consistirán en "hazañas", "meditaciones", "análisis", "auto análisis", "introspecciones", "respiraciones profundas", etcétera, que buscan colocar a la persona en un estado alterado y pasivo de conciencia (zona "allá" de la actividad



cerebral), desde la cual puede ser fácilmente manipulada; en otros, en contacto con "maestros ascendidos, avanzados o iluminados", "innovación de espíritus", pedagogía recibida de "ovnis", o también en adición al "rock metálico", al consumo de narcodrogas, al uso de cuarzos, "tetragramas" y "pentagramas" y en toda suerte de prácticas de hechicería, magia y ocultismo, sin descontar hasta el mismísimo y directo culto al señor de las tinieblas.

En toda esta irrupción esotérica y neognóstica puede observarse lo que antes se anotó: un origen y una finalidad comunes. En los dos extremos, como principio y fin, aparece el mismo personaje siniestro, el gran adversario de Dios, el ángel de la oscuridad, momentáneamente vestido de luz. Su hábil malabarismo consiste en resucitar el antiguo paganismo y las herejías del pasado, con disfraz moderno, que apenas disimulan el narcisismo místico.

DÉCIMO SÉPTIMA SESIÓN: Lectura del protocolo anterior y su corrección. RESPONSABILIDAD ÉTICA DEL PROFESIONAL.

Exposición: Práctica de derecho público (constitucional administrativo y penal), taller sobre derecho de petición, la tutela, mecanismos de participación política, ética, democracia, la delincuencia financiera, falta de controles morales?,

17.1. TALLERES: "ÉTICA PROFESIONAL Y DE NEGOCIOS"*

EJERCICIO No.1

CASO SUPERMERCADOS BESTWAY

Paul Cook es el gerente de uno de los supermercados de la cadena Bestway en las afueras de una pequeña ciudad de la costa. Él fue promovido recientemente al puesto de gerente de área y está listo para el desafío que representa el nuevo puesto. Sin embargo se le ha solicitado que señale a la persona que puede ocupar su puesto actual, por lo que se encuentra ante el problema de decidir a quien debe recomendar.

Su dilema es que tiene dos candidatos verdaderamente valiosos para el puesto. Le gustan los dos y está consciente de que mientras uno de ellos estará satisfecho por la elección, el otro se sentirá relegado. El que sea relegado, podría renunciar a la empresa y buscar un empleo en otro lado, lo cual sería una lástima porque ambos son excelentes con verdadero potencial gerencial. Paul revisa sus notas que ha elaborado para auxiliarse en la decisión.

Robin Murray

Edad 34 años, subgerente por el último año, anteriormente subgerente en otro supermercado por dos años. Casado, con tres niños (2,6 y 8 años). Inclinado a ser amigable con el personal femenino, pero muy popular en lo general. No tiene méritos académicos, pero está estudiando por las noches para obtener un certificado en administración. Listo y muy consciente de la higiene. No maneja números hábilmente, necesita una calculadora manual para cualquier operación.

Sacha Patel

Edad 26 años, subgerente por los tres años pasados. Soltera. Su prometido está cumpliendo con un servicio militar en el ejército y esperan casarse tan pronto lo den de baja, que será a fines del presente año. Muy disciplinada y que ha aportado muchas ideas, incluyendo una encuesta de clientes y un nuevo diseño de empaque para la tienda que fue aceptado por las oficinas centrales, por lo que ganó un premio en metálico. Atractiva, con buena personalidad y magnífica organizadora. Ha obtenido buenas calificaciones en biología, pero no tan buenas en matemáticas.

Póngase en el lugar de Paul Cook y con la evidencia que tiene, escoja entre los dos candidatos para el puesto de Gerente de la sucursal. Complete el memorandum y mándelo supuestamente a la oficina central con sus recomendaciones. También debe usted dar una explicación sobre lo que posiblemente sucedería con el candidato rechazado y que implicaciones morales podría tener el hecho de escoger uno, de dos igualmente calificados.

Del memorandum que debe escribir sólo ha puesto el encabezado:

SUPERMERCADOS BESTWAY

MEMORANDUM

PARA: Mr. K. Wilmore

Gerente General

DE: P. Cook

Gerente Tienda

(Escriba el memorandum en una hoja y entréguelo)

EJERCICIO No. 2

Consolidated Computers, Inc.

James Pruitt fue conducido a la oficina del presidente. Tres meses antes había sido nombrado director de la primera fábrica de Consolidated Computers, Inc., en el extranjero. Debido a sus numerosos éxitos como director divisional, parecía ser la persona más idónea para esa tarea. Era un innovador y tenía interés en ocupar un puesto en el extranjero. En este momento iba a reunirse con el presidente, pocas horas antes de tomar el avión que le llevaría a El-Riyad. "Deseaba hablar contigo acerca de algunos aspectos a los que tendrás de hacer frente cuando llegues a Arabia Saudita", empezó diciéndole el presidente. "Me imagino que podrías considerar lo que te voy a decir como parte de mi búsqueda de una filosofía de empresa. Aquí nunca nos hemos tenido que enfrentar a las experiencias que vas a vivir y, por lo mismo, no contamos con las políticas o con los

