



AUDIO LIBRO EN VERSIÓN PODCAST.

PROGRAMA RADIAL:
EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL.

**DIÁLOGOS SOBRE EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA
BIOÉTICA LABORAL.
TOMO 3.**

Gabriel Ignacio Gómez Marín.



MINISTERIO DEL TRABAJO

Ministra de Trabajo

Gloria Ines Ramirez Rios

Viceministro de Relaciones laborales e inspección:

Edwin Palma Egea

Secretario General

Guillermo Rojas Forero

Grupo de Comunicaciones

Coordinador: Nicolas Guillermo Burgos D

Laura Borrego Sanchez

Catalina Mancera Hurtado

Paulina Tabares Serna

Manuel David Diaz Ramos

Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

Carlos Andres Dussan Salas

Director Territorial de Bogotá:

Pablo Edgar Pinto Pinto.



Presidente

Olinto Eduardo Quiñones Quiñones

Rectora:

Ángela Gabriela Bernal Medina.

Vicerrector:

Oscar Mauricio Cifuentes Martín

Coordinador de proyección social:

Carlos Eduardo Quevedo Pabón

Decano de Ingeniería mecatrónica:

Jaime Duran García

Director de medios de comunicación:

Iván Hernández Peña

Guionista y periodista del programa radial:

Tito Martínez Ortiz

Voz institucional de la Emisora Unipiloto radio online.

Coordinadora de programación:

Juliana Núñez Becerra

Ingenieros de sonido y productor:

James Olarte Pedraza

Coordinadora del programa radial:

Estefanía Gómez Castaño, Profesional en Negocios Internacionales

GESTORES:

Investigadores y Consultores

Jesus Castañeda Palacio

Julián Serna Giraldo.

Octavio Arcila Quintero

Implementación virtual y Marketing Digital

Juan David Pulido Gómez

Laura Camila Ponce Reyes

OIT

Organización Internacional del Trabajo

Katherine Álvarez Tupaz

María Laura Fino

Asistente técnico

Cristian Camilo Bobadilla Romero

TOMO 3. DIÁLOGOS SOBRE EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL

EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOETICA LABORAL.

*Constitucional. Pedagogía del trabajo. Ética laboral. Trabajo e intimidad.
Legislación Laboral Individual y Colectiva. Reconversión del talento humano.
Seguridad social - Sistema general de riesgos laborales. Sociología del trabajo.
Competencias emprendedoras. Mercado de trabajo. Bioética. Macrobiótica.
Responsabilidad Social Empresarial. Riesgo psicosocial del trabajo. Normas
Internacionales del Trabajo. Prevención de las peores formas de Trabajo. Nuevas
formas de trabajo. Derechos Humanos laborales. Prevención de la explotación
infantil. Prevención de la explotación sexual comercial.*

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

Magister en Bioética P.U.J.

Bogotá, 2022.

Dedicatoria:

A los quinientos veintitrés mil (523.000) Niños, Niñas y Adolescentes trabajadores en Colombia.

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

Basado en:

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

Texto para integrar:

*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.*

1ª Edición: *Bioética del Trabajo*.
Palmira, Valle del Cauca. Colombia. 19 de enero de 2004.

2ª Edición: *Taller de bioética*.
14 de enero de 2014.

3ª Edición: *El mundo del trabajo*.
23 de febrero de 2014.

4ª Edición: *Taller de bioética y trabajo en Girardot*.
10 de octubre de 2014.

5ª Edición: *Investigación Doctoral*.
9 de julio de 2015.

6ª Edición: *Bioética laboral*.
25 de mayo de 2018.

Autor, editor y compilador:

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

Dirección:

Carrera 93 No. 147 -62 Barrio La Campiña de Suba,
Bogotá D.C. Colombia, Sur América.
Celular.:300 574 78 11.

ISBN

958-33-5666-2

Hecho el depósito que ordena la Ley.

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

Imagen Portada:

Archivo fotográfico de Colpensiones. Obtenido 15-11-2022: <https://www.colpensiones.gov.co/>

Impreso en Colombia

Producción:

Juan David Pulido Gómez - Laura Ponce - S Agencia Digital

Diagramación y sistematización:

Cristian Camilo Bobadilla Romero

Impresión y encuadernación:

Foto Nipón. Carrera 91 # 145- 65. Bogotá D.C.

www.bioeticadeltrabajo.org

Reservados los Derechos de Propiedad Intelectual.

Ediciones digitales:

1ª Edición Digital. DVD. Libro electrónico. 24 de agosto de 2015.

2ª Edición. Libro digital. 03 de julio de 2018.

3ª Edición. Audio libro en versión podcast. 3 de octubre de 2022.

4ª Edición. Historias contadas por Estefanía Gómez Castaño. 24 de octubre del 2022.

Tomo 1. Emisión Año 2017 Y 2018.

Tomo 2. Emisión Año 2019 a 2022.

5ª Edición. Diálogos sobre el Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral. 11 de noviembre del 2022.

Tomo 1. Emisión Año 2017 a 2019.

Tomo 2. Emisión Año 2020 y 2021.

Tomo 3. Emisión Año 2022



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



Audio libro digital en versión pódcast

Difusión de la bioética y de la normatividad de los derechos fundamentales del trabajo y de la política de trabajo.

Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



U2 UNIVERSIDAD
DE COLOMBIA **Piloto**



www.bioeticadeltrabajo.org

TABLA DE CONTENIDO

1	AÑO 2022. PRIMERA TEMPORADA.....	10
1.1	Las normas internacionales del trabajo:.....	11
1.2	Centros de atención laboral:.....	13
1.3	Gestión de seguridad y salud en el trabajo:.....	17
1.4	Las licencias de paternidad, la economía del cuidado y el trabajo relacional	23
1.5	El piso de protección social.....	29
1.6	La transición del mundo del estudio al mundo del trabajo.	37
1.7	Los beneficios del teletrabajo y trabajo en casa.....	47
1.8	Prevención de estafas a los trabajadores	55
1.9	Prevención del suicidio por causas laborales.....	57
	1.9.1 Sección de historias:.....	66
1.10	Buenas prácticas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el ingenio carmelita s.a.	69
1.11	El servicio temporal en Colombia	73
1.12	Las empresas de servicios temporales son la solución al trabajo formal flexible en Colombia.	77
1.13	Lucha contra la trata de personas.....	82
1.14	Garantías laborales de modelo que fue desvinculada como una medida para garantizar el derecho a la intimidad y la protección contra injerencias en la vida privada y familiar.	85
1.15	La estructura social de las hormigas como referente del biotrabajo	89
1.16	El uso de tecnología frente al desarrollo del derecho a la intimidad.	93
2	AÑO 2022. SEGUNDA TEMPORADA.	97
2.1	Flexibilidad de la jornada laboral	98
2.2	Relación entre biología trabajo y derecho al trabajo.....	100
2.3	Derechos mínimos e irrenunciables dentro del vínculo laboral	105
2.4	Aplicación de la ética y los valores laborales.	110
2.5	Beneficios económicos periódicos BEPS y los mecanismos de protección en la vejez.....	117
2.6	Principios de una ética ciudadana para el mundo del trabajo y la convivencia social.	123
2.7	Ética y bioética aplicada al trabajo.....	137
2.8	Aplicación del estatuto del trabajo en el artículo 53 de la constitución política.....	139
2.9	Seguridad y la salud en el trabajo.	143
2.10	Contratos de prestación de servicios.....	145
2.11	Historia del colegio de inspectores de trabajo	151

2.12 Prevención del acoso laboral155

3 BIBLIOGRAFIA161

4 INDICE TEMATICO.....165

1 AÑO 2022. PRIMERA TEMPORADA

1.1 Las normas internacionales del trabajo:

 Organización Internacional del Trabajo

PROGRAMA RADIAL

El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

Las Normas Internacionales del Trabajo

 UNIVERSIDAD DE COLOMBIA
Red de Radio

 Sintonícenos
Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
Ingrese aquí



María Laura Fino
Especialista OIT

 **Jueves 10 y 17 de febrero 2022**

 **12:00 p.m. – 1:00 p.m.**

Conéctate
www.bioeticadeltrabajo.org

 El empleo es de todos
Mintrabajo



INTERVENCIÓN DE MARIALAURA FINO, ESPECIALISTA DE LA O.I.T.:

1. ¿Qué es la Organización Internacional del Trabajo?
2. ¿Quién es Marialaura Fino?
3. ¿Qué son las Normas Internacionales del Trabajo (NITs) y cómo se crean?
4. ¿Cuáles son los temas comprendidos en las Normas Internacionales del Trabajo?
5. ¿Por qué son relevantes las Normas Internacionales del Trabajo?
6. ¿Cómo se controla la aplicación de las Normas y cómo funciona el sistema de control normativo de la OIT?
7. ¿Cuáles son los órganos del procedimiento de control regular?
8. ¿Cómo está conformada, ¿cuál es el mandato y que tipo de comentarios realiza la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones?
9. ¿Cómo está conformada, ¿cuál es el mandato y cómo funciona la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia?
10. ¿Cuál es el papel de las organizaciones de empleadores y trabajadores?
11. ¿Cuáles son los procedimientos especiales y cómo funcionan?
12. ¿Cuál es el impacto del sistema de control regular de la OIT y qué tipo de asistencia puede facilitar la OIT en relación con las NITs?

1.2 Centros de atención laboral:

 El empleo es de todos Mintrabajo



 UNIVERSIDAD **Unipiloto** DE COLOMBIA

 Red de Radio Universitaria de Colombia



Programa radial **El Mundo del Trabajo** y la Bioética Laboral

Conozca los servicios de los centros de atención laboral, asesoría legal y psicológica para trabajadores de caña de azúcar, puertos, flores y palma de aceite.

 Mens ESCUELA NACIONAL SINDICAL

Entrevista a **Andrés Vera Esobari**, Escuela Nacional Sindical.



 ¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
www.bioeticadeltrabajo.org



¿Cuál es el objetivo de los centros de atención laboral?

Informar a los miles de trabajadores de los sectores de la caña de azúcar, puertos, aceite de palma, flores cortadas y minero-energético, ubicados a través de casi todo el territorio colombiano. A través de este informativo les contaremos los avances y novedades de nuestro proyecto, operado por la Escuela Nacional Sindical, ENS y financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, El proyecto ha adaptado el modelo de los Centros de Atención Laboral, CAL, diseñado y desarrollado por la ENS desde hace más de 15 años. Así, desde principios de 2020, a través de un trabajo juicioso de nuestro gran equipo, hemos desarrollado servicios como: atención legal y psicosocial, procesos educativos, e investigación e incidencia política y jurídica para los miles de trabajadores de estos cinco sectores. Nuestro propósito es trabajar mano a mano con estos trabajadores. Buscamos que tengan las competencias, el conocimiento y las herramientas necesarias para identificar potenciales violaciones laborales en sus empresas y sectores, así como para desarrollar acciones legales y de incidencia política dirigidas a subsanar estas situaciones en favor de ellos. ¡Todo lo que hacemos está dirigido a proteger y defender los derechos de trabajo en Colombia! Desde principios de la pandemia del Covid-19 hemos estado trabajando en esta línea desde la virtualidad. En los nueve meses de esta en 2020, logramos desarrollar más de 3.800 acciones jurídicas en favor de más de 1.400 trabajadores. Volveremos a los territorios donde tenemos sede: Cali, Cartagena, Villavicencio, Valledupar, Puerto Wilches y Facatativá para atender, a través de la modalidad presencial-gradual, tanto a las y los trabajadores como a sus organizaciones sindicales pertenecientes a los cinco sectores mencionados

¿Cuáles son las funciones de centros de atención laboral?

Los Centros de Atención Laboral – CAL hacen parte de un proyecto de la Escuela Nacional Sindical financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Tienen el objetivo de ofrecer asesoría legal y psicosocial para trabajadores de la caña de azúcar, puertos, flores, minería y Palma de aceite, sectores priorizados por el Plan de Acción Laboral en el marco del TLC con los Estados Unidos. Estos centros también se proponen formar a los trabajadores sobre estándares y derechos laborales. De esta manera, ellas y ellos no solo recibirán apoyo a través de acciones que reivindiquen sus derechos laborales y a trabajar en entornos más seguros y saludables, sino conocimiento sobre los procedimientos, requisitos y documentación necesaria para iniciar inspecciones o buscar asistencia y soluciones legales por parte del Estado.

En estos centros puedes encontrar asesoría y acciones jurídicas para proteger:

- Derechos Laborales: cesantías, prima de servicios, intereses de cesantías, salarios, auxilios de transporte, contratos de trabajo, entre otros.
- Seguridad y salud en el trabajo: recursos de Reposición/Apelación frente a problemas con, calificación de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, calificación de origen de enfermedad, pensión de vejez, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes, etc.
- Seguridad Social: salud, pensiones, riesgos laborales.
- Libertad Sindical: asociación sindical, negociación colectiva y huelga
- Derechos constitucionales: estabilidad laboral reforzada (por enfermedad, por embarazo, pre pensionados), mínimo vital, entre otros.
- Derechos vulnerados: por conductas de acoso laboral, violencia sexual en el trabajo, tercerización o intermediación laboral ilegal, contratos sindicales, pactos colectivos o planes de beneficios.

¿Qué es la estrategia psicosocial del proyecto Centros de Atención Laboral?

Las condiciones económicas, políticas, culturales y sociales que se presentan en el actual contexto colombiano, influyen en el desarrollo de empleos que exponen a trabajadores a condiciones precarias, donde no solo no hay garantía de derechos humanos y laborales, sino que se resta prioridad a la disminución en la calidad de vida de las personas y claramente se pone en riesgo la salud mental y emocional.

En razón a lo anterior, la estrategia psicosocial del proyecto Centros de Atención Laboral tiene por objetivo aportar al fortalecimiento de las personas como sujetos de derechos, priorizando el establecimiento de relaciones sociales, familiares y sindicales, fraternas, solidarias y de organización social que promuevan el cuidado de la salud mental y emocional, como base fundamental para el desarrollo de sus capacidades y formas de expresión, especialmente a aquellas que se orienten al bienestar en el ámbito laboral. Las líneas de acción de la estrategia psicosocial, mediadas por espacios de escucha y orientación, se inscriben en asesoramientos psicosociales individuales y colectivos, en estrategias comunicativas y pedagógicas, en procesos formativos, y a su vez, en el fortalecimiento institucional. Estas estrategias, en conjunto, pretenden contribuir al cierre de la brecha que ha ubicado a la salud mental y emocional al final de las prioridades en el mundo laboral, para consolidar así, seres humanos convencidos de que el trabajo por la promoción y defensa de derechos humanos y laborales debe estar atravesado por la importancia de la salud de manera integral. Algunos temas puntuales que se abordan desde la estrategia psicosocial están relacionados con:

- Orientaciones que benefician la salud mental cuando se vive: acoso laboral, violencia antisindical, discriminación laboral
- Estrategias de afrontamiento frente al estrés laboral.

- Afectaciones que se generan en la salud social y emocional, luego de sufrir un accidente laboral y/o enfermedad laboral.

Entre otras, direccionadas a la gestión adecuada de los estados de ánimo y la importancia de la comunicación asertiva en los distintos contextos de interacción. Además de esto, en los espacios de formación vinculamos temáticas relacionadas con liderazgo colectivo, resolución de conflictos, orientación psicosocial ante violencia antisindical e impactos del acoso laboral.

¿Qué es el programa Salud en su trabajo?

El programa Salud en su trabajo es la estrategia de salud del Proyecto Centros de Atención Laboral CAL-USDOL, y tiene como propósito generar espacios de investigación y conformación que privilegian el diálogo de saberes entre los/as trabajadores/as y el equipo profesional del proyecto, en relación con la identificación de vulneraciones y el fortalecimiento de estrategias y capacidades técnico-políticas para la defensa del derecho a la salud en términos de trabajo digno. Para lograr este objetivo, el programa se sustenta en la acción denominada “Cursos-Encuentros por el Derecho a la Salud de los/as Trabajadores/as de los cinco sectores priorizados por el Plan de Acción Laboral”, espacio de formación que además permite: Fortalecer la organización colectiva de trabajadoras/es mediante la conformación de una Comisión intersindical e intersectorial interesada en observar e intervenir las problemáticas de la relación salud-trabajo e incidir en la política pública del país; Generar acciones de investigación que se derivan en “narrativas de salud y trabajo” que permiten visibilizar los daños a la salud derivados de las condiciones y organización del trabajo. Crear un puente de acceso a la justicia para brindar asesoría y encaminar las acciones socio-jurídicas para la defensa del derecho a la salud de las/os trabajadoras/es.

1.3 Gestión de seguridad y salud en el trabajo:



¿Cuáles son los tipos de accidente que se pueden dar?

Hablamos de accidentes laborales antes como de trabajo, estos pueden ser por causa o con ocasión, también podemos tener accidentes de tránsito, accidentes culturales, deportivos, entre otros. También existen accidentes comunes.

¿Existen enfermedades que tengan que ver con la actividad laboral?

Claro, tenemos q indicar a los oyentes que existen enfermedades laborales pues éstas deben tener un nexo causal, y también existen enfermedades de carácter común que no tienen su origen con la actividad laboral o de trabajo.

¿Las empresas están obligadas a tener afiliados a sus trabajadores al sistema integral de seguridad social?

Si, las empresas deben tener afiliados a todos sus trabajadores en ARL, Salud y al respectivo Aseguradora de Fondo Pensional AFP.

¿Las empresas deben tener un Sistema Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo?

Claro, toda empresa debe ajustar sus procedimientos y actividades de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo., Prevenir los riesgos entre otros.

¿Qué es el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST?

El Sistema de gestión es un proceso gracias al cual las organizaciones están en la obligación de desarrollar una serie de actividades con la finalidad de proteger la integridad de los trabajadores gracias a los cuales la mayoría de las empresas se ha logrado reducir de manera significativa la cantidad de accidentes. Aunque las empresas son responsables del desarrollo de este proceso, los trabajadores de todos los niveles de la empresa (todos los cargos) deben participar en las actividades, procedimientos y programas que se desarrollen. La implementación además no es un proceso que se deba realizar en un solo momento, sino que implica que se deban desarrollar actividades de manera continua para que los riesgos existentes se puedan controlar de manera constantes, ya que debemos tener en cuenta que debe estar basado en acciones bajo el modelo ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar).

¿En consisten el Decreto 1072, las Resoluciones 1111, ¿0312 y su matriz legal?