*Protocolos producidos por los estudiantes Universidad del Valle sede Palmira, Carlos Eduardo Cardona y Otros.
Segundo periodo académico año 2001. Programa de tecnología



procedimientos que puedan cubrir esas contingencias. Es probable que con la experiencia que vamos a adquirir podamos desarrollar las que sean necesarias si decidimos establecer más subsidiarias en otros países. No me preocupa que encuentres nuevos principios de administración puesto que son universales y tú has desarrollado una gran habilidad aplicándolos en nuestras operaciones nacionales. Tampoco me preocupa tu capacidad para aplicarlos en un ámbito extranjero. Sin embargo, muy pronto vas a descubrir que no es lo mismo administrar en el extranjero, dado que es diferente el medio cultural en que habrás de moverte. Creo que nuestra mejor actitud consiste en estar conscientes de que vamos a Arabia Saudita como huéspedes. En este momento cada uno de nosotros necesita al otro, pero puede llegar el día en que sus fuerzas políticas les obliguen a pedirnos que renunciemos a la propiedad de nuestras instalaciones. Queda en tus manos desarrollar unas buenas relaciones con todas las partes que nos puedan permitir obtener el mayor provecho en nuestros intereses a largo plazo. Puesto que todos tus empleados son, o pronto serán árabes, resulta fundamental que, lo más pronto posible, aprendas algo sobre su cultura y sus costumbres. Quizás lo mejor que podrías hacer sería aprender a hablar su lengua y a pensar y actuar como si fueras un nativo. No estoy muy seguro de que exista un estadounidense que pueda lograrlo. Tú y yo fuimos educados centro de las normas de la civilización occidental, que cuenta con instituciones y patrones de conducta muy diferentes a los que existen en el Cercano Oriente. Por ejemplo, ¿vas a adoptar los principios éticos de los sauditas o vas a seguir aplicando los tuyos? ¿Confían y dependen unos de otros de la misma forma en que lo hacemos nosotros? ¿Reaccionan siempre de la misma manera, como estamos acostumbrados a hacerlo nosotros? ¿Tendrán las mismas ideas que nosotros respecto a la responsabilidad social? ¿Qué intenciones y acciones tuyas serán bien acogidas por tus proveedores y clientes, tus competidores y los funcionarios públicos? "Supongo que lo que realmente me preocupa es que no tenemos la más mínima idea de la razón por la cual podría surgir un conflicto entre nuestras dos culturas, en caso de ocurrir, cuáles serían las opciones que tendrías?"

Preguntas:

Si usted fuese James Pruitt, ¿qué haría para descubrir cuáles son las costumbres o prácticas comerciales locales en Arabia Saudita? Suponga que no se acostumbra despedir al personal cuando hay una reducción en el volumen de trabajo. ¿Qué haría en este caso? Si descubre que normalmente se acostumbra dar pequeñas gratificaciones a los empleados del gobierno cuando ayudan a agilizar un trámite administrativo o a conseguir la firma de algún funcionario importante, ¿Adoptaría esa misma costumbre? ¿Por qué sí o por qué no?

EJERCICIO No.3

¿Qué tan ético eres?

Muchas situaciones en los negocios de cada día, no son cuestiones sobre si es bueno o malo, sino que caen dentro de un área gris o intermedia. Para demostrar la forma tan desconcertante en que se presentan los problemas morales a que nos enfrentamos en este final de siglo, la siguiente es una prueba no científica que nos hace reflexionar. No esperes una anotación muy alta ya que éste no es su propósito, pero haz el intento y ve como calificas.

En el espacio que aparece después de cada afirmación marca un:

- 0 "cero" si **no** estás **absolutamente** de **acuerdo**
- 1 "uno" si **no** estás de **acuerdo**
- 2 "dos" si estás de **acuerdo**
- 3 "tres" si estás **absolutamente** de **acuerdo**

1. No se debe esperar que los empleados informen de las dificultades que tienen a causa de sus errores. _____
2. Hay ocasiones en las que un gerente debe soslayar un compromiso o una norma de seguridad para seguir desempeñando su trabajo. _____
3. Como no siempre es posible tener cifras exactas en los registros de las cuentas de gastos, es necesario algunas veces dar cifras aproximadas. _____
4. Hay veces en que es necesario esconder información que puede resultar embarazosa para el jefe de uno. _____
5. Debemos hacer lo que nuestros gerentes digan, aunque tengamos dudas sobre si es correcto hacerlo. _____
6. A veces es necesario atender asuntos personales durante las horas de trabajo. _____
7. Es bueno psicológicamente, establecer metas arriba de lo normal porque ayuda a que los vendedores hagan un mayor esfuerzo. _____
8. A fin de presionar al cliente yo le diría: "Espero poderle dar una adecuada fecha de entrega si me firma el pedido ahora" _____
9. Es correcto utilizar la línea telefónica privada de la empresa para llamadas personales, si la línea no está en uso. _____
10. La gerencia debe estar orientada siempre hacia las metas, así que: "El fin justifica los medios". _____
11. Si es necesario otorgar cortesías costosas y en esta forma desviarse un tanto de las políticas de la empresa para obtener un buen contrato, yo lo autorizaría. _____
12. Hacer excepciones a las políticas y procedimientos, es cosa de todos los días. _____
13. El control de inventarios debería diseñarse para reportar más bien los "faltantes" que los "sobrantes" de las mercancías recibidas. _____
14. El uso ocasional de una copiadora de la oficina para reproducir documentos personales o comunitarios es aceptable. _____
15. El llevarse a casa artículos menores propiedad de la empresa como son lápices, papel, carpetas, etc., se pueden considerar como prestación aceptable. _____

TOTAL _____

Si tu calificación es:

- 0 Listo para la canonización 0 5 Como si fueras obispo 6 10 Altos valores éticos 11 15 Buenos valores éticos 16 25 Valores éticos promedio
- 26 35 Requiere desarrollo moral 36 44 Resbalando muy rápido 45 Que te fichen



EJERCICIO No.4

¿Cómo sabe usted cuando ha hecho algo mal?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> pierde el sueño | <input type="checkbox"/> le aterrorizan las cartas y memorandos y teme leer los papeles |
| <input type="checkbox"/> bebe demasiado | <input type="checkbox"/> no puede ver a los ojos de las personas |
| <input type="checkbox"/> toma drogas | <input type="checkbox"/> se siente incómodo con sus amigos y su familia |
| <input type="checkbox"/> se siente culpable | <input type="checkbox"/> se torna defensivo y argumentador |
| <input type="checkbox"/> se vuelve irritable y desconfiado | <input type="checkbox"/> se vuelve extrañamente beligerante en asuntos políticos o deportivos necesita confesión |
| <input type="checkbox"/> no se puede relajar | <input type="checkbox"/> se vuelve obsesivo al esperar posibles consecuencias |
| <input type="checkbox"/> desearía volver a vivir su vida otra vez, o parte de ella | <input type="checkbox"/> se "patea" a sí mismo (de hecho o en pensamiento) |
| <input type="checkbox"/> no disfruta las cosas que antes disfrutaba | <input type="checkbox"/> piensa continuamente en excusas y busca "chivos expiatorios" |
| <input type="checkbox"/> teme ser descubierto | <input type="checkbox"/> no le molesta en absoluto (*) |
| | <input type="checkbox"/> (*) Estamos todos en problemas. |