En resumen, estas son algunas de las normas más importantes generadas por el Ministerio de Trabajo gracias a las cuales se regulan y reglamentan obligaciones que deben ser aplicadas por cada entidad. De igual manera en estas normas se establecen de manera específica cuales son los requisitos o estándares mínimos que se deben cumplir los cuales normalmente son los aspectos más solicitados en evaluaciones, auditorias y revisiones de la gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST). Cabe destacar que, aunque aquí podemos encontrar la información central del SG SST existen otras normas que también son importantes y según la actividad de cada organización puede aplicar la necesidad de implementar acciones adicionales, es por esto que uno de los puntos centrales del proceso es crear una matriz legal, siendo este un formato en el que se registran las normas que son obligatorias para la entidad que está implementando este proceso. Según las exigencias actuales para el SGSST para cumplir con los estándares mínimos se tienen en cuenta cuales son las características específicas de la empresa u organización, esto quiere decir que según la cantidad de trabajadores o el nivel de riesgos reportado a la ARL se deben cumplir distintos estándares.

¿Quién debe implementarlo?

De acuerdo con la normatividad se establece que el desarrollo del sistema de gestión debe ser aplicado por “todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.” Es decir, todas las organizaciones que tengan al menos 1 trabajador (incluye empresas, propiedades horizontales, cooperativas, fundaciones) independientemente si actúan como persona jurídica o natural. Cabe destacar que con las exigencias actuales la empresa debe contar con el apoyo de personas con el conocimiento y acreditaciones necesarias, estos son los perfiles existentes y sus capacidades:

Técnicos y tecnólogos SST: Pueden realizar acciones de acuerdo con el diseño de un profesional o especialista. Profesionales SST: Campo de aplicabilidad completo. Especialistas SST: Campo de aplicabilidad completo. Es clave que todas las personas que intervienen en el proceso, independientemente al nivel académico deben hacer el curso de las 50 horas del SGSST. También es importante tener en cuenta que existen unos equipos de apoyo compuesto por los trabajadores de la empresa dentro de los cuales se encuentran: COPASST o Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. CCL o Comité de Convivencia laboral. Brigada de Emergencia. Los anteriores grupos deben conformarse y mantenerse en la empresa, donde además deben recibir distintas capacitaciones y acompañamientos para que sus acciones aporten constantemente al SG-SST.

¿Que son las políticas SST o de Seguridad y salud en el trabajo?

También denominada política de seguridad y salud en el trabajo es el conjunto de normas internas de cada organización creadas con el objetivo de establecer unos parámetros que todos los empleados deben cumplir para prevenir que se presenten situaciones como accidentes e incidentes de trabajo, enfermedades laborales u otras condiciones que pueden llegar a poner en riesgo a las personas que realizan actividades. Es importante considerar crear al menos las siguientes políticas: Política del SGSST. Política contra el consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas. Política contra el acoso laboral. Otro punto que es muy necesario es que las políticas sean firmadas por el representante legal de la empresa, demostrando su aprobación a las mismas y posterior a esto publicarlas en la cartelera de la organización y en lo posible tener un registro en el que se evidencie que cada una de estas políticas han sido presentadas y son conocidas por cada uno de los trabajadores o colaboradores, quienes tienen el derecho laboral de conocerlas para poderlas aplicar. No olvides que las políticas deben ser actualizadas al menos una vez cada año.

¿Como hacer el plan de trabajo anual?

Las actividades para cumplir con el SGSST no deben ser desarrollada de manera aleatoria esto significa que se debe crear un plan anual de todas las acciones relevantes planeadas que se van a desarrollar en el periodo de 12 meses y de esta manera poder demostrar el compromiso de la empresa (empleador) por el control de riesgos laborales. Es muy importante que el plan de trabajo se establezca y se definan de manera clara metas, responsabilidades, recursos que se emplearan para el desarrollo de este, así como también contar con las actividades que son de obligatorio cumplimiento según los estándares mínimos que debe tener la organización o empresa. Y cada vez que pase un año se debe evaluar que las actividades (se deben analizar los indicadores de gestión) se desarrollaron conforme a lo establecido en el último plan de trabajo, así como es necesario que cada año genere un nuevo plan.

¿Qué es el Servicio para el plan de trabajo y los objetivos del SGSST?

Cuando hablamos de objetivos nos referimos a lo que esperamos lograr durante y después del desarrollo de una serie de actividades o gestión SST, cabe destacar que estos objetivos deberían ser medibles, lo cual significa que cada objetivo presente tiene que contar con una forma de medición que nos demuestre su efectividad. Aunque en general todas las acciones que realizamos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo están dirigidas a proteger la integridad de las personas, cada empresa debe tener unos objetivos que se ajusten a las necesidades que se tienen y a los requisitos de cumplimiento legal que deben aplicar. Siempre que queremos cumplir con una serie de objetivos es necesario de manera anticipada la fijación de metas que permitan que lo propuesto se pueda cumplir.

¿Cuáles son los Presupuestos y precios del SG-SST?

Dentro de los requisitos del Sistema de gestión es necesario establecer o definir de manera anual la cantidad de dinero que se designa para el desarrollo de todos estos temas dentro de los cuales no nos debemos limitar solo a los recursos que implican costos directos sino un aspecto detallado de cuáles son los precios de mantener vigente el SGSST dentro de los cuales debes considerar, pero no limitarte a los siguientes: Servicios de empleados o empresas a cargo del SGSST. Exámenes médicos ocupacionales. Elementos de emergencias. Tiempos de actividades en los que la empresa no fue productiva. Elementos de protección personal. Cambios o remodelaciones creados para brindar más seguridad. Maquinas o equipos que se adquieran para hacer más seguro el trabajo- Es importante que los valores o presupuestos que aquí sean establecidos sean reales ya que en algunos casos la verificación de estos datos puede darse y si el valor no se acerca lo suficiente a los precios de los recursos destinados el presupuesto no será real, también por cambios en la empresa puede darse la necesidad de hacer cambios en el presupuesto antes que pase un año para lo cual es necesario dejar un anexo aclaratorio de por qué se realiza este cambio.

¿Que toca tener del 2021– 2022 y plazos?

Tanto en la resolución 1111 del 2017 como en la resolución 0312 de 2019 se establecen las actividades que se deben hacer en el SGSST, pero para que quede mucho más claro el proceso de mejora continua que plantea el ministerio de trabajo es importante tener en cuenta lo siguiente:

En relación con los plazos de acuerdo con la normatividad vigente, Estas son las Fases del SGSST de acuerdo con resolución 1111 y 0312. Esto significa que en un proceso inicial de implementación hay que tener es necesario desarrollar las 5 fases y teniendo en cuenta que ya superamos la fecha de la fase 5 que estaba establecida para abril del 2019 se debe considerar la implementación definitiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

¿Qué hago en caso de accidentes de trabajo AT?

En caso de tener un accidente de trabajo o AT es necesario realizar una investigación e implementar planes de acción para que sucesos como estos no se repitan, recuerda que en caso de no contar con un debido proceso se puede considerar como una falta grave para tu organización que puede producir en determinados casos fuertes sanciones por incumplimiento. Antes de nada, es importante que reconozcas si ha habido accidentes de trabajo en tu organización para lo cual es necesario remitirse a la ARL o administradora de riesgos laborales (Positiva, Sura, Colmena, Axa Colpatria...) y validar que no haya registro de accidentes de trabajo, en caso en el que se presenten es necesario solicitar el FURAT el cual es el registro de reporte de un accidente de trabajo ante la ARL.

¿Cuál es la definición general de accidente de trabajo?

Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. También, es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

¿Cuál es el plan de mejoramiento?

De manera frecuente se debe hacer una evaluación inicial o autoevaluación (realizada por empleadores o contratantes) del SGSST gracias a la cual podemos conocer de manera clara como estamos cumpliendo con los requisitos y cuál es el impacto de nuestras acciones necesarios sin embargo de acuerdo con la evaluación de estándares es importante considerar los que la norma establece del estado de nuestro proceso y con base a eso ejecutar acciones para poder nivelar el resultado de calificación de nuestra última evaluación.

CRITERIO VALORACIÓN ACCIÓN

Si el puntaje obtenido es menor al 60% crítico.

Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.

Si el puntaje obtenido está entre el 60 y 85%: Moderadamente aceptable:

Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos.

Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.

Si el puntaje obtenido es mayor al 85% aceptable.

Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas. También es clave saber en esta misma norma nos indican lo mínimo que se debe tener en el plan de mejoramiento es: Las actividades concretas a desarrollar. Las personas responsables de cada una de las actividades de mejora. El plazo determinado para su cumplimiento. Los diferentes recursos administrativos y financieros destinados para la realización de las acciones de mejora. Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades para subsanar y prevenir que se presenten en el futuro hechos o situaciones que afecten el bienestar y salud de los trabajadores o personas que prestan servicios en las empresas.

¿Cuáles son los Beneficios del SGSST?

Estos son los algunos de los principales de beneficios de las empresa u organizaciones que diseñan adecuadamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Protección a los trabajadores mejorando su calidad de vida y garantías de un ambiente de trabajo favorable Reducción en la cantidad de incapacidades o ausentismo por condiciones de salud alteradas Reducción o eliminación en el nivel o cantidad de accidente de trabajo Incremento en el nivel de productividad en la empresa. Motivación de los trabajadores. Evita multas o sanciones por las entidades de vigilancia y control. Gana contratos o licitaciones por cumplir con el SGSST.

1.4 Las licencias de paternidad, la economía del cuidado y el trabajo relacional



 El empleo es de todos Mintrabajo

 UNIVERSIDAD Unipiloto DE COLOMBIA

 Red de Radio Universitaria de Colombia

 Sintonízanos Unipiloto Radio Online <http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>

 Ingresa aquí







 [www](http://www.bioeticadeltrabajo.org)



Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral

¿Qué es la licencia de paternidad?

Nuevas normas sobre las licencias de paternidad, entrevista a Alexander Bustamante Toro, presidente del Colegio de Juristas del Quindío.

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
www.bioeticadeltrabajo.org



Licencia de paternidad: ¿cómo queda la nueva ley?

Tras la aprobación de la nueva ley, la licencia de paternidad aumenta de ocho días a dos semanas y entra en vigor de manera inmediata. A partir del 5 de agosto de 2021, los hombres que se conviertan en padres en Colombia tendrán una licencia de paternidad de dos semanas, es decir, aumenta el tiempo para que puedan compartir con el bebé, pues hasta hace unos días la licencia era solamente de ocho días. Lo anterior se da luego de que el presidente de la República, Iván Duque, firmara la Ley 2114 de 2021 que fue aprobada por el Congreso de la República el pasado 17 de junio de 2021.

Esta ley es en nombre de millones de madres colombianas que no deberían ser discriminadas laboralmente por estar en edad reproductiva, y de tantos padres colombianos que dan la vida por sus hijos. Esta ley, en últimas, se trata de reducir incentivos para la discriminación laboral contra las mujeres. Y de recordarles a los hogares colombianos que criar también es cuestión de hombres

con la nueva ley se trabaja para derrotar ideas machistas con este tipo de iniciativas se construye una sociedad distinta. Necesitamos empezar a equipar el tiempo de crianza y de atención a los menores en sus primeros días, porque la atención y la crianza obligan a madres y padres por igual. Hay que cerrar brechas y vencer el machismo.

La Ley 2114 de 2021 incluye dos elementos adicionales para garantizar la igualdad en los derechos laborales de las mujeres. De esta manera, quedan prohibidas preguntas sobre planes reproductivos en entrevistas de trabajo y las mujeres podrán elegir el laboratorio para realizarse exámenes de sangre en procesos de selección en caso de que lo exijan las diferentes compañías o empresas del país. En esta ley también está prohibiendo preguntas sobre planes reproductivos y familiares en las entrevistas de trabajo. Y establecemos que cuando una mujer deba hacerse un examen de sangre en el marco de un proceso de selección laboral, será ella quien escoja dónde se hace el examen para que esto no se utilice para pruebas de embarazo por debajo de cuerda. Esta nueva ley también crea dos figuras para que los papás elijan cómo distribuir la licencia de maternidad y paternidad: licencia compartida y licencia flexible. Estamos recorriendo un camino que se inició hace casi 20 años con la Ley María, que hoy continúa con la ampliación de la licencia de paternidad, la licencia compartida y la licencia flexible.

¿En qué consiste la licencia compartida?

La licencia compartida permitirá que la madre del recién nacido comparta tiempo de su licencia de maternidad con el padre del bebé, lo anterior permitirá que las mamás puedan reintegrarse al trabajo antes del tiempo planteado. No obstante, hay que tener en cuenta que las mujeres podrán cederle a su pareja máximo seis de las 18 semanas de licencia, puesto que las primeras 12 semanas son intransferibles. Sin embargo, el padre solamente podrá acceder a este nuevo beneficio siempre y cuando esté libre de antecedentes de violencia doméstica, otro de los objetivos es que la licencia de paternidad suba hasta 5 semanas. La Licencia De Paternidad dura 2 semanas y subirá gradualmente hasta 5 semanas, a medida que baje el desempleo.

¿En qué consiste la licencia flexible?

Otra figura que se crea por medio de la Ley 2114 de 2021 es la licencia flexible, por medio de la cual permite a la madre y al padre cambiar un periodo determinado de su licencia por un periodo de trabajo de medio tiempo desde la casa. En ese sentido, la Ley establece que la licencia flexible se puede pedir a partir de la semana dos de la licencia del padre y de la 13 de la madre, sin embargo, el empleador debe estar de acuerdo. Las últimas dos semanas de licencia que tome el padre y las últimas seis de la madre pueden ser duplicadas, de común acuerdo con el empleador. Para esto, ambos padres deberán realizar una declaración juramentada ante Notaría Pública explicando lo acordado y presentar el oficio ante sus empleadores" "Los empleadores y trabajadores pueden pactar, si así lo quieren, licencias más largas en donde se alterne el teletrabajo.

¿Cómo se relaciona la nueva ley de paternidad con el trabajo relacional?

Qué se entiende por el trabajo y la intimidad, desde una nueva perspectiva bioética, por ser una definición integradora de trabajo, dicha definición permite una ampliación e inclusión, en la interpretación de lo que se entiende por trabajo; por ejemplo, el trabajo de cuidados o economía de cuidados¹, que tiene directa relación con el funcionamiento económico de la sociedad, haciendo una valoración real del aporte de las personas que atienden a miembros del núcleo familiar como son niños o adultos mayores.

La ley 1413 de noviembre 11 de 2010, regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas. Se consideran actividades de trabajo de hogar y de cuidado no remunerado, entre otras, las siguientes:

¹ Economía del Cuidado: Hace referencia al trabajo no remunerado que se realiza en el hogar, relacionado con mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o la comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado. Esta categoría de trabajo es de fundamental importancia económica en una sociedad. Trabajo de Hogar no Remunerado: Servicios domésticos, personales y de cuidados generados y consumidos dentro del propio hogar por las que no se percibe retribución económica directa. Ley 1413 de noviembre 11 de 2010.

Organización, distribución y supervisión de tareas domésticas. Preparación de alimentos. Limpieza y mantenimiento de vivienda y enseres. Limpieza y mantenimiento del vestido. Cuidado, formación e instrucción de los niños (traslado al colegio y ayuda al desarrollo de tareas escolares). El cuidado de ancianos y enfermos. Realizar las compras, pagos o trámites relacionados con el hogar. Reparaciones al interior del hogar. Servicios a la comunidad y ayudas no pagadas a otros hogares de parientes, amigos y vecinos.²

Se define trabajo relacional, como:

“Para Chris Tilly y Charles Tilly, por ejemplo, definen el trabajo de formas que cuestionan directamente la visión escondida de las esferas separadas y los mundos hostiles. Declaran enfáticamente que los trabajos incluyen todos los esfuerzos humanos que agregan valor de uso a bienes y a servicios. Hay un prejuicio que surge en el capitalismo occidental y en sus mercados laborales e industriales sobre la base de la definición de un verdadero trabajo como un extenuante esfuerzo realizado por un pago en dinero fuera del hogar, definición que relega otros esfuerzos a la diversión, el crimen o simplemente el cuidado del hogar” (Tilly y Tilly, 1998:22)”³.

¿Qué tiene que ver la nueva ley de paternidad, con la negociación de la intimidad?

La anterior definición permite entender el trabajo, en una perspectiva distinta a la normativa. El fenómeno social de la negociación de la intimidad⁴; ayuda a comprender la dimensión bioética - legal del trabajo. Viviana A. Zelizer en su análisis, adecua a la dinámica cultural que se genera en el trabajo, una comprensión de la intimidad con su devenir jurídico y avizora nuevos entendimientos sobre las tendencias laborales.

La visión bioética legal del trabajo se constituye en la posibilidad de mirar el trabajo y la ecología ampliado a los animales que trabajan, por ejemplo, las palomas mensajeras; así mismo el trabajo humano se entendería incluyente bajo el concepto de “trabajo relacional;”⁵ dignificando el trabajo y se dimensiona e integra con las ideas de calidad de vida, trabajo decente, salud en el trabajo, empleos verdes y sostenibles.

La bioética del trabajo, el biotrabajo, la biolaboridad y la bioética laboral son conceptos emergentes que ayudan a entender las relaciones del hombre con la innovación tecnológica, por la irrupción intempestiva en su cotidianidad, centrando la supremacía de la vida, ante el maquinismo.

Respecto a la relación hombre – maquina y trabajo, hay que evitar caer en el tecnocentrismo porque las herramientas tecnológicas en sí mismas no interpretan el mundo del trabajo, son elementos que pueden ser utilizados para la organización del trabajo. El problema es que los nuevos modelos de negocios basados

² Ley 1413 de noviembre 11 de 2010.

³ Viviana A. Zelizer, La negociación de la intimidad, p 67, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 2009.

⁴ Ibidem.

⁵ Ibidem.

en las TIC se implementan por las multinacionales bajo ningún control de los Estados y en un escenario de precarización laboral. El primer eslabón de este análisis son los valores de la vida humana, posibilitando interpretar cómo influyen los cambios tecnológicos en el trabajo.

Zelizer desde la óptica de la sociología económica, amplía y universaliza el concepto trabajo, denominándolo “Trabajo relacional”⁶, esta categoría, integra a la presente investigación, “Los relatos biográficos íntimos”, revisando “Universos empíricos, - desde ventanas estratégicas”⁷. Propone una reinterpretación desde el derecho, donde busca incorporar elementos culturales importantes para entender el concepto trabajo en nuestro sistema jurídico.

Es necesario tener en cuenta, el origen anglosajón del texto, haciendo una reinterpretación del *common law*, para adaptarlo al *civil law*, porque se trata de dos tradiciones diferentes, una de derecho romano y la otra anglosajona.

Es así como su pensamiento articula, acopla, ensambla y visibiliza las conexiones entre derecho laboral y Bioética con estos enfoques: Las relaciones de pareja⁸, la economía en el hogar⁹, la intimidad y el derecho¹⁰. El entronque con la dimensión bioética se precisa¹¹ e identifica como un esquema biocéntrico que reconfigura el derecho laboral, para incorporarlo a los valores universales de conservación de la especie humana y su entorno, transformando el mundo del trabajo.

¿Cómo se explica, desde la nueva ley de las licencias de paternidad, ¿el trabajo?

Una visión biocéntrica para el trabajo, muestra la relación el trabajo - vida humana, a nivel micro y macro, integrada con los organismos vivos del planeta, hoy en riesgo por la crisis climática; pensando en la integración del trabajo con la conservación, se dimensiona la necesidad de una sostenibilidad laboral y ambiental, fundada en “una ética de la tierra”:

“El esfuerzo de Leopold a lo largo de toda su vida por llegar a comprender la tierra como un sistema ecológico dinámico y, al mismo tiempo, como una comunidad moral de la que todos los seres formamos parte, culmina en el famoso ensayo La ética de la tierra, que dio origen a la ética ecológica como disciplina filosófica de perfiles nítidos, aún con inimitable frescura las observaciones naturalistas de primera mano y la reflexión de fondo sobre la relación entre el ser humano y la biosfera.”¹²

⁶Viviana A. Zelizer, La negociación de la intimidad, 2009. p 67 Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

⁷ Ibidem. Contraportada.

⁸ Que combinan intimidad y actividad económica: Sitios de cita web, salas de chat virtuales. Prostitución: Sexo telefónico, virtual, actuar en películas pornográficas. Ibidem

⁹ Interacciones entre las relaciones sociales en el hogar y el consumo de artefactos electrónicos, por ejemplo: los automóviles, las lavadoras, los televisores. Los niños que producen haciendo y respondiendo llamadas telefónicas, y el consumo de los niños. Ibidem.

¹⁰ La ley cambia a medida que cambian las prácticas íntimas; se analizaran los vínculos entre prácticas cotidianas y los procedimientos legales, en los casos donde influye la tecnociencia. Ibidem.

¹¹ “El derecho con la moral y aceptar que lo correcto o lo bueno es lo que un determinado derecho positivo considera como tal, e identificar la ética con la técnica, de manera que se supone que lo que puede (técnicamente) hacerse es también lo que debe hacerse” Manuel Atienza. Diez errores frecuentes en la argumentación bioética. P. P. 30 - 31. Bioética, Derecho y Argumentación, 2004. Palestra, Temis. Bogotá.

¹² Una ética de la tierra. Aldo Leopold. Prólogo de J. Riechmann. Ed. Catarata

Hoy más que nunca el trabajo requiere pensarse como totalidad y proceso vital, evitando que se instrumentalice y explote como mercancía; fragmentar el mundo laboral a únicamente lo humano, implica un atraso conceptual, que lo aisló históricamente, generando violencia tanto psicológica como moral, y agresión con todo lo que lo rodea, por mirarse únicamente como fin para transformar lo material, ha producido daños a la naturaleza y al mismo hombre:

“El trabajo (en cuanto actividad reproductiva y productiva, no como trabajo asalariado) fue, es y seguirá siendo una de las formas fundamentales de vínculo social, además de la mediación esencial entre el mundo que construyen los seres humanos y la naturaleza. Sin embargo, en la era de la crisis socio ecológica global, y de un capitalismo tardío ya más letalmente descompuesto que maduro, sin duda se plantean difíciles cuestiones a la hora de reflexionar sobre el mismo... ¿Debemos restringir el concepto de manera que sólo incluya las actividades realizadas con una contraprestación monetaria? ¿Deberíamos abolirlo, en tal perspectiva? ¿Lo asumimos y sufrimos como un yugo o un castigo bíblico, como alienación y opresión, o bien podemos pensarlo en una sociedad poscapitalista, como un lugar de auto realización?”¹³

Se propone argumentar el trabajo como vida (biotrabajo), ante el vacío moral y ético en los centros productivos, por la negación del otro; el mercado laboral desecha con criterio rentista y expoliador, a las personas sin las cualidades que exige su sistema competitivo; el débil se excluye sino no rinde, o no se adapta a criterios y estándares mediatizados por niveles de utilidad y eficiencia:

“Como sus predecesoras, esta revolución industrial sin duda viene a alterar la escena económica. La industria, el trabajo, la agricultura se están viendo altamente afectadas por el uso de la tecnología. Hasta ahora, quizás haya sido el mundo laboral el que más atención ha recibido. Y ello porque, si bien la cifra no es unánime, un alto porcentaje de puestos de trabajo va a desaparecer, o verse alterado por la implementación de nuevas tecnologías. Y, como ya ocurriera en pasadas revoluciones industriales, se espera que este reajuste del mercado laboral se cobre un peaje mayor en los sectores menos favorecidos de nuestras economías. Y es que las respuestas que se den a los desafíos sociales, económicos y políticos ante los que nos encontramos deben tener en cuenta la variable ecologista.”¹⁴

¹³ Jorge Riechmann, Carmen Madorrán Ayerra, María Echavarría. ¡Peligro! Hombres trabajando. Ecológico-social el trabajo de la era de la crisis. Editorial Los Libros de la Catarata. Edición 1ª. 2013. España.

¹⁴ La cuarta revolución industrial desde una mirada ecosocial. Luis Esteban Rubio, Lucía Baratech Sánchez, José Bellver Soroa, Paz Serra Portilla, Marcellesi Florent, Jonathan Gómez Cantero, Carmen Madorrán Ayerra, Emilio Santiago Muño, Gabriela Vázquez Macías, Angélica Velasco Sesma, Lucía Vicent Valverde, Florent Mar Cellesi. 1er edición. 2018. Editorial: Clave Intelectual.

1.5 El piso de protección social.

 El empleo es de todos Mintrabajo



 UNIVERSIDAD Unipiloto DE COLOMBIA

 Red de Radio Universidad de Colombia

 Sintonizanos
Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisoral/>
Ingresar aquí





Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

Conozca el mecanismo de protección para el trabajador informal o por horas y que no alcanza a cotizar a pensiones

**Explicación del Piso de Protección Social:**
Director regional de Bogotá de Colpensiones,
Fran Michel Charris Trujillo

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
www.bioeticadeltrabajo.org





El empleo
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia


Sintonizanos
Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
Ingresar aquí



Programa radial **El Mundo del Trabajo** y la Bioética Laboral

CONOZCA EL MECANISMO DE PROTECCIÓN PARA LA VEJEZ CON INGRESO ECONÓMICO

Explicación del Piso de Protección Social
por **Fran Michel Charrys Trujillo** Director
Regional de Bogota de Colpensiones

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.



www.bioeticadeltrabajo.org

Parte 1



Parte 2



MECANISMO DE PROTECCIÓN SOCIAL PARA EL TRABAJADOR INFORMAL, O EL TRABAJA POR HORAS Y NO ALCANZA A COTIZAR A PENSIONES.

Estimados oyentes muy buenos días, les damos hoy de nuevo la bienvenida a otro programa especial de “El Mundo del Trabajo y de la Bioética Laboral”, programa institucional que hace parte del Plan de acción de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo. Hoy con un tema muy importante: El Piso de Protección Social, así que usted que nos escucha que es trabajador informal, o trabaja por horas y no alcanza a cotizar a pensiones, Colpensiones está socializando este mecanismo de Protección, al cual se espera que cerca de 10 millones de colombianos puedan ser parte él y entre todos sus beneficios, puedan contar con la protección de un Seguro Inclusivo.

Pero para dar a conocer más en detalle este tema, nos acompaña en esta mañana Fran Michell Charrys, director de la regional Bogotá de Colpensiones a quien saludamos y le damos la bienvenida. Dr. Fran, un saludo y bienvenido a “El Mundo del Trabajo”.

Un cordial saludo Tito, Gabriel y a toda la mesa de trabajo de este espacio institucional de la Universidad Piloto de Colombia, muchas gracias por esta invitación y un saludo especial a toda la audiencia de este programa.

Dr. Fran, antes de que entremos en materia, por favor cuénteles a nuestra audiencia un poco de quién es Fran Charrys.

Que interesante Dr. Fran, bueno en los últimos meses hemos venido escuchando mucho hablar del Piso de Protección Social, pero realmente este es un tema que requiere más detalle y explicación, sobre todo para aquellas personas que tienen ingresos menores al salario mínimo. Para iniciar por favor explíquenos ¿Qué es el Piso de Protección Social?

Claro que sí, bueno el PPS es un mecanismo de protección en Seguridad Social creado por el Gobierno Nacional en el artículo 193 del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 “Pacto por Colombia – Pacto por la Equidad” y que, a su vez, fue reglamentado por el Decreto 1174 del 27 de agosto de 2020.

Tiene como propósito dar protección a los trabajadores que devengan menos de un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV), debido a que trabajan tiempo parcial y por tal motivo, no cotizan al Sistema de Seguridad Social Integral. Por ello, este mecanismo protege a través de tres componentes así:

1. **Protección en salud** con acceso a salud subsidiada.
2. **Protección para la vejez** con ingreso económico en la vejez, a través del Servicio Social Complementario de los Beneficios Económicos Periódicos – **BEPS**, administrado por **Colpensiones**.
3. **Protección al trabajador** con un Seguro Inclusivo, que lo protege ante contingencias de su oficio u actividad.

¿A quiénes está dirigido el Piso de Protección Social?

Bueno, en general, está dirigido a los trabajadores que devengan menos de un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV), debido a que trabajan tiempo parcial, según los casos que se describen a continuación:

- I. Trabajadores dependientes: personas que tengan relación contractual laboral o por prestación de servicios y que trabajan tiempo parcial. Estos deberán ser vinculados obligatoriamente al mecanismo del PPS.
- II. Personas que cuenten con uno o varios vínculos laborales, y simultáneamente, con uno o varios contratos por prestación de servicios, y que como resultado de estos vínculos y/o contratos, reciban un ingreso total mensual inferior a un (1) SMLMV después de descontar expensas y costos cuando a ello haya lugar, de conformidad con lo establecido en el Artículo 107 del Estatuto Tributario.
- III. Trabajadores independientes: podrán vincularse de forma voluntaria personas que no tengan una vinculación laboral o no hayan suscrito un contrato de prestación de servicios y no tengan capacidad de pago para cubrir el monto total de la cotización al Sistema Integral de Seguridad Social.
- IV. Trabajadores extranjeros: con cédula de extranjería o permiso especial de permanencia vigente y activo que cumplan las condiciones mencionadas en los numerales I, II o III, podrán

beneficiarse del Piso de Protección Social, sin embargo, no podrán vincularse al Programa BEPS de Colpensiones de manera tradicional.

De manera obligatoria, los empleadores y contratantes deben hacer los aportes al Piso de Protección Social (PPS) ante Colpensiones de los trabajadores o contratistas que cumplen con los requisitos anteriormente expuestos.

¿se tiene un estimativo de cuántas personas en el país se pueden beneficiar del Piso de protección Social?

Con el Piso de Protección Social busca llegar a más de 10 millones de colombiano que representan el 45% de los ocupados en el país con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo. De este 45%, aproximadamente 2 millones de personas, son susceptibles de pertenecer al esquema obligatorio, es decir que sus empleadores o contratantes serán quienes hagan el aporte del 15% (14 puntos para proteger su vejez con BEPS y el punto restante para un Seguro Inclusivo) del ingreso sin que se le descuenta al trabajador o al contratista. Quienes no tienen un empleador o contratante, pueden vincularse de manera voluntaria, en este grupo se encuentran aproximadamente 8 millones de trabajadores.

Dr. Fran. hemos escuchado hablar de que a este Piso de Protección se pueden vincular los independientes como aquellos que tienen un patrono o empleador, por favor explíquenos cuál es ese Piso obligatorio y cuál es ese Piso voluntario?

Claro que sí, bajo el esquema obligatorio (vinculado obligatorio), se entiende que está dirigido a las personas que trabajan tiempo parcial y que tengan uno o varios vínculos laborales. También para aquellas personas que celebren contratos de prestación de servicios con una remuneración mensual inferior a un salario mínimo (1 SMLMV).

Ahora bien, en el esquema voluntario (vinculado voluntario) se encuentra dirigido a las personas que no tengan una vinculación laboral o no hayan suscrito un contrato de prestación de servicios, incluidos los productores del sector agropecuario, que no tengan capacidad de pago para cubrir el monto total de la cotización al Sistema de Seguridad Social Integral y cuyo ingreso total mensual sea inferior a un salario mínimo (1 SMLMV).

Pongamos un claro ejemplo para aquellos que quieran vincularse ya sea de manera obligatoria o voluntaria.

Si una persona desea realizar aportes al Piso de Protección Social, como vinculado Obligatorio debe seleccionar uno de los operadores de Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) que están autorizados por el Ministerio de Salud y Protección Social, estos son: Aportes en Línea, Mi Planilla, ARUS, SOI, Simple y Asopagos; ante estos operadores la persona interesada deberá registrarse, gestionar la planilla tipo B y realizar los aportes.

Para consultar más información de los operadores autorizados, se recomienda acceder a este enlace:
<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/contacto-operadores-pila.aspx>

Las opciones disponibles para el pago de la planilla son:

- Botón PSE
- Puntos de recaudo autorizados por Colpensiones: Punto de Pago, Super Giros y SuRed.
Son más de 27.700 puntos a nivel nacional. En este caso, los aportantes podrán hacer el pago a través de un PIN generado por el Contact center o página web de los operadores de información.
De igual manera los cotizantes 66 que realizan aportes de manera voluntaria, lo podrán hacer acercándose directamente a las redes de recaudo contratadas por Colpensiones.

En el caso de aportes voluntarios de los trabajadores independientes, se tendrán tres opciones para vincularse:

- Realizar el pago del aporte directamente en las redes de recaudo autorizadas por Colpensiones para Piso de Protección Social (Supergiros, SuRed o Punto de Pago).
- Llamar al contact center de los operadores de PILA autorizados para generar el PIN de pago correspondiente. Con ese código puede ir a una red de recaudo.
- Pagar a través del botón PSE dispuesto en las sedes electrónicas de los seis (6) operadores PILA autorizados.

bueno y cuáles son los beneficios que recibe la persona que toma la decisión de vincularse al Piso.

El principal beneficio es estar cubierto bajo la sombrilla de la protección social, pertenecer al Régimen Subsidiado del Sistema General de Seguridad Social en Salud, tener un ahorro para la vejez en BEPS con el fin de recibir un ingreso para toda la vida en su etapa retiro laboral, y un Seguro Inclusivo con cobertura por treinta días por fallecimiento por cualquier causa, amparo exequial, enfermedades graves, desmembraciones, indemnización por imposibilidad para trabajar, entre otros.

- Ahora déjeme detallarle un poco más el beneficio del Seguro Inclusivo:

Es un seguro al que tienen derecho los trabajadores vinculados al Piso de Protección Social, el cual tiene una vigencia de treinta (30) días a partir del día siguiente de acreditado el aporte en su cuenta individual y tiene las siguientes coberturas:

Amparo 1 – Fallecimiento por cualquier causa

Incluye muerte por suicidio, homicidio, terrorismo, fallecimiento por SIDA, muerte presunta por desaparición.

Amparo 2 – Amparo exequial

Entrega 1.5 SMLMV a los beneficiarios de Ley.

Amparo 3 – Enfermedades graves

Aplica para el diagnóstico por primera vez de enfermedades graves como cáncer, infarto de miocardio, insuficiencia renal crónica, enfermedad cerebrovascular, esclerosis múltiple, cirugía de arterias coronarias (incluido *baipás*) y quemaduras que requieren cuidados especiales. Reconoce el 50% de la suma asegurada por fallecimiento.

Amparo 4 – Desmembraciones por accidente

Aplica como consecuencia de la pérdida de algunas de las partes del cuerpo, de su funcionalidad o la audición en uno o ambos oídos o visión de uno o ambos ojos. Reconoce entre el 25% y el 50% de la suma asegurada por fallecimiento.

Amparo 5 - Indemnización por imposibilidad para trabaja

Aplica por la hospitalización del beneficiario por periodos mayores a 5 días (mayor o igual a 6 días). Se reconocerá un monto fijo por valor de \$200.000 que podrá ser cobrado una sola vez en el agregado anual.

Dr. Fran, frente a este tema del Piso de protección se ha especulado que, con este mecanismo, a muchos trabajadores formales se les pueden desmejorar sus derechos y garantías laborales. Por lo tanto ¿Quién fiscalizará a los empleadores para que esta situación no se presente?

La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) será la encargada de vigilar y fiscalizar a los empleadores o contratantes para que no cometan irregularidades y no desmejoren las condiciones laborales de sus trabajadores. De igual manera estará encargada de prevenir que el Piso de Protección Social se convierta en un mecanismo de elusión y evasión de la obligación de realizar aportes al Sistema de Seguridad Social por parte de empleadores y trabajadores independientes.

Adicionalmente, el Ministerio del Trabajo realizará la inspección, vigilancia y control frente al cumplimiento de las normas laborales y demás disposiciones sociales, de conformidad con los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

¿dónde pueden obtener más información sobre este tema?

Respuesta enfocada en los canales no presenciales de Colpensiones y los PAC de Colpensiones en Bogotá, incluyendo los PAC ubicados en la red Supercade, adicionalmente las páginas web del Ministerio del Trabajo y de Colpensiones.

1.6 La transición del mundo del estudio al mundo del trabajo.



 El empleo es de todos Mintrabajo

 **UNIVERSIDAD Piloto**
DE COLOMBIA

 **Red de Radio**
Universitaria de Colombia



Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral

TRANSICIÓN DEL MUNDO DEL ESTUDIO AL MUNDO DEL TRABAJO

 Dialogo con
Jesús Emiliano Castañeda palacios
consultor empresarial



 **Sintonízanos**
Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
 Ingresar aquí

 **¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.**
www.bioeticadeltrabajo.org



¿Qué es una transición?

La transición supone una especie de etapa no permanente entre dos estados. Por lo general se entiende como un proceso con una cierta extensión en el tiempo. Existió la transición del feudalismo al capitalismo que duro cinco siglos, transición de un modelo económico a otro más evolucionado, la transición de estados centralista a modelos federalistas.

En el mundo del trabajo encontramos transiciones:

Del mundo del estudio al mundo del trabajo,

Transición de un periodo de prueba y la vinculación laboral,

La adaptación a un puesto de trabajo tras un proceso de rehabilitación ante un accidente de trabajo o enfermedad profesional,

Transición del mundo del trabajo al mundo del ocio (Jubilación)

La readaptación laboral por cambio de la misión institución o ampliación en su portafolio de servicios o productos

¿Qué es la orientación para la vida?