GUÍA PARA LA REALIZACION DE LA YINCANA COMO ACTIVIDAD LÚDICO-EDUCATIVA

ORDEN DEL DÍA

1. YINCANA ÉTICA

- Conformación de los equipos
- Organización de las bases y pruebas
- Desarrollo de la yincana
- Interpretación de trova

Ponentes
Protocolantes

Coordinador
Fecha
Lugar Hora
Asignatura

2. ACTIVIDADES DEPORTIVAS

ANTECEDENTES: Para dar Inicio se explicó la dinámica de las yincanas, y cada monitor dio a cada grupo una pequeña exposición de lo que trataba el tema que les correspondía, la exposición sobre ética profesional esta anexada en el siguiente punto a continuación.

Luego se dio inicio a la yincana empezando por la piscina y siguiendo con las exigencias de cada organizador, pues cabe anotar que éramos cuatro organizadores:

Para llevar a cabo la YINCANA ÉTICA, se analizaron distintas propuestas las cuales sirvieron de guía para la elaboración del plan de actividades dentro de la misma. Esta Yincana consta de cuatro bases y cuatro pruebas descritas a continuación:

BASEN. I-EL OPTIMISMO-

PRUEBA N°.1

Entrar en la piscina, reventar las bombas asignadas y recibir la pista que lleva a la base siguiente

BASE N°.2 "LA FORTALEZA"

PRUEBA N°.2

Identificación de sabores y cambio de prendas entre 103 integrantes del equipo. Recibir la pista para identificar la siguiente base.

BASE N°.3 "AUTOCONTROL"

PRUEBA N°.3

Travesía del cañón de barro por debajo de la red, pasar al otro lado y desamarrar a uno de los integrantes del equipo con la boca, Recibir la pista y descifrar la base siguiente

BASEN.4 "LA EXCELENCIA"

A través de la pista de jabón llevando en la cabeza un vaso de agua y en la boca una cuchara con pelota de pin- pong, guardando el equilibrio hasta llegar y recibir la pista para adivinar la siguiente base.

PRUEBA FINAL

sacar con la boca. la mayor cantidad de limones dentro de un balde lleno de agua. Preparar el árbol en donde esta la manzana y morderla.

ANÁLISIS: La serie de actividades lúdicas, didácticas y pedagógicas, mantiene e incrementa los niveles básicos de valores y normaliza los conceptos estáticos en los cuales el conocimiento no presenta variaciones de ninguna índole, ya que se han inculcado desde muy temprana edad.

Dichas actividades también elaboran pautas integradas de relaciones interpersonales desarrollándose así valores clásicos del ambiente grupal.

Valores tales como: solidaridad, compañerismo, amistad, unión, tolerancia, apoyo mutuo, se abren paso con ayuda de la YINCANA. Juego que consiste en unirse como equipo de trabajo y lograr Juntos atravesar todos los obstáculos y pruebas presentes en ella: situaciones que no se podrían llevar a cabo individualmente.

La libertad también, se logra visualizar como valor implícito y correlacionado en la actividad, dado que los participantes desentrañan todo su



potencial creativo, ideas, expresiones, pensamientos, gestos y sentimientos que puedan servir de ayuda en el trabajo en equipo y en la consecución de metas y los resultados deseados,

DESARROLLO DE LA YINCANA

1. Decidimos integrar al grupo mediante la actividad canoa, todos participaron.
2. Procedimos a numerarlos y a dividirlos en 2 grupos que deberían tener un eslogan y canción referente al grupo.
3. Hecho esto les explicamos los juegos y que debían recoger para el final agruparla y tomar un escrito.
el primer juego consistía en el que reventara mas bombas con agua. harina y azafrán,
4. el segundo Juego consistía en el que primero acabara de sacar pelotas de pin pong de un valúe de agua. el tercero consistía en disfrazar a un hombre de niño y a una mujer de niña con papel periódico.
5. el cuarto era subirse en los hombros de un compañero y comer un pedazo de banano
6. el ultimo consistía en seguir al guía con los ojos vendados mientras los demás le indicaban por medio de gritos.
7. concluidas las actividades debían proceder a armar la frase.
8. determinamos que ambos equipos no en el juego sino como personas, adquirieron mas experiencia compartiendo y fueron niños por un rato.

YÍNCANA ETICA PROFESIONAL

Sí Antes de desarrollar la yincana es necesario tener en cuenta los siguientes parámetros:

Es de suma importancia que los participantes hayan escuchado la exposición, Cada punto tiene una frase con respecto alterna, una pista o penitencia y una palabra clave. Con las palabras claves que están de color azul y subrayada, los participantes al final deberán armar una frase relacionada con el tema.

1. Que cada grupo se identifique con un eslogan. Y cuando termine lo cante en voz alta y continúe su recorrido.
2. "Es una ciencia valorativa de la conducta". Recuerdas en que materia estas?
Pss... sabes que las piernas tienen mucho que contarte?
3. Grita en voz alta porque
4. estás en esta carrera. Continúa buscando. De pronto la naturaleza te indique lo que necesita saber
5. Tiene que ver con el nombre de una fruta y se refiere a la calificación buena o mala de las acciones.
Y ya que estamos adivinando... adivina adivinador "Es piedra pero no es piedra".
6. esta pista hi realizas al final de la yincana. Has una representación mímica del profesional tradición... y el profesional inteligente. Las personas también te pueden dar pistas. Adivina quien.
7. La ética profesional es lealtad, respeto, consideración, competencia leal provecho de la superioridad. Has una poesía y recítala con cada uno de los elementos de la ética profesional. Busca, busca que estas cerca de la siguiente pista.
8. La ética no es tan aburrida. También es rumba... a bailar!
Ah! Que calor debes estar cansado y con mucho calor. Date un chapuzón. O acaso te gustaría que te lo diéramos nosotros?
9. Súbete al lugar mas alto que encuentres y grita: "YO ESTOY BIEN, TU ESTAS BIEN" Los animales te susurran palabras al oído, tal vez te digan la pista final
10. La ética es amor y tolerancia..., Representa un animal y sigue buscando que estás cerca del final.
11. la ética nos enseña el amor por símbolos patrios. Canta una estrofa del Himno Nacional en ópera. Busca...busca te aproximas.
12. Al final Has podido llegar pero aún te falta realizar la pista 5. y luego armar la gran frase final.

Las respuestas que dieron tus alumnos que desarrollaron esta yincana y fueron muy acertados tanto para contestar como para hacer las penitencias.

Los valores y la moralidad de la persona, la persona y sus valores, yo, yo y mi familiar yo y mi sociedad, yo y mi medio ambiente. Reflexión entre valores.

ACTIVIDAD: OBRA DE TEATRO

En grupos de cuatro personas se interpretará una obra de teatro con temas relacionados con el yo y la moralidad de la familia y la sociedad como parámetro.

Se organizaron los grupos y cada uno se dirigió a lugares aislados para prepararse. Se tomaron 20 minutos para la preparación de las obras.

GRUPO 1: NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS INTEGRANTES.

TEMA: SER RICO Y TENER TODAS LAS COMODIDADES NOS DA LA FELICIDAD?

GRUPO 2:

TEMA: NO QUIERO SER COMO MIS PADRES. QUIERO SER MEJOR.

GRUPO 3:

TEMA: MIS AMIGOS Y YO. LA FÓRMULA PERFECTA PARA LA FELICIDAD.

GRUPO 4:

TEMA: LOS SUEÑOS, LOGRARLOS NOS DA LA FELICIDAD?

Los tres primeros grupos presentaron toda su capacidad artística, mostrándonos de la manera organizada y algo cómica, la realidad que pueden llegar a vivir las personas.



DÉCIMO OCTAVA SESIÓN: Lectura del protocolo anterior y su corrección. LOS VALORES

Moralidad de la persona: la persona y sus valores, yo, yo y mi familia, yo y mi sociedad, yo y mi medio ambiente, reflexión sobre los valores.

18.1. "APRENDER A NO AGREDIR AL OTRO"

SIGNIFICA:

- Aprender a valorar la vida del otro como mi propia vida.
- Aprender que no existen enemigos, existen opositores con los cuales puedo acordar reglas para resolver las diferencias y los conflictos y luchar por la vida.
- Aprender a valorar la diferencia como una ventaja que me permite ver y compartir otros modos de pensar, de sentir y de actuar.
- Aprender a buscar la Unidad pero no la Uniformidad.
- Aprender a tener cuidado y defensa de la vida como el principio máximo de toda convivencia.
- Aprender a respetar la vida íntima de los demás.

18.2. CONSEJOS

"... Esto es lo que se debe hacer:

ame la tierra y el sol y los animales, menosprecie las riquezas, dé limosna a todo el que le pida, defienda a los tontos y a los locos, dedique sus ingresos y su trabajo a los demás, odie a los tiranos, no discuta sobre Dios, tenga paciencia y tolerancia con las otras personas, no se quite el sombrero ante nada conocido o desconocido o ante ningún hombre o grupo, ande libremente con gente poderosa sin educación y con los jóvenes y las madres familia, lea estas hojas al aire libre en cada estación de cada año, examine de nuevo todo lo que lo que le han dicho en el colegio o en la iglesia o en cualquier libro, descarte lo que insulta a su alma, y su cuerpo será un gran poema y tendrá la fluidez más rica no sólo en sus palabras sino en las líneas silenciosas de sus labios y su rostro y entre las pestañas de sus ojos y en cada movimiento y articulación de su cuerpo..."

"Hojas de Hierba" del poetamestadounidense Walt Whitman

18.3. "LOS ESTATUTOS DEL HOMBRE"*¹

Queda decretado que el dinero
No podrá nunca más comprar
El sol de las mañanas venideras.
Arrojado el gran baúl del miedo,
El dinero se transformaría en una espada fraternal
Para defender el derecho de cantar
Y la fiesta del día que llegó.

Artículo final

Queda prohibido el uso de la palabra libertad,
La cual será suprimida de los diccionarios
Y del pantano engañoso de las bocas.
A partir de este instante
La libertad será algo vivo y transparente
Como un juego o un río,
Y su morada será siempre el corazón del hombre.

18.4. "INSTRUCCIONES"*²

- Déle a la gente más de lo que espera, y hágalo con alegría.
- Memorice su poema favorito.
- No crea en todo lo que escuche, no gaste todo lo que reciba y no duerma todo lo que desee.
- Cuando pida perdón, mire a los ojos a la persona a quien hirió.
- Crea en el amor a primera vista.
- Nunca se burle de los sueños de nadie.
- Ame profunda y apasionadamente.
- Llame a su madre.
- Diga "salud" cuando escuche a alguien estornudar.
- Recuerde que los grandes amores y los grandes logros implican tomar grandes riesgos.
- Cuando pierda, no pierda la lección.
- No deje que una pequeña disputa dañe una gran amistad.
- Recuerde las tres "R's": Respeto por si mismo, Respeto por los demás y Responsabilidad por sus actos.
- Cásese con la persona con la que le encanta conversar. Con el paso del tiempo, ser un buen conversador es un activo cuyo valor va aumentando.
- Lea más libros, vea menos televisión.
- Cuando cometa un error, tome acción inmediata para corregirlo.
- Pase tiempo solo aprenda a disfrutar esa soledad.
- Viva una vida honorable. Cuando envejezca y mire hacia atrás, disfrutará de nuevo haber vivido esa vida.
- Cree una atmósfera tranquila y armónica en su hogar, es muy importante para su felicidad.
- Lea entre líneas.
- Abraza el cambio pero sin abandonar sus valores.