Comprende los saberes básicos para diseñar un proyecto de vida personal, sustentado en el reconocimiento de metas personales, como premisa para organizar su vida; de igual forma, orienta a reconocer y aprovechar productivamente sus capacidades, el tiempo y recursos personales

La Orientación se plantea como un proceso o conjunto de acciones para ayudar a otros en la solución de situaciones críticas y conflictivas o en la satisfacción de necesidades para el logro de un estado de bienestar

¿Cómo es la orientación educativa en Colombia?

En Colombia, la orientación educativa aparece ligada a servicio (el Decreto 1860 de 1994 en su artículo 40 hace referencia a servicio de orientación

Servicio de orientación. En todos los establecimientos educativos se prestará un servicio de orientación estudiantil que tendrá como objetivo general el de contribuir al pleno desarrollo de la personalidad de los educandos, en particular en cuanto a:

a) La toma de decisiones personales;

- b) La identificación de aptitudes e intereses;
- c) La solución de conflictos y problemas individuales, familiares y grupales;
- d) La participación en la vida académica, social y comunitaria;
- e) El desarrollo de valores

Formación del educando. La educación debe favorecer el pleno desarrollo de la personalidad del educando, dar acceso a la cultura, al logro del conocimiento científico y técnico y a la formación de valores éticos, estéticos, morales, ciudadanos y religiosos, que le faciliten la realización de una actividad útil para el desarrollo socioeconómico del país.

Los establecimientos educativos incorporarán en el Proyecto Educativo Institucional acciones pedagógicas para favorecer el desarrollo equilibrado y armónico de las habilidades de los educandos, en especial las capacidades para la toma de decisiones, la adquisición de criterios, el trabajo en equipo, la administración eficiente del tiempo, la asunción de responsabilidades, la solución de conflictos y problemas y las habilidades para la comunicación, la negociación y la participación

¿En qué consiste La orientación vocacional, profesional y ocupacional como elementos en la orientación para la vida?

¿Qué es la orientación vocacional?

La orientación vocacional es una herramienta diseñada para facilitar las decisiones relacionadas a una carrera profesional. Disciplinas como la psicología y la pedagogía se combinan en estos procesos con el objetivo de brindar auxilio a los jóvenes preuniversitarios. El proceso de orientación vocacional facilita que el individuo reconozca, analice y exhiba habilidades, intereses, valores y rasgos de personalidad que resulten compatibles con la elección de formación profesional y laboral.

Es un proceso dirigido al conocimiento de diversos aspectos personales: capacidades, gustos, intereses, motivaciones personales, en función del contexto familiar y la situación general del medio donde se está inserto para poder decidir acerca del propio futuro.

¿Qué importancia tiene la orientación vocacional y el proyecto de vida en los adolescentes?

La importancia de la educación vocacional radica en que esta es la que se enfatiza en ayudar al estudiante a descubrir profundamente sus gustos y aptitudes y así crear un perfil que le favorezca en la toma de decisiones acerca de su futuro personal, profesional y ocupacional.

¿Qué relación hay entre proyecto de vida y orientación vocacional?

La Orientación Vocacional es un apoyo al proceso de la toma de decisiones como parte de un proyecto de vida, en la cual la persona combina sus capacidades, potencialidades, intereses y limitaciones, así como sus posibilidades existentes en el medio en el que se desarrolla.

¿Cómo trabajar orientación vocacional en adolescentes?

La Orientación Vocacional es un proceso que tiene como objetivo despertar intereses vocacionales, ajustar dichos intereses a la competencia laboral del sujeto y a las necesidades del mercado de trabajo.

¿Qué es vocación?

- Un conjunto de motivos e intereses que nos orientan hacia aquello que queremos ser y hacer en nuestra vida
- Se inicia desde las primeras etapas del desarrollo del niño o la niña
- Se debe articular con las oportunidades y limitaciones de la realidad
- No se trata de un aspecto predeterminado o innato de la persona

Objetivos

- Identificar valores, aptitudes y actitudes.
- Mejorar la comprensión sobre los talentos que tiene.
- Identificar cuáles son sus capacidades, puntos fuertes y débiles.
- Reconocer su estilo de aprendizaje y tipos de inteligencia.
- Descubrir intereses vocacionales.

La vocación es una forma de expresar nuestra personalidad tanto en el mundo laboral como en el académico, ejecutando los criterios o acciones que pudieran expresarse como innatos, sin embargo, es necesario erradicar este supuesto para fomentar el desarrollo de habilidades y capacidades

¿Qué pasa si no hay orientación vocacional?

La falta de una orientación adecuada, el espíritu contradictorio, los inconvenientes económicos, las presiones sociales y hasta los niveles de competencia pueden empañar el panorama profesional de cualquier aspirante a ingresar a la Universidad.

- Deserción escolar
- Cambio de carrera
- Baja productividad laboral
- Ausentismo
- Alta rotación en los puestos de trabajo
- Enfermedades profesionales
- Accidentes de trabajo

¿Qué debería saber para tener una mejor orientación vocacional?

Trata de hacer muchas preguntas cuando tengas la oportunidad de encontrarte con un profesional de la o las carreras que tienes pensado estudiar. Escuchar a las personas que ya se desempeñan en el campo profesional te puede dar una idea de las opciones que tienes y de cómo es la realidad de esa profesión.

¿Qué entiende por orientación vocacional en plena adolescencia?

La orientación vocacional se convierte en indispensable cuando surgen las dudas de que es lo más conveniente hacer, y cuáles son los talentos y recursos con los que dispone el adolescente. Iniciar este camino en la dirección adecuada supone disponer de todas las energías necesarias hacia lo que produce satisfacción.

Herramientas disponibles para facilitar la orientación vocacional.

¿Qué es orientación profesional para jóvenes?

La orientación profesional es el proceso a partir del cual se orienta a los jóvenes sobre cómo tomar decisiones acerca de su vida laboral.

¿Qué se entiende por orientación profesional?

La orientación profesional consiste en la ayuda a aquellas personas que desean orientación sobre en qué van a basar su vida laboral; a encontrar empleo a las personas que se encuentren desempleadas y a las que deseen un cambio laboral en su vida.

¿Cómo puede ser la orientación profesional?

La Orientación profesional consiste en ayudar a personas desempleadas, o aquellas que quieran cambiar de empleo, a conseguir un puesto de trabajo. Esto se consigue proporcionando asesoramiento, información y entrenamiento que facilite su inserción profesional.

Durante los últimos años de la ESO y en Bachillerato, la orientación profesional es necesaria para ayudar a los jóvenes a orientarse en los estudios hacia una profesión determinada. Con unas tasas de desempleo juvenil en torno al 50% y de abandono escolar del 25%, descubrir cuáles son nuestras potencialidades y cómo adaptarlas al entorno laboral puede ser decisivo.

La orientación profesional es el proceso a partir del cual se orienta a los jóvenes sobre cómo tomar decisiones acerca de su vida laboral. Se les dota de las herramientas necesarias para conocer cuáles son sus competencias, sus intereses y capacidades, y, sobre todo, para tomar decisiones en torno a su vida académica y laboral. Por eso es tan necesaria y determinante en la elección de la profesión.

Consta de varias fases que pueden realizarse individualmente o de manera colectiva, y que son las siguientes:

1. Fase de orientación

Mediante cuestionarios, entrevistas, y test se ayuda al joven a conocerse mejor, saber cuáles son sus puntos fuertes y sus destrezas, así como que habilidades debe adquirir. Así mismo durante esta fase se informa de cuál es el estado del **mercado** laboral y la realidad social.

2. Fase de decisión

Es el momento de la toma de decisiones. Se acompaña al alumno en la elección de itinerario académico, estudios o profesión mediante un proceso reflexionado.

3. Fase de realización

En esta fase el joven debe llevar a cabo las acciones propuestas, seas cuales sean, con el fin de adquirir los conocimientos y destrezas que necesita para incorporarse satisfactoriamente al mundo laboral. No solo se trata de elegir carrera adecuadamente, sino habilidades básicas como elaborar su currículum vitae, saber prepararse una entrevista, ser capaz de realizar los trámites administrativos pertinentes o desarrollar su marca personal.

Importancia de la Orientación Profesional

En ocasiones olvidamos la importancia de la orientación profesional y hacemos grandes inversiones en extraescolares, en buenos colegios, siempre pensando en el futuro de nuestros hijos. Sin embargo, no es habitual en España algo tan sencillo y abarcable como un proceso de orientación profesional, que puede cambiar la vida laboral de una persona. En unas pocas sesiones nuestro hijo se conocerá mejor a sí mismo, despejará dudas sobre las distintas profesiones, y conocerá la realidad del mercado profesional.

Hay un alto porcentaje de alumnos que al terminar sus estudios universitarios acaban dedicándose a otra cosa, en ocasiones porque los estudios les defraudaron: el contenido no era lo que esperaba, y en otras, porque las salidas profesionales de sus estudios tienen poco que ver con lo que ellos esperaban al matricularse en ese módulo o grado. Además, la mayoría de las veces no hay oferta laboral para el gran número de estudiantes que se incorporan al mercado laboral cada año.

La orientación profesional no solo es necesaria antes de elegir estudios, si no también si nuestro hijo presenta fracaso académico o desmotivación durante los últimos años de la ESO. En ese momento, tras un proceso de orientación profesional, los jóvenes encuentran motivaciones nuevas al conocer todas las posibilidades que tienen.

Orientación Ocupacional

Definición

Brinda herramientas y desarrolla habilidades que facilitan la búsqueda activa de empleo y la participación exitosa en un proceso de selección. Esta se brinda a través de 18 talleres de orientación ocupacional entre los que se encuentran: hoja de vida, entrevista laboral, competencias blandas, entre otros.

Comenzar con una experiencia laboral positiva puede ser un fuerte impulso a la autoestima de adolescentes con dificultades de aprendizaje y atención. Si su hijo se está preparando para su primer trabajo o entrenamiento vocacional, usted puede ayudar bastante para que tenga éxito. Anímelo a seguir estos pasos para que la transición sea más fácil. Tenga en cuenta que si su hijo tiene un Programa de Educación Individualizada (, por sus siglas en inglés), el servicio de planeamiento de transición puede, también ayudarlo a prepararse.

Practique el desplazamiento al trabajo

Haga unos viajes de práctica con su hijo a la misma hora y día de la semana a las que él empezará a trabajar. Calcule cuánto tiempo tardará.

Solucione el almuerzo: Antes del primer día de trabajo de su hijo, pídale que investigue las opciones para almorzar y evalúe si tiene tiempo de ordenar y comer. Recuérdele que pregunte dónde come la gente que trae su almuerzo.

Sepa a quién llamar o enviar un correo electrónico

Asegúrese que su hijo tenga una persona con quien comunicarse (y su teléfono y correo electrónico) por si se enfermara o estuviera retrasado.

Conozca cómo se informa el horario de trabajo

Si las horas de trabajo de su hijo cambian semanalmente, él necesita saber cómo acceder al nuevo horario. No asuma que alguien se lo comunicará directamente.

Determine la mejor manera de mantenerse informado del horario

Pregunte a su hijo qué es lo mejor para él, si sacar una foto del horario con su teléfono, mandársela por texto a él mismo o anotarla en un calendario.

Trabaje en sus habilidades de manejo del tiempo

Haga que su hijo tenga una estrategia para llegar a tiempo a su trabajo. Por ejemplo, preparar la ropa que se va a poner la noche anterior. Busque otras maneras de practicar habilidades para administrar el tiempo.

Llene los formularios

En algunos estados, los adolescentes necesitan documentos de trabajo para obtener un empleo. Frecuentemente son emitidos por la escuela de su hijo o por la inspección de trabajo

Abra una cuenta de banco

Si le pagan usando depósito directo, necesitará tener una cuenta bancaria para completar los documentos el primer día de trabajo. Si le pagan con un cheque necesitará una manera de cobrarlo.

Haga planes para el tiempo libre

Su hijo puede que esté menos ocupado de lo que estaba en la escuela. Hablen de los intereses que puede explorar, las actividades que ofrezcan algunas organizaciones o quizás inscribirse en un gimnasio.

Busque oportunidades para socializar

Un trabajo no facilita conexiones con personas de su edad como la escuela. Para evitar sentirse solo, puede que necesite hacer amigos fuera del trabajo.

Practique pedir ayuda

Abogar por sí mismos en el trabajo es clave para los jóvenes con dificultades de aprendizaje y atención. Por ejemplo, si su hijo se confunde con las indicaciones, esto puede afectar su trabajo. Ayúdelo a identificar con quién hablar y practique qué puede decir.

¿Qué es el SNIES?

Es el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior reglamentado mediante Decreto 1767 de 2006 con el propósito de recoger, organizar, consolidar y divulgar información sobre educación superior, para la planeación, monitoreo, evaluación, asesoría, inspección y vigilancia del sector; es decir que su fin esencial es el de soportar la operación estadística de educación superior.

¿En cuáles programas académicos de educación superior se pueden inscribir, admitir y recibir alumnos nuevos?

Los programas académicos que se consultan en el SNIES, que cuentan con reconocimiento del Ministerio de Educación Nacional, pueden estar en estado activo e inactivo, y las instituciones de educación superior solamente pueden recibir alumnos nuevos en programas en estado activo.

¿Desde cuándo se tienen datos estadísticos de la educación superior en Colombia?

De acuerdo con el decreto de creación del SNIES, el Ministerio de Educación Nacional cuenta con cifras oficiales a partir del año 2007 hasta el 2018, última vigencia con datos oficiales que se ha publicado.

¿Sobre cuáles temáticas las instituciones de educación superior reportan al SNIES?

En la actualidad las instituciones reportan al Ministerio información sobre Población estudiantil (Inscritos, Admitidos, Estudiantes de primer curso, Matriculados y Graduados), Recurso humano (Docentes y Administrativos), Bienestar institucional, Extensión, Investigación, Internacionalización de la educación superior, Derechos pecuniarios e Información financiera.

SENA

El Observatorio Laboral y Ocupacional monitorea el comportamiento de las ocupaciones, partiendo de diversas fuentes de información del mercado laboral. Provee información a nivel nacional, que contribuye a la orientación de acciones de formación emprendimiento y empleo. Además, genera alertas de proyectos de inversión que se quieren realizar en las diferentes regiones y sectores económicos.

Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia

Desarrolla un referente único para la identificación de ocupaciones, la movilidad laboral, la gestión del talento humano, la intermediación laboral, los estudios y análisis del mercado laboral, la producción estadística y los componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones

Mapas Ocupacionales

El Mapa Ocupacional describe las ocupaciones por área de desempeño y nivel de cualificación de los sectores, subsectores y/o áreas productivas del mercado laboral colombiano.

El Mapa Ocupacional es uno de los referentes para tener en cuenta para identificar cambios en las estructuras de los perfiles ocupacionales. El Mapa Ocupacional es la ruta estratégica ocupacional compuesta por la cadena de valor del sector, los cargos que participan en cada uno de los eslabones y la homologación de estos con ocupaciones existentes en la Clasificación Nacional de Ocupaciones. De otra parte, la cadena de valor es la agrupación de actividades por eslabones, que permiten describir el desarrollo de un proceso productivo para generar valor al bien o servicio final, y se encuentra definida para este fin por el alcance de las mesas sectoriales.

Tendencias de las ocupaciones

Mide el comportamiento de las ocupaciones a nivel nacional y departamental, con base en la información de inscritos (personas que buscan empleo), vacantes (requerimientos de recurso humano por parte de las empresas) y colocados (vinculaciones laborales exitosas).

Cifras regionales del mercado laboral

Mide el comportamiento de las ocupaciones a nivel nacional y departamental, con base en la información de inscritos (personas que buscan empleo), vacantes (requerimientos de recurso humano por parte de las empresas) y colocados (vinculaciones laborales exitosas).

Busque Empleo

El SENA brinda un servicio gratuito que facilita el contacto organizado entre quienes buscan empleo y las empresas que requieren talento humano. El SENA cuenta con la plataforma de la Agencia Pública de Empleo (APE), donde cualquier persona puede acceder a este aplicativo para participar de una oportunidad de trabajo y los empresarios encuentran el talento humano que necesitan.

Además, es un operador autorizado por el Servicio Público de Empleo del Ministerio de Trabajo para realizar procesos de intermediación laboral en Colombia y en el exterior.

De acuerdo con el Decreto 2521 de 2013, por el cual se establece la estructura de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y se dictan otras disposiciones, la Unidad tiene las siguientes funciones:

Ejecutar las políticas en materia de la prestación del servicio público de empleo, la gestión del empleo y la intermediación laboral.

Administrar el servicio público de empleo con miras a que se desarrolle con sujeción a los principios de eficiencia, universalidad, igualdad, libre escogencia, integralidad, confiabilidad, transparencia y calidad.

Llevar el registro de las agencias de colocación y bolsas de empleo nacionales y transnacionales.

Monitorear la prestación del servicio público de empleo para constatar la calidad y el resultado obtenido de los servicios prestados por las agencias de colocación y bolsas de empleo autorizadas, y hacer las recomendaciones de reglamentación al Ministerio del Trabajo, cuando a ello haya lugar.

Promover la creación de operadores que presten el servicio público de empleo.

Desarrollar instrumentos para la gestión y colocación de empleo.

Administrar la red de prestadores del servicio público de empleo focalizando sus servicios en los territorios y sectores que requieran las acciones de mitigación del desempleo y organización del servicio público de empleo.

Realizar acciones de articulación y coordinación entre entidades públicas, la red de prestadores y otros actores incidentes para lograr una mejor prestación del servicio público de empleo.

Apoyar la implementación de planes y programas relacionados con el servicio público de empleo para la población vulnerable.

Asesorar y prestar asistencia técnica a las entidades públicas del orden nacional y territorial, la red de prestadores y otros actores incidentes para lograr la mejor organización del servicio público de empleo.

Diseñar, desarrollar y operar el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo en condiciones de compatibilidad e interoperabilidad con el sistema de información del Sector Administrativo del Trabajo, el Sistema de Gestión de Empleo para la Productividad y aquellos a los cuales deba integrarse.

Administrar los recursos públicos destinados para la gestión y colocación de empleo que le correspondan, de conformidad con el reglamento que expida el Gobierno Nacional, así como los destinados a la creación de empleos de emergencia y el fomento del empleo en situaciones de emergencia.

Las demás que le señale la Constitución Política y la ley de acuerdo con su misión y naturaleza

¿Qué es un taller de búsqueda de empleo?

Los talleres para buscadores de empleo son un recurso que pone a tu alcance información que se brinda a través de los talleres presenciales y del taller en línea, módulos de atención que ofrecen consejos de quienes emprendieron la tarea de encontrar un empleo acorde a su perfil laboral y expectativas.

- Hojas de vida (Función Pública, Formato Agencia de Empleo, Hoja de vida video, hoja de vida por competencias, por interés, formas preimpresas minerva).
- Técnicos de entrevistas.
- Redes de colaboración.
- Mejora de la autoestima.
- Avisos clasificados de ofertas de empleos.
- Funcionamiento de agencias de colocación, empresas temporales, buscadores de empleo en línea, cooperativas de trabajo asociativo, empresas asociativas.
- Servicios de colocación de universidades.
- Internet.
- Páginas amarillas.
- Guías telefónicas.
- Procedimientos de selección.
- Procedimientos de selección en el extranjero.
- Servicios outsourcing.
- Contratos de prestación de servicios.
- Agencias de búsqueda de ejecutivos (caza cabezas).
- Agencias de asistencia para la reinserción profesional y recolocación (outplacement)
- Gestoría de carreras profesionales (moda, fotografía, deportes).
- Instituciones de formación y colocación.
- Gestorías de bancos de datos informáticos sobre empleo.

1.7 Los beneficios del teletrabajo y trabajo en casa.



El empleo
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia



Sintonizanos

Unipiloto Radio Online

<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>

Ingresar aquí



Programa radial **El Mundo del Trabajo** y la Bioética Laboral



**Todo lo que necesitas saber sobre los
beneficios del teletrabajo, trabajo remoto
y trabajo en casa.**



Diálogo Con
Jennifer Villabon Peña,
Coordinadora Grupo de Función Coactiva o de
Policía Administrativa de la Dirección Territorial
de Bogotá del Ministerio de Trabajo.

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.



www.bioeticadeltrabajo.org



¿Ante la emergencia económica derivada de la pandemia por la Covid-19, qué formas de trabajo fueron implementadas en Colombia teniendo en cuenta las medidas de restricción de la movilidad y distanciamiento social?

En Colombia, el Ministerio del Trabajo propuso la implementación del trabajo a domicilio, teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto; todas ellas consistentes en modalidades particulares y con diferentes implicaciones prácticas.

¿En qué consiste el trabajo a domicilio?

El trabajo a domicilio está contemplado en el artículo 89 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 6 del Decreto 210 de 1953; es aquel contrato de trabajo a través de cual el trabajador presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, por sí mismo o con la ayuda de los miembros de su familia por cuenta de un empleador. Pese a que el trabajo a domicilio podría asimilarse al teletrabajo, debe advertirse que no es la misma figura jurídica, en efectos prácticos el trabajo a domicilio tiene amplia aplicación en empresas de confección en donde el trabajador con su propia máquina fabrica un determinado número de prendas para su empleador; siendo importante aclarar que en esta clase de contratos de trabajo, el empleador deberá suministrar las materias primas o los elementos destinados para su manufactura por parte del trabajador. Se sugiere que el mismo sea pactado mediante un contrato escrito, en el cual se especifique la forma y monto del salario (respetando siempre el salario mínimo legal), la forma en que se suministrará dicha materia prima, su especificación, el pago de prestaciones y seguridad social, entre otros derechos a favor de esta modalidad de trabajadores.

¿Aclarado lo anterior, en qué consiste el teletrabajo?

Por su parte, el teletrabajo está contemplado en la Ley 1221 de 2008 y en el Decreto Reglamentario 884 de 2012 compilado en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo – Decreto 1072 de 2015; consiste en una forma de organización laboral por medio de la cual se desempeñan actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y el empleador, que si se requiera de la presencia física del colaborador en su empresa u oficina; y por consiguiente estos colaboradores se denominan teletrabajadores.

¿El teletrabajo está clasificado en diversas formas?

Si, en primer lugar, encontramos a los teletrabajadores autónomos que son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina o un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones. En segundo lugar, están los teletrabajadores móviles que son aquellos que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, para lo cual hacen uso de los dispositivos móviles. Finalmente, encontramos los teletrabajadores suplementarios que son los que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

¿Qué formalidades debo tener en cuenta para implementar el teletrabajo en mi empresa u oficina?

El empleador debe informar de esta vinculación mediante la modalidad del teletrabajo a los Inspectores de Trabajo de su municipio, y en caso de que no existan en ese lugar, al alcalde Municipal. No debe perderse de vista que la protección en salud, pensiones y riesgos laborales no tiene ninguna mutación respecto de la brindada a los trabajadores presenciales, y por tanto, se debe notificar a la ARL sobre la implementación de esta modalidad de trabajo y contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional del empleador; tampoco podrá haber una afectación al salario ni a los derechos de asociación y sindicación de los teletrabajadores. También, deberá realizarse la pertinente introducción y ajuste al Reglamento Interno de Trabajo, teniendo en cuenta que a los teletrabajadores no les aplican las disposiciones sobre jornada de trabajo, trabajo suplementario o de horas extras y trabajo nocturno. Finalmente, debe resaltarse que es obligación de los empleadores suministrar y garantizar mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, así como las conexiones y programas, el valor de la energía y los desplazamientos ordenados por él y necesarios para desempeñar sus funciones; sin embargo, los colaboradores también deben saber que estos elementos y medios que le fueron suministrados por su empleador, no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

¿Entonces, ¿qué es el trabajo en casa?

El trabajo en casa está previsto en la Circular 021 del 17 de marzo de 2020, expedida por el Ministerio del Trabajo y aplicable para los trabajadores del sector privado, así como en la Circular 041 del 2 de junio de 2020, expedida por el Ministerio del Trabajo para el sector privado y el sector público; también se desarrolló esta modalidad laboral en la Ley 2088 de 2021 y en el Decreto 1662 de 6 de diciembre de 2021 compilado en el Decreto Reglamentario 1083 de 2015. El trabajo en casa se entiende como la habilitación al servidor

público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva; tampoco desmejora las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Sin embargo, debemos resaltar que este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad. Por demás, debe indicarse que esta habilitación de trabajo en casa se origina por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales que se pueden extender hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por única vez; sin embargo, de persistir estas excepcionales causas se extenderá la habilitación hasta que desaparezcan dichas condiciones. Sin embargo, el empleador dispone de la facultad unilateral de dar por terminada esta habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan esas circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que le dieron origen a la misma.

¿Qué debo tener en cuenta para implementar el trabajo en casa en mi empresa, oficina o entidad?

Previo a la implementación del trabajo en casa, toda empresa y entidad pública o privada deberá contar con un procedimiento tendiente a proteger este derecho y garantizar a través de las capacitaciones a que haya lugar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo. Y en ese orden, el empleador deberá notificar por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación. Sin que se requiera una notificación especial al Ministerio del Trabajo ni un ajuste o modificación al Reglamento Interno de Trabajo. Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el servidor público o el trabajador del sector privado, podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el respectivo empleador y/o entidad pública; por manera que de no llegarse a un acuerdo, corresponderá al empleador suministrar los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada. Siendo importante advertir que en todo caso el empleador es el primer responsable de suministrar los equipos necesarios para el desarrollo de las actividades; cumplimiento de funciones y prestación del servicio bajo la habilitación de trabajo en casa. Finalmente, no debe perderse de vista que la habilitación del trabajo en casa mantiene la facultad subordinante del empleador, es decir de dar órdenes e instrucciones al colaborador, así como de supervisar las labores del trabajador; manteniéndose también todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio en cabeza del trabajador. También deberá respetarse el horario y jornada laboral de los

colaboradores, su salario, el reconocimiento del auxilio de transporte a título de auxilio de conectividad digital para aquellos que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, junto con las garantías laborales, sindicales y de seguridad social.

¿Finalmente, explíquenos en qué consiste el trabajo remoto?

El trabajo remoto fue establecido mediante la Ley 2121 de 2021, y se entiende como una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual.

Debe entenderse que el trabajo remoto no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo, trabajo a domicilio o el trabajo en casa; y para su constitución deberá requerir la concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, valga decir, la actividad personal del trabajador, la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto de su empleador y un salario como retribución del servicio. Adicionalmente, deberá respetar las garantías y derechos mínimos en materia laboral, así como las garantías sindicales y de seguridad social.

Con esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo de manera remota, no se requiere de un lugar físico determinado para la prestación de los servicios, por manera que el colaborador puede prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con el empleador y previo visto bueno de la ARL; de ahí que el trabajador siempre deba contar con una conexión y cobertura de internet e informe al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y este deberá aprobar el lugar escogido para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de la Administradora de Riesgos Laborales, propiciando el autocuidado como medida preventiva. Así mismo, es preciso señalar que el trabajo remoto tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo podrá darse de manera remota y completando su perfección con la firma electrónica o digital.

El trabajador remoto y el empleador acordarán el tiempo de ejecución, sin sobrepasar la jornada máxima legal, y sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos o garantías irrenunciables como el tiempo de descanso o el reconocimiento y pago de trabajo suplementario o de horas extras. Finalmente, debe recordarse que no existe la exclusividad laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, sin embargo, por acuerdo de voluntades y atendiendo la naturaleza del contrato en específico, esta puede pactarse cuando se encuentren en riesgo asuntos confidenciales del empleador; siendo imprescindible la aceptación del trabajador para estipularse la cláusula de exclusividad.

¿Qué debo tener en cuenta para implementar el trabajo remoto?

El empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él; también deberá asumir el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación y desarrollo de las labores del trabajador remoto.

El contrato de trabajo, ejecutado bajo la forma de trabajo remoto, deberá constar por escrito en el que se incluyan las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio; además deberá determinar las funciones, los días y los horarios en que el trabajador remoto realizará sus actividades para efectos de ayudar a identificar el origen en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal cuando esté sometida a ella; definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de entrega de los elementos de trabajo por parte del empleador al trabajador remoto y las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto; siendo importante que se informe únicamente a la ARL sobre la implementación de esta modalidad, prescindiendo entonces de la notificación al Ministerio del Trabajo o de adición al Reglamento Interno de Trabajo.

Por último, es importante advertir que el empleador conserva su poder subordinante y la facultad de ejercer su poder disciplinario cuando haya lugar; mientras que el trabajador dispone de todos sus derechos y garantías laborales, tales como el pago de un salario, de su afiliación y pago de cotizaciones al sistema de seguridad social integral, a los tiempos de lactancia o de licencia de maternidad; y su jornada laboral deberá estar ajustada a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, convención colectiva, acuerdo colectivo o contrato de trabajo, por manera que el trabajador remoto podrá prestar los servicios para los cuales fue contratado, conforme a sus necesidades y las del empleador, facultándose la distribución de esta jornada en la semana sin que implique un cumplimiento estricto de horario al día.

Conclusiones generales

El teletrabajo es la modalidad laboral tendencia en el mundo gracias al equilibrio entre la vida laboral y personal, la autonomía, el manejo del tiempo y principalmente el aumento de la productividad, aunque los beneficios son extensos, también se pueden derivar en algunas complicaciones especialmente asociadas a la personalidad y el carácter de los teletrabajadores como por ejemplo el aislamiento social y la involución de herramientas laborales comportamentales como el liderazgo y trabajo en equipo.

- El trabajo en casa es una modalidad de transición entre el trabajo presencial y el trabajo remoto en caso de que se presenten condiciones ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo hasta que desaparezcan, ejemplo la pandemia COVID

19, permite a la empresa seguir sus ciclos productivos y a los empleados mantener la estabilidad en el empleo.

- Ser teletrabajador no implica ningún cambio ni desmejora en los derechos y beneficios laborales. La legislación es clara en este sentido y así mismo deben serlo las políticas de las entidades que adoptan el modelo.

- Beneficio de empleado y empleador de trabajo en casa, mantener el vínculo y las obligaciones contractuales en caso de situaciones de emergencia sanitaria para la actualidad, dado que se presta el servicio para el empleador y el empleado continúa recibiendo las remuneraciones pertinentes

- Beneficios para empleados: Evitar desplazamiento a las instalaciones de trabajo (dedicando este tiempo a actividades personales)

- Beneficios del empleador: Pecuniarios, reducción de gastos en servicios públicos, instalaciones, reducción de daños en equipos por uso.

Realizar capacitaciones virtuales sin disponer alquiler o adecuación de instalaciones

1.8 Prevención de estafas a los trabajadores







UNIVERSIDAD
Unipiloto
DE COLOMBIA



Red de Radio
Universitaria de Colombia



Sintonizanos
Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
Ingresa aquí







Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral

**PREVENCIÓN CON ESTAFAS
A LA SEGURIDAD SOCIAL
DE LOS TRABAJADORES**

Todo lo que necesitas saber sobre las agrupadoras ilegales, con la entrevista a Antonio Jose García Betancur, Gerente de la Federación Colombiana de Entidades Autorizadas para la Afiliación a la Seguridad Social Integral de los Trabajadores Independientes – FEDECOLTIA.

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
www.bioeticadeltrabajo.org



¿Cuál es el concepto de afiliación colectiva?

¿Cuáles son los beneficios de la afiliación colectiva?

¿Quién autoriza a las personas para realizar afiliaciones colectivas?

¿Quién responde en caso de dudas frente a la afiliación colectiva?

¿Quién sanciona a las personas ya sean jurídicas o naturales que realizan afiliaciones colectivas sin están autorizadas?

¿Cuál es la diferencia en afiliarme directamente como independiente o afiliarme a través de una agremiación o asociación?

¿Cuál es la diferencia entre una agremiación y una asociación?

¿Cualquier persona o empresa puede ofertar estos servicios y que pasa si lo hace sin estar autorizados?

¿La publicidad que se encuentra en los postes son empresas autorizadas por el ministerio de salud y protección social para ofrecer estos servicios de afiliación colectiva?

¿Por el hecho de afiliarme colectivamente tengo algún descuento o exoneración en la cotización?

¿Cada vez se ven más afiches en postes ofreciendo afiliaciones a seguridad social muy baratos, de qué se trata?

¿Si trabajo para un empleador puedo tener planillas de pago a través de otra empresa?

¿Si la cotización mínima a seguridad social es de 285 mil pesos mensuales para quien gana un salario mínimo, cómo es posible que cobren ochenta mil pesos o menos?

¿A qué puede tener derecho una persona que se afilia por ese medio?

¿En qué casos es legal que una persona no haga los aportes completos a seguridad social?

¿A qué se expone un trabajador que se “afilia” mediante estos ofrecimientos en los postes?

¿Qué puede sucederle a un empleador que le admite a sus trabajadores la presentación de planillas de afiliación y pago gestionadas mediante esas afiliadoras de poste?

¿Entonces si se pueden hacer afiliaciones colectivas? ¿Quiénes puede hacerlo legalmente?

¿Cómo puede un trabajador saber si la afiliación y pago se está haciendo correctamente?

¿Qué recomienda a las personas que buscan empleo y les piden planillas de pago de aportes?

Si alguien se entera de un caso de estos ¿qué debe hacer? ¿A quién debe acudir?

¿Qué se entiende por trabajador independiente?

¿Cuánto debe pagar por aportes a seguridad social un trabajador independiente

1.9 Prevención del suicidio por causas laborales



 El empleo es de todos Mintrabajo

 UNIVERSIDAD **Unipiloto** DE COLOMBIA

 Red de Radio Universidad de Colombia

 **Sintonizanos**
Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
Ingresar aquí





Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral

PREVENCIÓN DEL SUICIDIO ASOCIADO AL TRABAJO



CONVERSATORIO
Ángela María Gómez Marín.
Directora de la fundación
construyéndonos

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
www.bioeticadeltrabajo.org



Parte 1



Parte 2



¿Qué es el estrés relacionado con el trabajo?

El término “estrés” se utiliza en muchos sentidos hoy en día, describiendo todo desde sentirse enfermo por la mañana hasta el estado de ansiedad que lleva a la depresión. Entre ciertos grupos científicos el estrés tiene connotaciones tanto positivas como negativas. En el contexto de este informe, sólo se tendrá en cuenta el estrés con un impacto negativo y se abordará en el marco del lugar de trabajo.

El estrés no es un trastorno a la salud sino el primer signo de una respuesta a un daño físico y emocional. La definición del estrés y la terminología para referirse a los factores de riesgo psicosocial (peligros psicosociales) y a los riesgos psicosociales ha cambiado a lo largo de los años.

El término “estrés” fue utilizado por primera vez por Hans Selye en 1936 para definir el estrés en términos biológicos como “una respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier solicitud de cambio”. Su investigación condujo al estudio del estrés en las funciones cerebrales. Definió asimismo los “factores estresantes” como las circunstancias desencadenantes de una respuesta fisiológica y psicológica del organismo, para distinguir el estímulo de la respuesta.

En este sentido, un factor estresante puede ser un agente biológico, una condición medioambiental, un estímulo externo o un evento. El estrés puede referirse a una condición negativa o una condición positiva que responda a un factor estresante y que pueda tener un impacto en la salud mental o física y en el bienestar de una persona. Hoy en día, la salud está reconocida como una combinación de factores biológicos, psicológicos (pensamientos, emociones y comportamientos), y sociales (socioeconómicos, socio ambientales, y culturales).

¿Cuál es la magnitud del problema del stress en el trabajo? ¹⁵

En las últimas décadas, la globalización y el progreso tecnológico han transformado el mundo del trabajo introduciendo nuevas formas de organización del trabajo, relaciones laborales y modelos de empleo y contribuyendo al aumento del estrés relacionado con el trabajo y los trastornos asociados al mismo. La globalización ha dado lugar a considerables nuevas oportunidades de desarrollo económico, pero también al peligro que suponen los procesos de competitividad global por la presión que ejercen respecto de las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos fundamentales.

La globalización ha llevado a cambios en los modelos de empleo a través de una mayor flexibilidad de los procesos de trabajo, más empleo a tiempo parcial y trabajo temporal, y contratación independiente del personal. Estas prácticas pueden dar lugar a mayores exigencias e inseguridad laborales, un menor control y una mayor probabilidad de despido de los trabajadores.

El progreso tecnológico y la aparición de internet han conducido a numerosos cambios e innovaciones en los procesos de trabajo, haciendo cada vez más difícil identificar la delimitación entre el trabajo y la vida personal. Los trabajadores pueden sentir que estando conectados más tiempo al trabajo y respondiendo rápidamente es un signo de buen rendimiento, continuando a realizar en la práctica su trabajo en casa y fuera de los horarios de trabajo.

La incompatibilidad de los roles del trabajo y la familia, motivo de conflicto de comportamiento, de tiempo y de tensión en el trabajo, pueden hacer que resulte difícil o imposible cumplir con las exigencias familiares y viceversa.

¿Qué es el Síndrome de Burnout, Como se identifica el síndrome del quemado? ¹⁶

El burnout (o agotamiento) es un estado de agotamiento físico, emocional y mental que resulta de la implicación a largo plazo en situaciones laborales emocionalmente exigentes.⁶¹ El Síndrome de burnout se puede describir como una respuesta prolongada a una exposición crónica a riesgos psicosociales emocionales e interpersonales en el trabajo.