*¹Tony de Mello

*²André Maurois



- Comparta sus conocimientos.
- Sea amable con el planeta tierra.
- Ocúpese de sus asuntos, no se entrometa en la vida de los demás.
- No olvide que a veces no lograr lo que se quería resulta ser lo mejor.
- Cuando tenga un desacuerdo con sus seres queridos, concéntrese en lo que ocurre en el momento no reviva el pasado.
- Al menos una vez al año, vaya a algún lugar en donde no haya estado antes.
- Si tiene suficientes recursos económicos, comparta con quienes poco o nada tienen esa será la mayor satisfacción que le puede brindar su fortuna.
- Rece, hay un inmenso poder en la oración.
- Juzgue su éxito por los sacrificios que tuvo que hacer para alcanzarlo.
- Tenga siempre presente que su carácter es su destino.

18.5. "INSTANTES"*¹

Si pudiera vivir nuevamente mi vida, en la próxima trataría de cometer más errores. No intentaría ser tan perfecto me relajaría más. Sería más tonto de lo que he sido, de hecho tomaría menos cosas con seriedad. Sería menos higiénico, correría más riesgos, haría más viajes, contemplaría más atardeceres, subiría más montañas, nadaría más ríos. Iría a más lugares, donde nunca he ido.

Comería más helados y menos habas, tendría más problemas reales y menos imaginarios. Yo fui una de esas personas que vivió sensata y prolíficamente cada minuto de su vida, claro que tuve momentos de alegría. Pero si pudiera volver atrás trataría de tener solamente buenos momentos. Por si no lo saben, de eso está hecha la vida, solo momentos, no te pierdas el ahora. Yo era uno de esos que nunca iba a ninguna parte sin termómetro, una bolsa de agua caliente, un paraguas y un paracaídas, si pudiera volver a vivir, viajaría más liviano, si pudiera volver a vivir comenzaría a andar descalzo a principio de la primavera y seguiría así hasta concluir el otoño, daría más vueltas en calesita, contemplaría más amaneceres y jugaría con más niños. Si tuviera otra vez la vida por delante. Pero ya tengo 85 años.

18.6. LA MATA DE MORA*²

En un cuento de Cortázar hay una mosca que vuela patas arriba. En otro hay un señor que vomita conejitos. La literatura nos muestra otros mundos. Los revela. A su modo, la única revolución posible, es imaginar otros mundos. De eso se trata un colegio. De imaginar mundos posibles, aún a costa de ser impopular con el presente. Con lo que la gente a veces espera de nosotros. Un colegio, es siempre por antonomasia, una apuesta contracultural. Transmite modelos, y crea espacios para subvertir esos mismos modelos. Pone en contacto a sus estudiantes con la herencia cultural de la humanidad. Pero sobretodo, con el sentido de esa herencia. Que cambia, Que se mueve, Que se muta. Si somos capaces de entender ese simple telón de fondo, quizá nuestra propia aprensión, se vuelve comprensión de las conciencias que se forman. Y comprensión, sin duda, no supone sometimiento. No implica respetos malentendidos. Ni ausencia de límites. Lo que implica es el fortalecimiento de una moral laica y racional, que le transforme a los pecados la cara de pecados y los convierta en ocasiones de reparación y no de culpa, de reflexión y análisis, y no de cilicio y penitencia. El día que el maestro enseñe verdaderamente al niño a prescindir de él, el día en que el ámbito de las ideas freudianas, la muerte simbólica del padre, nos despeje el camino en la búsqueda de nuestra propia identidad, empezaremos a dar los pasos hacia una moral autónoma, vale decir libre. Libre de las circunstancias, o las angustias del presente, o las presiones sociales. De momento, seguiremos abocados a nuestra propia autoindulgencia, que nos hace apagar la luz del dormitorio, para que supuestamente durmamos tranquilos.

ÚLTIMA SESIÓN: Panel de Clausura (preguntas y contrapreguntas), evaluación, CONCLUSIONES FINALES

Entrega de certificados, acto simbólico de entrega de una zanahoria, conocer y analizar la percepción de todos los asistentes, sobre los logros y las dificultades del seminario taller y extraer las principales lecciones aprendidas, para enriquecer el desarrollo de próximos eventos.*³

POLÍTICA ECONOMICA, 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

*¹ Pablo Neruda

*² Juan Carlos Bayona

*³ Estudiantes de la Universidad del Valle Sede Palmira Año 2001 - 2003



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) estimula 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 como 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 mas incomprensible. Dentro del nuevo paradigma, del que hablamos, se reconoce la importancia del individuo-social en el conocimiento verdadero del mismo, haciendo acercamiento hermeneuticosa, 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 sindical 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 destroz. Cabe notar que casos como los anteriores y el mas 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 le 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 Univalle sede 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; 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 quien 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; el 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. ero 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

EVALUACIÓN FINAL PANEL DE CLAUSURA

MATERIA:
CATEDRÁTICO:
PONENTES:
ALUMNO:
NOTA:

INSTRUCTIVO:

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.

EPÍLOGO

Haciendo una interconexión entre los valores los hechos y las normas ha emergido la categoría **BIOÉTICA DEL TRABAJO** (etos del Bios) de donde concluimos que:

- la forma como podemos aprender (componente pedagógico) es uniendo el saber con el hacer.
- los principios sociales y filosóficos de nuestra constitución política le dan un nuevo significado al concepto de trabajo.
- la seguridad social requiere mecanismos de participación de los trabajadores para que se convierta en una realidad su mejor calidad de vida.
- las leyes y la autoridad se fundamentan en un bien común.
- la historia del surgimiento del régimen prestacional en Colombia fue una conquista histórica desde la perspectiva de género (Maria Cano La Flor del trabajo)
- la existencia del trabajo infantil es la prueba de que "el denominado mercado global es, en realidad, una red de máquinas programadas de acuerdo con el principio fundamental de que ganar dinero tiene que primar sobre los derechos humanos, la democracia, la protección del medio ambiente o cualquier otro valor"^{*1}
- con la economía global "el gran reto del siglo XXI será el cambio de sistemas de valores que subyace en esa economía de modo que se convierta en compatible con los imperativos de dignidad humana y sostenibilidad económica"^{**2}
- las políticas públicas, la ciencia, la tecnología y la sociedad, la reconversión del talento humano, y la transición del mundo de la academia al mundo del trabajo, son la expresión de la búsqueda de la autonomía moral, en una nueva mirada optimista que ve el trabajo como totalidad y le da un profundo sentido espiritual denominándose **BIOÉTICA DEL TRABAJO**.