Se caracteriza por un agotamiento emocional, cinismo (actitudes negativas, deshumanizadas e insensibles hacia las personas que son las receptoras de los servicios de uno), despersonalización, falta de implicación en el trabajo, bajos niveles de realización personal e ineficacia.⁶² El burnout puede ocurrir cuando existe una desconexión entre la organización y el individuo respecto de los principales ámbitos de la vida laboral: valores, justicia, sociedad, recompensa, control y carga de trabajo.

El burnout es principalmente el resultado de los siguientes factores psicosociales: elevado o incontrolable carga de trabajo (exigencias de carácter cuantitativo y emocionales), ambigüedad de roles, cambios

¹⁵ Servicio de administración del trabajo, inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Organización Internacional del Trabajo 2016. Ginebra

¹⁶ Ibidem.

organizativos, baja satisfacción laboral y realización personal, desequilibrio de recompensa por el esfuerzo realizado, escasas relaciones interpersonales y de apoyo en el trabajo y la violencia en el lugar de trabajo, incluidos el acoso y el bullying. El dolor de cabeza, el insomnio, los trastornos del sueño y alimenticios, el cansancio y la irritabilidad, la inestabilidad emocional y la rigidez de las relaciones sociales son algunos de los síntomas inespecíficos asociados al síndrome de burnout.

El Síndrome de burnout se ha asociado también al alcoholismo y los problemas de salud como la hipertensión y el infarto de miocardio. Otros efectos pueden ser la disminución de la energía, los trastornos de sueño y quejas neurovegetativas y funcionales. La incidencia de burnout y su reconocimiento ha aumentado de forma importante durante los últimos años y se han realizado varios estudios en numerosos países para examinar sus causas; siendo la más significativa de todo el estrés relacionado con el trabajo. Además, un número creciente estudios muestra que el género femenino se asocia con un creciente riesgo de sufrir burnout.

Esto se puede explicar por el hecho de que varios factores psicosociales relacionados con el burnout y el estrés relacionado con el trabajo pueden ser más frecuentes entre las mujeres (por ejemplo, el doble papel que tienen que jugar en el hogar y en el trabajo; los roles de género de la sociedad y la influencia de las expectativas sociales, el riesgo de acoso sexual en el trabajo y la violencia doméstica y la discriminación de género reflejada en los salarios inferiores y en las mayores exigencias del trabajo).

Explíquenos el suicidio en el contexto del trabajo:

Cada año más de 800.000 personas mueren como consecuencia del suicidio según la OMS.¹⁷ Más del setenta y cinco por ciento de todas las muertes por suicidio tienen lugar en los países de ingresos bajos y medios y la mayoría de las muertes por suicidio ocurren entre la población económicamente activa. Los comportamientos suicidas se han asociado a los síntomas de la depresión. El vínculo entre el suicidio y los trastornos mentales (en concreto, la depresión y los trastornos asociados al abuso de sustancias) es un hecho reconocido.¹⁸

El suicidio es una decisión íntima, y lo detonan condiciones de riesgo psicosocial en las empresas, que terminan afectando la salud mental del trabajador. Fallas laborales, se observan, en una epidemia suicidios en serie, estos hechos se han convertido en uno de los casos de supuesto acoso laboral más sonados de Europa.

“Sus directivos, son acusados de ser los impulsores de una cultura empresarial que supuestamente provocó que 19 trabajadores se suicidaran, otros 12 lo intentaron y 8 más sufrieran depresión. El caso de France Telecom ha traspasado fronteras y es visto por

¹⁷ OMS, La depresión (Nota descriptiva N°369. Octubre de 2015), <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs369/es/> Ibidem.

¹⁸ Ibidem.

muchos como uno de los ejemplos más claros del daño que un ambiente laboral tóxico puede hacer en la vida del personal”¹⁹.

En la historia de la psicología social, se presentó un culto, causante de suicidios colectivos²⁰, en una secta, dirigida por el pastor estadounidense, James Warren Jim Jones, el 18 de noviembre de 1978, por parte de 912, de sus miembros en Jonestown (Guyana).

Los creyentes, eran explotados laboralmente y en situación de vulnerabilidad, por el desempleo. El patrón de reclutamiento ideológico y adoctrinamiento fue llenar vacíos existenciales, relacionados con la búsqueda de significado, por la vida.

Con frecuencia, son varios los factores de riesgo que actúan de forma acumulativa para aumentar la vulnerabilidad de una persona a adoptar comportamientos suicidas, incluidos aquellos a nivel individual (por ejemplo, los intentos de suicidio previos, los trastornos mentales, el consumo nocivo de alcohol o drogas, las pérdidas económicas, el dolor crónico y los antecedentes familiares de suicidio).²¹

Pensando la relación, suicidio - trabajo, es urgente detener las manifestaciones, de una cultura de no vida y muerte, presente en los jóvenes, que ni estudian ni trabajan, los desempleados y los acosados en el trabajo. Las intenciones suicidas pueden surgir por riesgos psicosociales asociados a coyunturas judiciales, discriminación, aislamiento, relaciones conflictivas, abuso físico o psicológico, problemas académicos o de trabajo.²²

La precarización laboral, como causa y origen del suicidio, es un problema de ética aplicada, a escala bioética y biopolítica; a ser tenido en cuenta, por la academia, el estado y a las empresas; es hora de evitar, la anti - vida laboral, resultado de ver el trabajo como negocio o mercancía.

Con frecuencia, son varios los factores de riesgo que actúan de forma acumulativa para aumentar la vulnerabilidad de una persona a adoptar comportamientos suicidas, incluidos aquellos a nivel individual (por ejemplo, los intentos de suicidio previos, los trastornos mentales, el consumo nocivo de alcohol o drogas, las pérdidas económicas, el dolor crónico y los antecedentes familiares de suicidio).⁸⁴ Sin embargo, las intenciones suicidas pueden surgir por riesgos psicosociales asociados a coyunturas judiciales, discriminación, aislamiento, relaciones conflictivas, abuso físico o psicológico, problemas académicos o de trabajo.

¿Qué es salud mental?

¿Que son problemas y trastornos mentales?

¹⁹ BBC News Mundo. (11 de 07 de 2019). Obtenido de <https://www.eltiempo.com/economia/sector-financiero/france-telecom-por-suicidios-de-trabajadores-juzgan-a-ejecutivos-de-empresa-europea-387168>

²⁰ Reiterman, T., & Jacobs, J. (1982). Raven: The Untold Story of Rev. Jim Jones and His People. Dutton Adult.

²¹ Foster (2011). Servicio de administración del trabajo, inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Organización Internacional del Trabajo 2016. Ginebra

²² Ibidem.

¿Qué es el estigma en la salud mental?

¿Cuáles son los Factores de riesgo psicosocial en el mundo del trabajo?

¿Como se identifican síntomas de afectación de la salud mental en el trabajo y sus diferentes desencadenantes?

¿Por qué es necesario un enfoque colectivo para prevenir y controlar las causas del estrés relacionado con el trabajo? ²³

En este complicado contexto, en el que el lugar de trabajo se ha convertido en una importante fuente de riesgos psicosociales y escaso equilibrio entre el trabajo y la vida personal; se ha convertido también en lugar ideal para abordar esos riesgos psicosociales que originan el estrés relacionado con el trabajo y sus consecuencias para la salud.

Las empresas no deberían centrarse únicamente en una dar una respuesta al problema. Se debe fomentar además un enfoque colectivo de la prevención del estrés relacionado con el trabajo y la promoción de la salud mental en el trabajo. La mayoría de las iniciativas relativas a la gestión del estrés en el lugar de trabajo han consistido en el asesoramiento individual, la iniciación y asesoramiento del nuevo personal, el apoyo continuo de los compañeros y sindicatos durante la duración del desempleo, así como el apoyo individual para abordar los acontecimientos más importantes de la vida, mediante la creación de vínculos con las ONG locales.

Es necesario un enfoque amplio dirigido a promover la salud mental en el trabajo, que rompa con las medidas tradicionales y avance hacia respuestas innovadoras y eficaces mediante medidas colectivas e individuales. La adopción de medidas de carácter colectivo en el lugar de trabajo puede ofrecer apoyo y permitir a los trabajadores ser cada vez más productivos sin soportar los efectos negativos del estrés.

Por el contrario, existe el consenso en general de que mejorar la capacidad individual para enfrentarse al estrés puede constituir una estrategia complementaria valiosa como parte de un proceso más amplio, colectivo y de organización para luchar contra el estrés relacionado con el trabajo. Es fundamental lograr formas innovadoras para abordar las consecuencias de los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo combinando las medidas colectivas y las individuales.

La respuesta ideal al estrés consiste en su prevención, que se puede lograr abordando el origen del problema: sus causas. Sin embargo, como son muchos los factores de riesgo psicosocial que pueden ser origen del estrés, no se pueden evaluar y gestionar de forma aislada. Las causas pueden tener su origen en el trabajo, el hogar, el entorno social o en la sociedad en su conjunto. En cada uno de estos contextos

²³ Servicio de administración del trabajo, inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Organización Internacional del Trabajo 2016. Ginebra.

puede haber una fuente o más de estrés, así como recursos que contribuyan a prevenir o reducir su impacto. El estrés puede a su vez tener efectos en más de uno de estos contextos.

Sin embargo, como no podemos pretender influir en todos estos aspectos y en todos estos contextos, la actuación en el lugar de trabajo debería orientarse hacia intervenciones que puedan prevenir o controlar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Dichas intervenciones tendrán un impacto positivo sea en el lugar de trabajo y más allá.

La mejor manera de abordar el estrés relacionado con el trabajo es mediante estrategias para enfrentarse a los factores de riesgo psicosocial en su origen en las condiciones de trabajo, el medio ambiente de trabajo, la cultura organizativa y las relaciones de trabajo.

Una vez que se ha reconocido la existencia del estrés relacionado con el trabajo y se han identificado los riesgos psicosociales en su origen, se deberían tomar medidas para abordarlos en la fuente. Por ello, las medidas que se tomen deben dirigirse a eliminar tantas causas como sea posible, de forma que se reduzca o prevenga el estrés relacionado con el trabajo en el futuro.

¿Cuál es el impacto en la productividad y los costes económicos del estrés relacionado con el trabajo y los trastornos mentales asociados? ²⁴

El impacto del estrés relacionado con el trabajo en la productividad y en el conjunto de la economía es considerable. El estrés relacionado con el trabajo puede afectar gravemente el rendimiento general de los trabajadores de forma negativa en lo relativo a la eficiencia y la precisión. Los estudios de investigación del impacto del estrés relacionado con el trabajo en los resultados de la organización han encontrado una serie de comportamientos asociados que afectan a la productividad, la competitividad y la imagen pública de la empresa.

Por ejemplo, además de los efectos en la salud y bienestar de los trabajadores, un medio ambiente de trabajo deficiente desde un punto de vista psicosocial que contribuye al estrés relacionado con el trabajo puede resultar en un mayor absentismo y presentismo, así como a una menor motivación, satisfacción y compromiso, aunado a la rotación del personal e intención de renuncia. Todo lo anterior puede producir un efecto negativo en términos de costes humanos, sociales y financieros. El absentismo tiene un largo historial de investigación, como consecuencia de su generalización y los costes asociados para las empresas y la sociedad, mientras que existen muchos menos estudios sobre el presentismo. La evidencia demuestra que el absentismo se asocia con el estrés relacionado con el trabajo y los factores de riesgo psicosocial como la carga de trabajo, el control del trabajo, el conflicto de roles, el desequilibrio de recompensa por el esfuerzo realizado, la calidad del liderazgo, el trabajo por turnos, la limitada promoción

²⁴ Servicio de administración del trabajo, inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Organización Internacional del Trabajo 2016. Ginebra.

profesional y las relaciones sociales en el trabajo (incluidos el escaso apoyo social y la violencia en el lugar de trabajo, el bullying y la discriminación).

La literatura científica sobre el presentismo indica conclusiones similares, destacando que el aumento del estrés relacionado con el trabajo se asocia a un incremento del presentismo, incluso mayor que el absentismo. Las políticas organizativas relativas a la remuneración, baja por enfermedad, control de asistencia, reducción de plantilla, y permanencia en el empleo, así como el diseño del trabajo (como las exigencias laborales, la libertad de adaptación, la facilidad de reemplazo y el trabajo en equipo) favorecen el presentismo.

Otros riesgos psicosociales identificados como indicadores del presentismo son el apremio del tiempo, los escasos recursos y la mala situación financiera.

Por último, cabe señalar que el presentismo, por su parte, puede llevar al burnout con el tiempo. De hecho, se concluyó que el agotamiento y el presentismo son recíprocos, señalando que los trabajadores que sufren agotamiento ponen en funcionamiento estrategias de compensación del trabajo que en último lugar aumentan su agotamiento.

Con el paso del tiempo, los factores de riesgo psicosocial relacionados con los resultados de la organización, como los niveles de satisfacción laboral, la motivación, el compromiso y la intención de renunciar han recibido mucha atención en la documentación científica, ya que son considerados como indicadores del rendimiento individual y de la organización. La satisfacción laboral se puede considerar un factor determinante de la salud y el bienestar de los trabajadores, así como de su rendimiento.

Por favor explíquenos ¿qué es el suicidio asociado al trabajo? ²⁵

El suicidio lleva implícitas una serie de situaciones de todo orden: biológico, fisiológico, emocional, ambientales, económicos, laborales, sociales, e incluso culturales, que pueden estar asociados a la salud mental; es por ende un comportamiento multicausal que cobra cada día mayor fuerza, siendo considerado en el contexto colombiano un problema de salud pública, que puede ser prevenible. La actividad laboral, las demandas del trabajo, los estilos de liderazgo, el clima y la convivencia en el campo empresarial, entre otros aspectos; hacen su aporte a la salud mental de los trabajadores y con ello pueden incrementar o disminuir los factores de riesgo frente al suicidio.

En torno al suicidio es claro que se trata de una conducta multifactorial en la que se entremezclan los factores de riesgo psicosocial, haciendo difusa su diferenciación y enmascarándose unos con otros; entre los resultados indirectos de esta investigación se reitera que el suicidio asociado al trabajo, se da como respuesta a un conjunto de factores de riesgo (fisiológicos, mentales, personales, familiares, sociales y

²⁵ De Vega Yazmina, Nuñez Lilibeth, Puche José, Puche Xiomara, Villalta Hugo. Resumen analítico de investigación - rai- suicidio asociado al trabajo en Colombia: un reto para la prevención. Corporación Universitaria Unitec Escuela De Ciencias Económicas Y Administrativas Especialización En Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo. Bogotá D.C. mayo 2020.

laborales); así mismo su efectiva intervención precisa además de su caracterización, de la acción conjunta de: persona, familia, empresa e institución de salud, entre otros. La base para esta intervención ya está dada, pues en el contexto colombiano, se cuenta con leyes como la de salud mental, y todo un conjunto de normas que implican la intervención desde el campo organizacional, esta normativa es el piso sobre el cual debe tejerse el accionar preventivo; sin embargo, las medidas preventivas desde todos los frentes se quedan cortas; las cifras son la mejor prueba de ello 2.696 suicidios en el año 2018.

Se recomienda igualmente a las empresas la implementación de programas para la intervención constante de los factores de riesgo psicosocial utilizando estrategias efectivas en las que confluyan las acciones sobre las diversas necesidades de formación de sus trabajadores, evidenciadas en el comportamiento cotidiano dentro de la organización y respaldadas por los requisitos legales tomados como referencia en esta investigación.

Para las personas encargadas de la implementación y sostenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG- SST, se recomienda que mantengan una actitud previsoras que les permita identificar en la población trabajadora de las empresas conductas asociadas a enfermedad mental, dificultades de interacción, o cualquier alteración del estado emocional, como alarmas que requieren de sus oportunas respuestas sí mismo a las áreas encargadas de la gestión del talento humano en las diferentes organizaciones, se recomienda el acompañamiento especial a los trabajadores que tienen factores de vulnerabilidad a saber:

trabajadores que viven solas o separados geográficamente de sus familias, trabajadores en procesos de duelo o separación de sus parejas, trabajadores con niveles altos de endeudamiento, trabajadores con adicciones, enfermedades físicas o mentales crónicas, trabajadores con constantes conflictos laborales y conductas inadecuadas en la convivencia laboral, así como aquellos que manifiesten cambios drásticos en su comportamiento.

1.9.1 Sección de historias:

France Telecom: los suicidios de 19 trabajadores por los que juzgan a los ejecutivos de una de las grandes empresas de Europa. ²⁶



No todos los casos forman parte del proceso judicial actual. Hace una década eran parte de la cúpula de la mayor teleoperadora de Francia, pero hoy se sientan en el banquillo, acusados de ser los impulsores de una cultura empresarial que supuestamente provocó que 19 trabajadores se suicidaran, otros 12 lo intentaran y 8 más sufrieran de depresión.

El caso de France Telecom, que en 2013 cambió su nombre a "Orange", ha traspasado fronteras y es visto por muchos como uno de los ejemplos más claros del daño que un ambiente laboral tóxico puede hacer en la vida del personal. La empresa y siete de sus ex altos ejecutivos están acusados de haber infligido o haber sido cómplices de "acoso laboral" a 39 empleados entre 2007 y 2011. Los sindicatos hablan de un número mayor de trabajadores afectados, con al menos 35 suicidios registrados. Esta es la primera vez que una firma del CAC 40, el índice bursátil que incluye a las 40 empresas de más valor de la Bolsa de París es jugada por acoso laboral.

La actual Orange se enfrenta a una multa de 75.000 euros (cerca de US\$85.000); tres exdirectivos podrían ser condenados a un año de cárcel y a una multa de 15.000 euros (cerca de US\$17.000); y otros cuatro, a ocho meses de prisión y sanciones de 10.000 euros (poco más de US\$11.000), según la agencia de noticias AFP. El juicio acabó este jueves y el veredicto se dará a conocer en diciembre.

Los acusados han reconocido que la reestructuración que pusieron en marcha fue dura para el personal, pero en todo momento negaron que esta involucrara acoso laboral. Esta es la historia de cómo lo que debería haber sido un plan para reestructurar una antigua empresa estatal que acababa de ser privatizada terminó siendo visto como una fuente de estrés, depresión y muertes, según los sindicatos, víctimas y familiares. El gobierno se reunió con France Telecom ante el aumento de los suicidios en 2009.