RECONOCIMIENTOS

A MIS AMIGOS

Al Ing. Julian Serna Giraldo quien me dió mi primera oportunidad de trabajo en la Corporación Autónoma Regional del Quindío, al abogado y filósofo quindiano Octavi Arcila Quintero quien me acompañó en la organización y creación del movimiento de integración juvenil desde 1991; al filósofo y periodista Juan Carlos Mora Gonzalez quien como amigo intrahable me ha estado acompañando en el apoyo a la construcción de un genuino movimiento social que propicie espacios para la juventud Al doctir Cesar Hincapié Silva escritor quindiano. Durante los años 1991 a 1995 el Dr. Hincapié me dio la oportunidad de trabajar en el comité editorial del periódico que dirigía en ese entonces Correo Occidente, allí fue donde tuve la oportunidad como corresponsal de entrevistar al extinto Dr. Alvaro Gomez Hurtado y al científico colombiano Manuel Elkin Patarroyo, en ese proceso de participación de los jóvenes en los medios de comunicación logré catapultarme a la política participando en el impulso de la Asamblea Nacional Constituyente en busca de un movimiento social para los jóvenes pudiendo crear el movimiento de la integración juvenil donde participaban grupos estudiantiles del programa de pedagogía reeducativa de la Universidad del Quindío, el club Leo Armenia Monarca; en esa época de juventud participamos en la apertura de procesos democráticos siempre con la preocupación por los derechos humanos de los niños, niñas y jóvenes de este país. Respecto a esta obra, la diagramación y creación final fue realizado por Brahyam Felipe Mosquera Ayala; al psicólogo Carlos Jimenez Caballero quien me formó en la participación de los movimientos sociales;

A MI FAMILIA

Finalmente mi agradecimiento muy especial para mis padres Jorge Gómez Quintero Mayor(r) del Ejército de Colombia quien con su testimonio de vida dedicado primero a la patria que pude vivir durante los cuatro años que estudié en la escuela militar de cadetes General José María Córdoba en Bogotá D.C., graduándome en la última promoción de bachilleres en dicha escuela (nos denominaban ovejos por que hacíamos quinto y sexto de bachillerato en la institución), el haber sido militar me ha dado elementos para conjugar la disciplina con el amor a las letras, allí fue mi primera experiencia como participante en medios de comunicación interno como el periódico "el cadete" y en la revista "armas y letras" donde comencé a escribir; entender el concepto de mística espíritu de cuerpo y el lema patria, honor, lealtad; luego de casi veinte años y de saber de que algunos compañeros de ese entonces hoy ya no están con nosotros porque murieron prestandole un servicio a la patria en actos de servicio este es el caso de mi compañero de escuadra del segundo pelotón de la compañía caldas en el año de 1985 capitán póstumo de caballería Hernán Ricardo Escobar Tobar quien falleció en combate, todo esto me hace reflexionar sobre la violencia, el papel de las instituciones militares en un país democrático como el nuestro y todo lo que hizo mi padre cuando luchaba al lado de tantos soldados héroes anónimos para disfrutar de las instituciones con que contamos hoy en día; y luego la aplicación de estos conceptos en nuestra familia donde se plasmo los principales valores para desarrollarlos como una vivencia concreta y Ruby Marín Ceballos mi madre por su amor en donde encontré el respaldo para formarme como profesional del derecho; A mi hermano mayor Jorge Enrique Gomez Marin investigador en la Universidad del Quindío quien me dio la clave para aplicar los métodos de investigación que utilice en esta obra como es el amor al conocimiento, la capacidad de asombro, la obsesión por un tema en especial, la paciencia, la constancia y la universalidad. Para mi esposa Adriana Castaño Reina y mi hija Estefanía por su comprensión y paciencia durante muchos años, en los que una y otra vez he dejado su compañía para trabajar largas horas en la docencia universitaria; con Estefanía he aprendido a mantener viva la ilusión de la vida, a asombrarme por las cosas que a ella le asombran, como la luz del sol, la lluvia, o el vuelo de un pájaro; y a encontrarle un significado a cada acto de nuestras vidas; Mis tíos el arquitecto Orlando Gómez Quintero uno de los fundadores de la Universidad Piloto de Colombia quien me ha apoyado incondicionalmente, el abogado y filósofo Gabriel Alberto Marin Ceballos quien me ayudo a seleccionar las recopilaciones de lecturas y reviso las presentes guías y desde pequeño me enseñó el amor a la sabiduría. A los padres franciscanos del colegio San Luis Rey de Armenia, donde aprendí que la filosofía de San Francisco de Asís basada en el Amor a la naturaleza se puede aplicar en la vida diaria y nos permite ser más tolerantes, y desarrollar una visión cósmica de nuestra existencia, allí pertenecí al grupo de los Boy Scaots "6 vikingos" con mi hermano Raul Humberto Gómez Marín, quien hace parte con mi hermano menor Juan Carlos Gómez Marín de los miles de colombianos que han viajado a Estados Unidos en busca del sueño Americano y que nos ayudarán desde el exterior a ser una Colombia Grande, a mi hermana Angela Maria Gómez Marín, quien desde la psicología a revisado el original de esta obra.

^{*1,2}Las conexiones ocultas, Fritjof Capra, Editorial Anagrama 2003 España.

PERFIL PROFESIONAL Y CURRÍCULUM

Abogado con amplia experiencia en el área social y humanística, librepensador, dedicado a la enseñanza en los ámbitos universitarios y organizacionales del Valle del Cauca y del Quindío. Fundador de asociaciones nacionales como el Colegio de Inspectores de Trabajo y el Consejo Nacional de Niñez, Adolescencia y Juventud, COLJUVENTUD; preside el comité local de Salud Ocupacional de Palmira (periodo 2001-2003).

DATOS PERSONALES

FECHA DE NACIMIENTO Bogotá, 12 de diciembre de 1966
 EDAD 37 AÑOS
 ESTADO CIVIL CASADO
 CORRESPONDENCIA Apartado aéreo No. 248 Armenia (Quindío) - Carrera 28 No. 27 68 2º Piso Palmira Valle Res. (2) 2750105

ASCOOP
 1993
 - LEY 550 /99
 Ministerio de Trabajo
 1999
 - CAPACITACIÓN EN LIDERAZGO
 Cámara Junior 1996
 - ELABORACIÓN DE PROYECTOS
 Fequinog 1995
 - CONCERTACIÓN LABORAL
 Sinal Ministerio de Trabajo
 2000

INFORMACIÓN ACADÉMICA

PROFESIONAL
 ABOGADO. Tarjeta Profesional No. 84810 del Concejo Superior de la Judicatura

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
 Bogotá
 1996

FILOSOFÍA
 UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO
 Armenia
 1998 (9 semestres)

SECUNDARIA

BACHILLER
 ESCUELA MILITAR DE CADETES
 Bogotá
 1985

SEMINARIOS Y CURSOS

SEMINARIO SOBRE RAMA JUDICIAL
 Escuela Rodrigo Lara
 1993

- SEMINARIO DE EDUCACIÓN
 ICFES
 1993

- CURSO DE CONCILIADOR
 Escuela judicial Rodrigo Lara Bonilla
 1991

- INTRODUCCIÓN A LA DOCENCIA
 Universidad del Quindío
 1998

- RECONVENCIÓN DEL TALENTO HUMANO
 Ministerio de Trabajo
 2000

- TRABAJO INFANTIL
 O.I.T. 2000

- TALLER DE DIRECCIÓN NACIONAL
 Coljuventud
 1993

- CONOZCAMOS NUESTRA COOPERATIVA
 ASCOOP
 1992

- LIBERTAD DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN
 Universidad del Quindío
 1989

- EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE
 Universidad del Quindío
 1997

- INVESTIGACIÓN SOCIO-JURÍDICA
 Universidad Gran Colombia
 1994

- FORMACIÓN DE FORMADORES
 O.I.T. 1998

- INTERMEDIACIÓN LABORAL
 Ministerio de Trabajo 1998

- RIESGOS PROFESIONALES
 Ministerio de Trabajo
 1999

- DERECHOS HUMANOS
 Presidencia de la República 1990

- LEGISLACIÓN LABORAL
 Cámara de Comercio 1996

- LEY 200 / 95
 Personería de Cali
 2000

- ENTIDADES ASOCIATIVAS
 Ministerio de Trabajo
 2000

- ADMINISTRACIÓN DE COOPERATIVAS

PUBLICACIONES, INVESTIGACIONES

Ensayos: Responsabilidad social de la Universidad. El uso alternativo del derecho. Lineamiento provisional para la erradicación del trabajo infantil desde una inspección de trabajo inteligente. Declaración de principios del colegio inspectores de trabajo, el seminario alemán, políticas públicas y futuro de la salud de los trabajadores en Cerrito, Candelaria, Pradera y Florida

Investigación de trabajo de grado: Incidencia del consumo de psicoactivos por la desintegración familiar en los niños de 8 a 18 años en el área urbana del municipio de Armenia.

Ponencia : Participante Proceso de Paz GOBIERNO NACIONAL FARC-EP Comité Temático 2ª Audiencia Pública DESARROLLO SOCIAL Y DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO. Audiencias Especiales: Reforma Agraria, Economía Campesina, Mercadeo Interno y Cadenas Productivas. Septiembre 23 de 2001.

Dirección Trabajo de Grado: Implementación de un contrato sindical entre Sintracañaval y Manuelita: Enero de 2003; Programa de Contaduría Pública universidad del Valle sede Palmira.

Módulos, Guías y Recopilación de Lecturas: con la metodología de Seminario Alemán para los programas "Formación e Formadores" en el área humanística y de seguridad social, marzo de 2003

EXPERIENCIA LABORAL

ENTIDAD MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL
 Palmira, Tel. 2758082
 CARGO INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
 1995 2001

ENTIDAD INURBE
 Armenia.
 CARGO ABOGADO PARA LA LEGALIZACIÓN DE TERRENOS 1994

ENTIDAD CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO Armenia, Tel. 7450099
 CARGO IMPULSOR DE PROYECTOS EDUCATIVOS AMBIENTALES COMUNITARIOS
 1991

ENTIDAD UNIVERSIDAD DEL VALLE
 Sede Caicedonia, Tel. 2060670
 CARGO CATEDRÁTICO SEMINARIO RESPONSABILIDAD CIVIL PROFESIONAL, INTRODUCCIÓN A LA ÉTICA, PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
 1998

ENTIDAD UNIVERSIDAD DEL VALLE
 Sede Palmira. Tel. 2746298
 CARGO CATEDRÁTICO: SEMINARIO RESPONSABILIDAD CIVIL PROFESIONAL, CONSTITUCIONAL, SOCIOLOGÍA, SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO, INTRODUCCIÓN A LA ÉTICA, EN LOS PROGRAMAS DE TECNOLOGÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
 2000-2001-2002-2003

ENTIDAD UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO
 CARGO CATEDRÁTICO Y TUTOR EN LEGISLACIÓN LABORAL INDIVIDUAL, LEGISLACIÓN LABORAL COLECTIVA EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS
 1998-2001