"Salidas naturales." Cuando France Telecom fue privatizada en 2004, sus nuevos dueños recibieron una compañía líder en su sector, pero con deudas y muchos empleados que, pese al cambio, consiguieron mantener su estatus de funcionarios. Es decir, que no podían ser fácilmente despedidos. Dos años después, la directiva inició una reestructuración que se llevaría a cabo a través de dos planes denominados

²⁶ Redacción BBC News Mundo. Obtenido 12/ 3/2022: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-48951043>

NEXT ("a continuación") y ACT ("actuar") y que la acusación ve como la semilla de los problemas que vendrían después.

El objetivo de estos planes era recortar 22.000 de los más de 100.000 puestos de trabajo de la empresa, así como realizar 10.000 traslados de personal. Estos 22.000 recortes debían ser "salidas naturales", o sea, voluntarias, según dijo entonces a la prensa el presidente y director general de la firma, Didier Lombard.

"Esta cifra no me sorprendió. Todo esto viene de la sobrecontratación que hubo en los 70 y los 80. Esas personas estaban llegando al final de sus carreras", afirmó Lombard ante la corte en mayo. El ejecutivo defiende que en esa época se enfrentaba al reto de salvar la empresa de la bancarrota. Pero lo que se planteó como una meta acabó convirtiéndose en una "obsesión", según afirmó ante el tribunal la fiscal Françoise Benezech: "Se volvió el núcleo del trabajo de los dirigentes de France Telecom". Para la otra de las fiscales que lleva el caso, Brigitte Pesquié, este es el "dossier de acoso laboral más grave que he visto".

Pero ¿qué fue lo que France Telecom hizo mal? Entre 2007 y 2011, se registraron decenas de suicidios entre empleados de France Telecom. "Por la ventana o por la puerta" La firma está acusada de haber hostigado a los empleados que no quería más en plantilla para que renunciaran.

Testimonios de trabajadores, familiares e incluso cartas de suicidios dan cuenta de situaciones en las que empleados se quedaban sin funciones porque sus puestos habían sido eliminados y nadie les proporcionaba instrucciones sobre sus nuevas tareas. A otros se los obligaba a trasladarse a centros de trabajo lejos de sus casas. Algunos se sentían humillados porque les habían rebajado de categoría y salario. Nicolas Grenoville, de 28 años, se quitó la vida el 10 de agosto de 2009 en su departamento con un cable de France Telecom, según informó en su día el abogado de su familia. En una carta, el joven escribió: "Mi trabajo me hace sufrir... No aguento más este empleo y a France Telecom no le importa".

Grenoville había sido contratado como técnico de intervención de redes cuatro años antes, según explicó su hermano a Le Parisien. En 2008, su puesto fue suprimido y, a inicios de 2009, el joven fue colocado en otro de atención al cliente sin la formación ni apoyo necesario para un cambio de funciones de ese tipo, según determinó la inspección laboral. La empresa se enfrenta a una multa de 75.000 euros. El juzgado de instrucción consideró que había sufrido sobrecarga de trabajo, disminución de salario y condiciones laborales degradadas. Según declaró un colega, Grenoville perdió entre 10 y 15 kilos porque estaba "desesperado" por hacer todo el trabajo que le encargaban y que no le daba tiempo para comer.

"Nos hablaba de presión moral y física, de altercados con clientes y colegas, de la obligación de facturar como fuera... Para él, en el día a día, ir a trabajar se había vuelto un infierno. Cuando estás solo, nadie te ayuda, tus superiores se burlan...", le dijo su hermano, Vincent Grenoville, a la publicación francesa. Los suicidios comenzaron en 2007, dos años después continuaban y la empresa seguía negando que fueran su responsabilidad pese a que su nombre aparecía en muchas cartas de despedida y que más de un empleado escogió su centro de trabajo como lugar para acabar con su vida. En julio de 2009, otro empleado

de 52 años se había quitado la vida en Marsella dejando muy claro el motivo en una carta: "Me suicido debido a mi trabajo de France Telecom. Esa es la única razón". Otro trabajador describió en la suya la cultura empresarial de France Telecom como una "gerencia a través del terror".

Didier Lombard y otros tres ejecutivos se enfrentan a un año de cárcel y una multa de 15.000 euros. A inicios de septiembre de ese mismo año, un empleado de más de 50 años se apuñaló en el abdomen en medio de una reunión. Le acababan de confirmar que, tras 30 años en la empresa, su puesto de trabajo iba a ser eliminado y ahora debía ejercer otro "menos interesante", según explicó entonces un delegado sindical al diario Le Figaro. "Había comenzado desde abajo y se había esforzado por escalar", explicó. El hombre se recuperó de sus heridas. Pocos días después, una trabajadora de 32 años se tiró por la ventana de una sede de France Telecom en París, cumpliendo sin saberlo con algo que Lombard había prometido tres años antes, cuando le explicaba a una serie de altos cargos de la empresa el objetivo de NEXT y ACT: "En 2007, conseguiré estas salidas de una forma u otra, por la ventana o por la puerta". Fue una frase "idiotista", un "error", una "burrada", según admitió el ejecutivo durante la fase de instrucción.

"¿Es el suicidio la solución?" Pese a que los suicidios llevaban años protagonizando titulares, en 2011 todavía seguían dándose. Para entonces, Lombard ya había renunciado a su cargo. Uno de los casos más dramáticos fue el de Rémy Louvradoux, de 56 años. El 26 de abril de ese año, se prendió fuego frente a su centro de trabajo en Burdeos. Llevaba años siendo trasladado de un puesto a otro desde que su plaza como responsable regional de prevención de riesgos fue anulada en 2006.

Rémy Louvradoux se prendió fuego en el estacionamiento de su centro de trabajo. Louvradoux envió varios correos a la dirección denunciando su situación. "Puestos de mando desposeídos de su poder: ¡ya no son nada! [...] En este segmento estoy yo", escribió en uno. En ellos contó su angustia y sufrimiento ante lo que consideraba el deterioro de sus condiciones de trabajo. Ante la falta de respuesta, en septiembre de 2009 les escribió: "¿Es el suicidio la solución?" A su hija, Noémie Louvradoux, le quedaban pocos días para cumplir los 18 años cuando su padre murió. En el juicio, contó lo que vivió su familia. "Ya no conocía a sus compañeros de trabajo, ya no quería salir", relató. "Estaba cansado todo el tiempo. Antes, hacía ciclismo y natación. Lo dejó todo". "A pesar de todo, hacíamos vida de familia, comíamos juntos. Pero mi padre ya solo quería silencio, entraba en cólera, ya no hablaba más, solo con mi madre". Uno de los responsables de su área admitió durante la fase de instrucción que los trabajos que le encargaban a Louvradoux "no eran puestos de verdad". "No eran muy constructivos, no eran gratificantes", dijo, según reportó Le Monde.

"Su compasión es ficticia, obscena, fea, 'compartimos su dolor ... haremos lo que sea necesario...', le dijo Noémie Louvradoux al equipo de antiguos ejecutivos acusados. "¡Pero la muerte de mi padre es el éxito de su objetivo! ¡Es la bonificación de quien canceló su puesto de trabajo!

1.10 Buenas prácticas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el ingenio carmelita s.a.



El empleo es de todos

Mintrabajo

Ingenio Carmelita
Hecho con el corazón

UNIVERSIDAD **U2** Piloto DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia

Sintonizanos
Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
Ingresa aquí



Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral

Buenas prácticas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ingenio Carmelita

Entrevista a
Laura Gil, coordinadora de
mejoramiento continuo

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
www.bioeticadeltrabajo.org



Quiénes Somos Ingenio Carmelita

Somos una de las empresas agroindustriales más importantes del Sur Occidente colombiano, con más de 70 años de trayectoria en el mercado y estamos dedicados a promover el desarrollo socioeconómico de la región a través de la producción de azúcar y sus derivados.

Es una industria moderna, dinámica e innovadora, comprometida con el cuidado del medio ambiente por medio del uso eficiente del recurso hídrico desde el cultivo, el cuidado de las cuentas de los ríos, el incremento de cosecha en verde, la generación de Bioenergía y el uso de combustibles renovables para el procesamiento de sus productos, lo cual se ve reflejado en el portafolio de azúcar que brinda el Ingenio Carmelita, el cual se caracteriza por ser más natural, de alta pureza y calidad, con menos procesamiento que el azúcar refinado, libre de gluten y proveniente del campos genéticamente no modificados en el Valle del río Cauca, además producimos miel, bagazo y energía renovable.

El apoyo al crecimiento y desarrollo de los colaboradores, bajo una cultura organizacional estratégica, que logra el balance entre el desarrollo profesional y enfoque humano, hacen al Ingenio Carmelita un lugar ideal para trabajar.

En desarrollo a la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial, apoya acciones que conllevan al fortalecimiento de la calidad educativa y el bienestar social, para transformar la vida de familias y comunidades de la zona de influencia.

El Ingenio Carmelita se caracteriza por ser un referente en la transformación sostenible del campo y del desarrollo empresarial de su zona de influencia. Ingenio Carmelita, un ingenio hecho con el corazón.

1. ¿Cuál ha sido el papel desempeñado por la alta dirección en la implementación de las buenas prácticas asociadas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

Desde la alta dirección de Ingenio Carmelita S.A. se ha tenido un respaldo frente a las diferentes de acciones en pro del mejoramiento continuo de los procesos, permitiendo así la destinación de recursos técnicos y financieros para una efectiva sinergia entre el SG-SST y la operación productiva toda la compañía.

2. ¿Cómo Ingenio Carmelita ha logrado ambientes de trabajo seguro para sus colaboradores, contratistas y subcontratistas?

Los ambientes seguros se han logrado de manera paulatina, a través de mecanismo de participación y consulta, tales como el COPASST, campañas de seguridad, brigada de emergencia, acompañamiento permanente, entre otros; obteniendo como resultado una transformación cultural en todos los niveles de la compañía.

3. ¿Cuáles son los principios o bases fundamentales para la implementación de las buenas prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo?

El común denominador para la implementación de las buenas prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo han estados enfocados en el autocuidado, trabajo en equipo, comunicación asertiva, iniciativa, hermandad y un reconocimiento nato de los riesgos y peligros en los puestos de trabajo. De manera paralela, la actualización de la información, acompañamientos y valor agregado.

4. ¿Cuáles han sido los mecanismos de participación usados por los colaboradores en seguridad y salud en el trabajo?

En busca de garantizar espacios seguros de trabajo, encaminadas a la prevención de incidentes y accidentes de trabajo; se cuentan mecanismo de participación y pasiva del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante el reporte de actos y condiciones inseguras, inspecciones de seguridad, comité de convivencia laboral, participación en prendas dotación y Elementos de Protección Personal en prueba, entre otras acciones que fortalecen la dinámica organizacional.

5. ¿Las buenas prácticas implementadas han presentado resultados positivos?

Dentro de la evolución de Ingenio Carmelita S.A a pasos agigantados, desde una perspectiva de seguridad y salud en el trabajo, se han implementado buenas prácticas en materia de autocuidado, identificación de riesgos y peligros mediante el análisis de trabajo seguro antes de iniciar labores, retroalimentación de oportunidades de mejoras, que ha fortalecido una cultura de prevención, muestra de ello se ve reflejado en una reducción del -60% de accidentabilidad laboral comparado con el año 2020.

6. ¿Cómo se ha logrado promover cultura en seguridad y salud en el trabajo?

La promoción de la cultura en seguridad y salud en el trabajo en todos los niveles de la compañía, han sido por medio de campañas de sensibilización significativas y lúdicas que han permitido generar conciencia y compromiso en los colaboradores, implementación de diligenciamiento del Análisis de Trabajo Seguro antes de iniciar actividades laborales y reporte, seguimiento y cierre de condiciones inseguras.

7. ¿Cuál ha sido el mayor logro realizado en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo?

En el transcurso del crecimiento de compañía, uno de los mayores logros en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo han sido la certificación con la norma internacional ISO 45001:2018 en el año 2020 y recertificación de esta en el 2022, que acreditaba que el promoción y mejoras de las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de todos los colaboradores de la empresa, con el fin de preservar su bienestar físico, mental y social a nivel individual y colectivo, adicionalmente un reconocimiento especial en el presente año por la Administradora de Riesgos Laborales Positiva Compañía De Seguros por las buenas prácticas del SS-SST, continuidad del negocio y respuesta ante emergencias, destacando la alta responsabilidad, compromiso con la construcción permanente de una cultura de autocuidado, siendo la única empresa del sector ante tal distinción.

8. ¿Qué papel ha jugado los líderes de proceso para promover seguridad y salud en el trabajo?

Los líderes de proceso representan un pilar mancomunado frentes al despliegue de actividades que aportan significativamente al sistema de seguridad y salud en el trabajo, ya que con ello se han construido y actualizado las matrices de peligros y valoración de riesgos, intervención en cierre de condiciones inseguras, aportes en la cimentación de las matrices de dotación y Elementos de Protección Personal EPP por cargos, lo cual se traduce en un compromiso transversal en el mejoramiento continuo de las procesos y colaboradores.

9. ¿Cuáles han sido los mecanismos de control que se han definido para garantizar operaciones seguras?

Como mecanismo de control se tienen como establecido rondas de seguridad, charlas de 5 minutos antes de iniciar actividades, reportes y seguimiento oportunos de condiciones inseguras que representan oportunidades de mejoras en el sistema, capacitaciones técnicas y practicas frentes a la reducción y mitigación de los riesgos y peligros en las áreas de trabajo.

10. ¿Qué estrategias ha implementado el Ingenio para crecimiento de las empresas filiales, contratistas y subcontratistas?

En busca de la optimización de los procesos, unas de las estrategias principales es la creación e implementación del *Formulario de Inscripción a contratistas* por medio de las herramientas de Google-G-suite, que permite que contratistas aporten los documentos según los alcances de sus servicios, esto ha facilitado la centralización de información y mejor control de los mismos ya que sin el aval del área de Seguridad y salud en el Trabajo no se podrán generar las orden de compra para el contratistas. De igual manera como medidas de control se ejecutan auditorias anuales bajo la resolución 0312 de 2019, acompañamiento para el levantamiento de la información y fortalecimiento de los sistemas de gestión de las empresas filiales, contratistas y subcontratistas

1.11 El servicio temporal en Colombia



El empleo es de todos Mintrabajo

UNIVERSIDAD U2 Piloto DE COLUMBIA

Red de Radio Universitaria de Colombia

Sintonízanos
Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
Ingresa aquí

Programa radial 
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral

¿Cuáles son los derechos de los trabajadores de las empresas de servicios temporales?

El servicio temporal en Colombia, entrevista a **Nataly Alejandra Vallejo** inspectora de trabajo del Ministerio del Trabajo



¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
www.bioeticadeltrabajo.org





¿Qué es el Servicio Temporal en Colombia?

Es la contratación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la Empresa de Servicios Temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador.

¿Cuáles son las clases de trabajadores vinculados en las Empresas de Servicios Temporales?

Trabajadores de Planta: Son los que desarrollan su actividad en las instalaciones propias de las empresas de servicios temporales. (Administrativos)

Trabajadores en Misión: Son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las instalaciones de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos.

¿Cuáles son los derechos de los trabajadores de las Empresas de Servicios Temporales?

DE PLANTA: Todos los relacionados en la Legislación Laboral para los Trabajadores Dependientes.

EN MISION: Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación.

EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL: Las Empresas de Servicios Temporales están obligadas a afiliarse y a pagar los aportes a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales y parafiscales, de acuerdo con las disposiciones legales que regulan la materia.

EN MATERIA DE RIESGOS LABORALES: La Empresa de Servicios Temporales deberán incluir a los trabajadores en misión dentro de su Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, y deberán suministrarles: una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa usuaria, los elementos de protección personal y las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo.

EN MATERIA DE PROTECCIÓN A LA POBLACIÓN TRABAJADORA VULNERABLE:

- A solicitar la autorización de trabajo ante este Ministerio, a respetar las jornadas de trabajo autorizadas, a permitir su educación y a la vinculación al SSSI.
- A solicitar al Ministerio la autorización de despido en los casos de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto o del trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto, a la protección de la salud de la materna. De igual forma al entendimiento que la finalización del contrato de duración por obra y labor no es suficiente motivo para dar por terminado la relación laboral.
- Al respeto del fuero establecido por la Ley y ampliado por la Jurisprudencia, al respeto de las recomendaciones médico – laborales, a dar cumplimiento a los procesos de reubicación, readaptación, capacitación de los trabajadores en condición de discapacidad. De igual forma al entendimiento que la finalización del contrato de duración por obra y labor no es suficiente motivo para dar por terminado la relación laboral.

¿Cuáles son las obligaciones de las empresas de servicios temporales?

Las Empresas de Servicios Temporales están obligadas a constituir una póliza de garantía con una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, a favor de los trabajadores en misión, para asegurar el pago de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, en caso de iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales, la cual deberá depositarse en el Ministerio del Trabajo.

La póliza de garantía deberá constituirse en cuantía no inferior a quinientas (500) veces el salario mínimo legal mensual vigente, para asegurar el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones de los trabajadores en misión, en caso de iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales. La Póliza de Garantía deberá constituirse por un año.

¿Cuáles son los casos autorizados en los cuales se puede contratar a una Empresa de Servicios Temporales?

1. Labores ocasionales, accidentales o transitorias
2. Reemplazo de personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Incrementos de producción, cosechas, periodos estacionales. Prestación de servicios por un periodo de seis meses, prorrogable por otros seis.

¿A qué se refiere el concepto de Temporalidad en las Empresas de Servicios Temporales?

Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere la Ley, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio.

¿Algunos casos en los cuales se puede imponer sanciones a las Empresas de Servicios Temporales?

1. Cuando cualquier persona natural o jurídica realice actividades propias de las Empresas de Servicios Temporales, sin la correspondiente autorización de funcionamiento.
2. Cuando se contraten servicios para el suministro de trabajadores en misión con Empresas no autorizadas para desarrollar esta actividad, caso en el cual, la multa se impondrá por cada uno de los contratos suscritos irregularmente.
3. Cuando la empresa usuaria contrate Servicios Temporales, en los casos no autorizados por la ley y sin realizar el trámite correspondiente ante el Ministerio del Trabajo.
4. Cuando la EST no actualice y envíe la póliza de garantía, dentro del mes siguiente a la fijación del salario mínimo mensual legal vigente o a la ejecutoria de la resolución que ordene su ajuste, se suspenderá la licencia de funcionamiento.

10. ¿Cuáles son los trámites a cargo del Ministerio del Trabajo respecto de las Empresas de Servicios Temporales?