ENTIDAD COMITÉ LOCAL DE SALUD OCUPACIONAL PALMIRA
 CARGO PRESIDENTE 2001-2003

BIBLIOGRAFIA

FUENTES Y CONSULTAS

- INVESTIGACIONES de los profesores Daniel Meneses e Ingerborg Carvajal sobre Procesos Inteligentes de la Universidad del Quindío años 98, 99, 00, 01.
- Compilaciones del Ministerio de la Protección Social sobre Legislación Social y de Seguridad Social. Publicaciones Periódicas.
- Programa oficial de la asignatura Sociología del Trabajo para la carrera de Admón. de Empresas de la Universidad Nacional de Colombia sede Palmira
- Series de televisión de la BBC de Londres; Discovery Channel y Programas seriadados del canal infinito.
- Extractos de publicaciones periódicas de la casa editorial del Tiempo: Diario y economía de negocios portafolio.
- **OBRAS COMPLETAS DE FRITJOF KAPRA, EL TAO DE LA FÍSICA, EL PUNTO CRUCIAL, LA TRAMA DE LA VIDA.EDITORIAL ANAGRAMA, S.A., 1998.**
- **LA VIDA MORAL Y LA REFLEXIÓN ÉTICA, JUAN JOSÉ ABAD PASCUAL MCGRAW HILL**

VIRTUAL

MISIÓN, CIENCIA, EDUCACIÓN

[Http://colciencias.gov.co](http://colciencias.gov.co)

<http://www.cderi.com.ar/globalización>

<http://www.cab.into.co/campos/linea ciencia/eddesa.htm>

<http://lafactoriaweb.com>

Convenio Andrés bello. Campos de acción.

Consulta 17 de julio del 2001

<http://quik.guate.com>

FORMACIÓN INTEGRAL

<Http://www.es.dir.yahoo.com>

LA ENSEÑANZA DE LAS CIENCIAS

<http://campus-oei.org/crcolombia.htm>

<http://www.ayura.edu.co/documentacion>

MODERNISMO Y POSTMODERNISMO

<http://cuhwww.upr.clu.edu>

<http://members.tripod.cl/sans/humaniso>

<http://deslinde.org.co>

Dirección electrónica y Mapa Temático de la Web de la Organización Internacional del Trabajo,

<Http://www.ilolim.org.pe/spanish/>

Fuentes y Consultas

Pedagogía del Trabajo Modelo Pedagógico

Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Sistema General de Riesgos Profesionales,

Grupos Ecológicos de Risaralda 2000

Gloria Ines Gomez Ramirez, Manuel Herney Patiño Rios, Luis Alberto Ossa Patiño, 2000.

OIT. Programa formación de formadores.

Ralf Van Potter

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

Carlos Gaviria Díaz (Senador de la República)

Consejo Nacional de Riesgos Profesionales BOGOTÁ Julio 2001

Memorias y actas Junta Directiva Coloso Palmira, Corporación viva la ciudadanía,

Publicaciones financiadas por el sistema general de riesgos profesionales

Publicaciones periódicas Ministerio de trabajo y Ministerio de protección social.

Memorias y Publicaciones periódicas del Ministerio de trabajo y Ministerio de protección social en la inspección de trabajo de Palmira 1995 a 2003.

Jesús Castañeda Palacios

Jorge Cortés Torres (Profesional Especializado)

Catherin Legrand

Estudiantes del curso de contaduría de legislación laboral Por el Docente Gabriel Ignacio Gómez Uniquindio 1998

Jorge Iván Marín Taborda

Dirección Nacional de Equidad para las Mujeres

Investigación con la personera de Derechos Humanos de Palmira Abogada Alba Lucia Tamayo, sobre la utilización del sistema de economía solidaria para el no pago de prestaciones sociales en la Jurisdicción por parte de algunos empleadores.

Julio Puig

Proyecto tripartito "Nueva Cultura de las Relaciones Laborales" Col/95/012 OIT

Gabriel Ignacio Gómez Marín, Documento presentado en el año 2000 al comité nacional para la erradicación del trabajo infantil en Colombia.

Carmen Elisa Florez - Regina Mendez

Presidencia de la República de Colombia, Oficina alto comisionado para al Paz Sep 23 de 2001

Alvaro Herrera Murgueito (Profesional especializado SENA Palmira)

Taller de Formación para el diseño de proyectos para la erradicación del trabajo infantil, Cali 22-25 de marzo de 2000

La vida moral y la reflexión ética 4 McGraw - Hill/Interamericana de España 1995
Frijof Kapra Editorial Anagrama S.A. 1998, la trama de la vida. España.

Frijof Kapra Editorial Anagrama S.A. 1998.

Investigación Profesores Ingerborg Carvajal y Daniel Meneses.

Fernando Gutiérrez y Cia Comunicación Humana.

Depaak Chopra.

Moisés Waserman.

Gabriel Ignacio Gómez Marín, ejecución proyecto de identificación programas educativos ambientales, corporación autónoma regional del Quindío 1991.

Memorias curso de responsabilidad legal social y ética del profesional, Universidad del Valle sede Palmira 2º Sem. Año 2000.

Protocolos producidos por estudiantes Décimo semestre de Administración de Empresas.

Artesanía de la Vida, Fundación Antonio Restrepo Barco, Autora María Tobon Coral.

Protocolos producidos por los estudiantes Universidad del Valle sede Palmira, Carlos Eduardo Cardona y Otros.

José Galat.

Protocolos producidos por los estudiantes Universidad del Valle sede Palmira, Carlos Eduardo Cardona y Otros.

Segundo periodo académico año 2001. Programa de tecnología.

Tony de Mello

André Maurois

Pablo Neruda

Juan Carlos Bayona

Estudiantes de la Universidad del Valle Sede Palmira Año 2001 2003

Las conexiones ocultas, Fritjof Capra, Editorial Anagrama 2003 España.



ISBN 958-33-5666-2



DISEÑO E IMPRESIÓN CUBIERTA

lito
Tamara

PALMIRA