1. Autorización de Funcionamiento a Empresas de Servicios Temporales. Requisitos como balance, póliza garantía, reglamento trabajo, escritura pública, EST debe entregar informe estadístico, Ministerio registra y consolida esta información estadística, Llevar registro actualizado de socios.
2. Aprobación de los reglamentos de trabajo de las empresas de servicios temporales conforme a lo establecido en el artículo 85 de la Ley 50 de 1990.
3. Modificación del nombre de una Empresa de Servicios Temporales de oficio o a petición de parte, mediante acto administrativo. Ninguna Empresa de Servicios Temporales puede usar una razón social que induzca a error o confusión con otra ya existente.
4. Determinar el estado de iliquidez de las Empresas de Servicios Temporales en el evento de lo establecido en el artículo 2.2.6.5.18 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y hacer efectivas las garantías. (EST y Trabajadores)

Cuando un grupo de trabajadores presente queja formal por presunta iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales, se realizará el correspondiente estudio económico y determinará dentro de los treinta (30) días siguientes, si se encuentra o no en estado de iliquidez.

Determinado el estado de iliquidez, sea por la ocurrencia de uno de los hechos descritos o a través del estudio económico, el funcionario competente procederá por solicitud de los trabajadores en misión, a hacer efectiva la póliza de garantía, mediante acto administrativo que declara el siniestro y ordenará directamente a la compañía de seguros realizar el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, con base en las liquidaciones que para el efecto elabore el Inspector de Trabajo del lugar donde se prestó el servicio.

1.12 Las empresas de servicios temporales son la solución al trabajo formal flexible en Colombia.

 El empleo es de todos

Mintrabajo

 **ACOSET**
ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

 **UNIVERSIDAD Piloto**
DE COLOMBIA

 Red de Radio
Universitaria de Colombia



Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral

Las empresas de servicios temporales son la solución al trabajo formal flexible en Colombia.

 Diálogo con Miguel Pérez,
presidente de ACOSET.



 ¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
www.bioeticadeltrabajo.org



¿Queremos conocer qué es la Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales y cómo funciona la figura en el país?

La Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales – ACOSET, es un gremio sin ánimo de lucro, encargado de fomentar la utilización y desarrollo de las Empresas de Servicios Temporales (EST), como medio de garantía para el empresario, el trabajador en misión, de sostenimiento del desarrollo económico de la nación y sus regiones, la promoción de servicios que benefician a sus trabajadores de planta, en misión y sus familias.

Desde 1975, diseña y ejecuta planes a sus afiliados ofreciéndoles orientación, representación y protección a sus intereses, dentro de un criterio de bienestar y progreso del país, ejerciendo un liderazgo en el manejo de los temas del servicio temporal. ACOSET tiene una cobertura a nivel nacional con sus empresas afiliadas distribuidas en 7 capítulos: Antioquia, Atlántico, Bolívar, Cundinamarca, Santander, Valle y Otras Regiones.

Nuestra Misión es Agrupar, representar y velar por los intereses de las Empresas de Servicios Temporales, a través del liderazgo ante los diferentes estamentos públicos y privados, información oportuna, desarrollo de programas de capacitación, generando ventajas competitivas para el sector, respetando los principios constitucionales y legales.

Nuestros Objetivos de la asociación y los principales se concentran en:

- Colaborar con el Estado mediante la formulación y adopción de políticas y medidas que permitan canalizar la oferta y la demanda laboral.
- Obtener reglamentación adecuada que requiere el sector para el libre desarrollo de esta importante actividad económica.
- Mantener la protección de los intereses comunes de sus afiliados.
- Representar al sector ante las autoridades ejecutivas del poder público y el Congreso.
- Defender la libertad de empresa como mecanismo para que la actividad coadyuve con el pleno empleo de recursos naturales, físicos y humanos para el bien del país.

- Intercambiar información con entidades nacionales y extranjeras, relacionadas con el fomento y generación de empleo.

¿Qué función desempeñan las Empresas de Servicios Temporales (EST) en Colombia?

Son empresas que dan respuesta efectiva a las necesidades fluctuantes, dinámicas y movibles que presentan los mercados en economías globalizadas e internacionalizadas como las actuales, con una especialidad muy concreta: el manejo de trabajadores flexibles rotativos que responden a los requerimientos de un medio altamente competitivo e incierto. En Colombia los especialistas en el manejo de este recurso humano son las EST, que apoyan las actividades empresariales mediante el envío de trabajadores en misión para el mejor desempeño de sus actividades, dando respuesta oportuna a los vaivenes que tienen los diferentes sectores.

¿De qué manera se beneficia el país con esta figura?

En dos frentes; uno el laboral, con un trabajador en misión sujeto al régimen laboral que tiene todas las prerrogativas de ley, con un empleador concreto y definido, la EST; de otro lado, los sectores económicos que pueden disponer de un trabajador en misión para atender necesidades justo a tiempo y por los periodos requeridos, que facilita la competitividad de las empresas y su permanencia en los mercados en sectores como el caso de los exportadores, turismo, comercio, construcción, y agrícola, entre otros.

¿En ese orden de ideas, la única figura legal que existe en Colombia, para enviar trabajadores en misión serían las EST?

De acuerdo con las disposiciones vigentes, sí; la ley, con el fin de proteger la formalización del trabajador flexible y rotativo, creó el trabajador en misión que únicamente pueden manejar y contratar directamente las EST como verdaderos empleadores, quienes quedan involucrados en el trabajo decente que promueve la OIT y EL Gobierno Nacional. Manejar trabajadores en misión por fuera de esta figura ha generado abusos y precarización del empleo la desconocerse derechos básicos de los trabajadores, como ha sido el caso tan conocido de las cooperativas de trabajo asociado CTA y otras figuras, como está sucediendo actualmente con el contrato sindical.

En términos concretos, ¿qué es el trabajador en misión?

Los trabajadores en misión son aquellos que contratados directamente por la EST a través de las modalidades de vinculación laboral previstas en la legislación son enviados a terceros usuarios a colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades misionales propias, en eventos de diversa índole como remplazos de personal, incrementos en la producción, transporte o ventas, cualquier tipo de servicio o requerimientos del sector agrícola, que se originan por una causa o razón específica. Un

pedido, la recolección de una cosecha, una temporada alta, un remplazo por licencia, vacaciones, incapacidad o proyectos específicos, entre otras causales.

¿Qué cifra de los trabajadores en misión está siendo contratada directamente por los usuarios del servicio?

De acuerdo con las estadísticas que manejamos, el 30% de los trabajadores que son enviados en misión a terceros son contratados directamente por las empresas usuarias del servicio temporal, de los cuales un buen porcentaje son jóvenes que por esta vía inician y empiezan a consolidar su vida laboral y algunas personas mayores que igualmente aportan sus conocimientos al mundo empresarial por este mecanismo, que de otra manera prácticamente no sería posible.

¿Cuáles son los beneficios para las empresas al contratar con una EST?

Básicamente los resumimos en los siguientes puntos:

- El servicio temporal es un mecanismo de contratación flexible óptimo tanto en tiempos de crecimiento económico como de desaceleración.
- La empresa podrá contratar al personal en misión por el tiempo que lo requiera sin que deban tener una carga económica inofensiva laboral durante períodos en los cuales no necesiten de personal.
- La empresa ahorrará costos y facilitará su competitividad al no tener que incurrir en costos permanentes para actividades coyunturales.
- Rapidez de Respuesta ante la necesidad de recurso humano.
- Deja la búsqueda y selección de personal en manos expertas.
- Base de datos de trabajadores disponibles, organizada de acuerdo con su experiencia y capacitación.
- Rapidez y profesionalidad en el reclutamiento y selección del trabajador y de equipos completos de trabajadores.
- Cobertura inmediata del puesto vacante, lo que otorga flexibilidad y previsión a los programas de producción.
- Cobertura completa para el trabajador en riesgos laborales seguridad social.
- Combate el empleo informal
- Abastece la demanda de trabajo temporal por parte de ciertos trabajadores: amas de casa, estudiantes, etc.
- Puente entre el trabajo transitorio y permanente.

¿Qué retos tiene el sector para el presente año 2020?

El principal reto para el sector es lograr que se entienda que somos la solución a la formalización del empleo flexible en Colombia, respondiendo con un trabajador en misión formal, permanentemente rotativo, en sintonía con una economía sujeta a múltiples vaivenes, incertidumbres y variaciones.

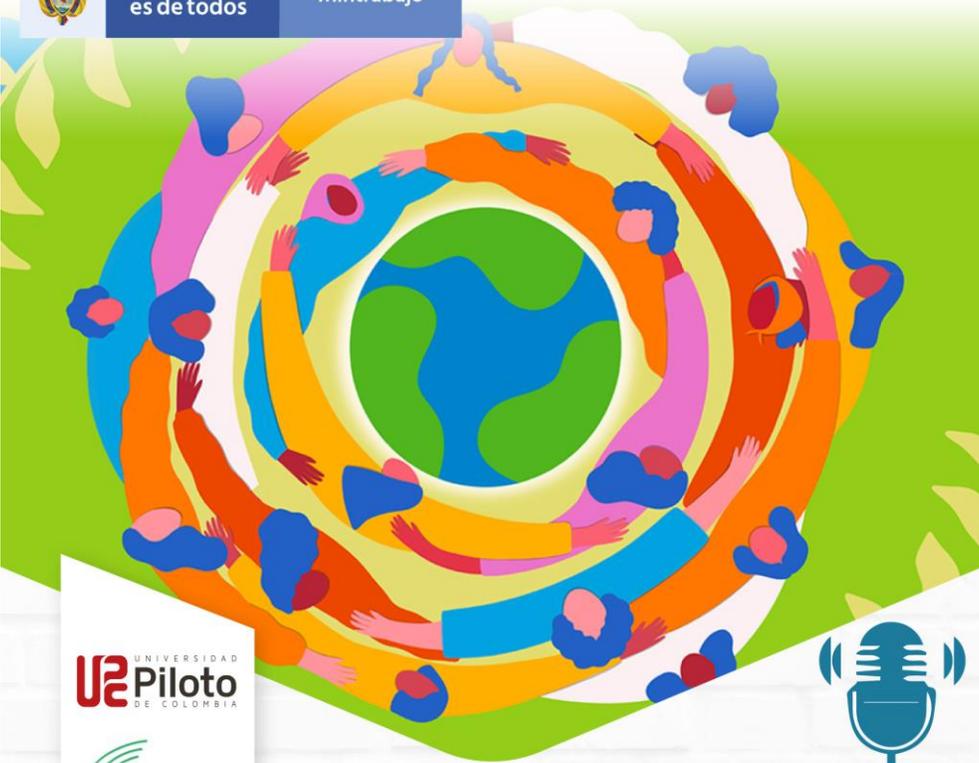
Acoset firmó el pacto por el trabajo decente, ¿de qué se trata?

Este reconocimiento por parte del Gobierno Nacional ha sido por la labor, el beneficio y aportes sociales que las empresas de servicios temporales realizan en todas las actividades económicas del país. Celebramos este pacto que refrenda la lucha que llevamos por años para cumplir con todas las normas legales, la formalidad y respeto a los derechos laborales de los trabajadores en misión, en definitiva, es un espaldarazo del Gobierno en el que enfatiza la formalidad e importante rol de las Est en el país para impulsar el trabajo decente y de calidad.

Por último, ¿cuál factor considera importante tener en cuenta para que se acuda a las Empresas de Servicios Temporales?

Que es un sector que llevas más de 50 años funcionando con éxito en el país, con empresas consolidadas, que, sin duda, son las de mayor experiencia y conocimiento del manejo de recurso humano a lo largo y ancho de la geografía nacional, y que cuentan con legislación particular desde la Ley 50 de 1990, en la que se les da objeto social exclusivo para el envío de trabajadores a terceros, contando para ello con resolución para su funcionamiento, expedida por el Ministerio del Trabajo.

1.13 Lucha contra la trata de personas



 **El empleo es de todos** **Mintrabajo**

 **UNIVERSIDAD Unipiloto DE COLOMBIA**

 **Red de Radio Universidad de Colombia**

 **Sintonizanos**
Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
Ingresa aquí







Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral

PROGRAMA ESPECIAL SOBRE TRATA DE PERSONAS CON FINES DE TRABAJO FORZOSO

Charla con Roció Urón Durán, Coordinadora nacional de lucha contra la trata de personas de la oficina de Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito - UNODC.

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
www.bioeticadeltrabajo.org





1. **¿Qué es la UNODC y de qué se encarga?**
2. **¿Específicamente a qué refiere la trata de personas y cómo ocurre en el país?**

La trata de personas se define como la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas mediante el uso de la fuerza, el fraude o el engaño, con la intención de explotarlas con fines lucrativos. Hombres, mujeres, niños de cualquier edad pueden convertirse víctimas de este delito, el cual ocurre en todas las regiones del mundo. Los traficantes suelen utilizar la violencia o agencias de empleo fraudulentas al igual que falsas promesas de educación y oportunidades laborales, para engañar y coaccionar a sus víctimas.²⁷

La trata de personas es un delito que consta de tres elementos fundamentales: el acto, los medios y la finalidad. Los traficantes utilizan tácticas tales como el abuso físico y sexual, el chantaje, la manipulación emocional y la retirada de documentos oficiales, para controlar a sus víctimas. Dicha explotación puede tener lugar tanto en el país de origen de la víctima, como durante la migración o hasta en un país extranjero.

La trata de personas se manifiesta de varias maneras. Entre ellas está la explotación de personas en las industrias del sexo, el entretenimiento y la hostelería. También como trabajadores domésticos o a través de matrimonios forzados. Las víctimas de este delito pueden ser aquellos quienes son obligados a trabajar en fábricas, en la construcción o en el sector agrícola sin remuneración o percibiendo un sueldo inadecuado, y quienes por su condición viven con miedo a la violencia y a menudo en condiciones degradantes o inhumanas. Ciertas víctimas son coaccionadas y a otras se les engaña con el fin de extirparles los órganos. Los niños también pueden convertirse en víctimas de la trata de personas, cuando son obligados a combatir como soldados o a cometer delitos en beneficio de quienes los explotan.

²⁷ Oficina de Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito – Unodc. Obtenido 7/3/2022: <https://www.unodc.org/colombia/en/index.html>

¿Cómo se relaciona el trabajo forzoso con la trata de personas?

¿En qué consiste el trabajo que vienen desarrollando de manera articulada en la UNODC y el Ministerio del Trabajo para combatir la trata de personas en el país?

¿Cuál es la importancia de este trabajo para Colombia?

¿Qué resultados se han obtenido como fruto de esta articulación?

¿Cuáles son los pasos por seguir en la articulación que se está desarrollando?

¿Cómo se puede identificar o referir un caso de trata de personas en el país?

¿Cómo se puede denunciar un caso de trata de personas con fines de trabajo forzoso?

1.14 Garantías laborales de modelo que fue desvinculada como una medida para garantizar el derecho a la intimidad y la protección contra injerencias en la vida privada y familiar.²⁸



El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial
El mundo del trabajo
• y la Bioética Laboral •

Reconocimiento de derechos laborales a trabajadoras sexuales en estado de gestación, el derecho del que esta por nacer, el fuero materno y el mínimo vital.

Jurisprudencia laboral. Sentencia de la Corte Constitucional. T-629/10. Acción de tutela instaurada contra bar discoteca / igualdad en la constitución.

Todos los jueves
12:00 m. a 1:00 p.m.

[o haz clic aquí](#)

UNIVERSIDAD Piloto Red de Radio

www.bioeticadeltrabajo.org

²⁸ M.P. Alberto Rojas Ríos. Expediente T-7.961.395. Corte Constitucional. Acción de tutela formulada por Fantina contra Pedro Blanco. Vulneración de los derechos fundamentales de una mujer que se desempeñaba como modelo webcam, como una medida para garantizar el derecho a la intimidad y la protección contra injerencias en la vida privada y familiar.



El empleo es de todos Mintrabajo

Corte Constitucional reconoce derechos laborales a la modelo webcam

Programa radial

El mundo del trabajo y la Bioética Laboral




Sentencia t-109/21.

Acción de tutela formulada por fantina contra pedro blanco, sobre la vulneración de los derechos fundamentales.

Garantías laborales de trabajadora sexual que fue desvinculada como una medida para proteger el derecho a la intimidad y la protección contra injerencias en la vida privada y familiar.

Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



Un veredicto emblemático sobre el derecho al trabajo y la intimidad en ambientes tecnológicos es la sentencia T-109/21 de la Corte Constitucional, este fallo sin precedentes reconoce garantías laborales de modelo que fue desvinculada como una medida para garantizar el derecho a la intimidad y la protección contra injerencias en la vida privada y familiar.

La Corte constitucional desde la perspectiva interseccional, reviso la documentación de agresiones contra el derecho fundamental a la intimidad, relacionándolo con la necesidad humana de un bienestar físico, económico y emocional de quienes laboran precariamente, usando el internet hallando una vulneración sistemática de los derechos a la igualdad, al libre desarrollo de la personalidad, la identidad personal, la salud, la propia imagen, el mínimo vital, la vida, la intimidad y la justicia.²⁹

En las actas de Inspección laboral del Ministerio de trabajo, allegadas al acervo probatorio, se encontró que en los centros de trabajo de las webcams no hay actividades de medicina del trabajo prevención y promoción de la salud, ni tampoco estándares mínimos del sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo.³⁰

Que el tamaño las habitaciones son un poco reducidas, no cuentan con puerta alguna, en cuanto a las demás áreas del establecimiento de comercio se observa que en las instalaciones existe un patio con escombros no apto para el descanso de las modelos webcam, hay una cocina sin las medidas de bioseguridad.³¹ Es decir las trabajadoras carecen de espacios para el ejercicio al derecho de su intimidad.

La actividad de webcam se hace a expensas del sacrificio de algunas mujeres que ingresan al negocio como una opción de supervivencia, o como una salida para lograr independencia económica y mejorar su nivel de vida.³² Se vendía pornografía, que no es otra cosa que la mercantilización digital de la intimidad.

En todas las anteriores situaciones de carácter complejo y multidimensional en que resultan vulnerados los derechos humanos de las mujeres, la Corte Constitucional resalto que, algo en lo que sí se ha logrado un mínimo nivel de consenso jurídico es en que, la explotación sexual de otro ser humano con fines de lucro es incompatible con la dignidad humana (inclusive si media consentimiento).³³

En el modelaje de webcam se presenta el fenómeno de anomia³⁴, es preciso señalar, de entrada, que el oficio de modelo webcam no cuenta con una regulación específica en el ordenamiento jurídico colombiano. Esta trabajadora estuvo inmersa en una relación laboral soterrada y, en consecuencia, su desvinculación se produjo mientras era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada.³⁵

²⁹ Ibidem

³⁰ Ibidem

³¹ Ibidem.

³² Ibidem.

³³ Ibidem.

³⁴ Es una actividad que, en principio, al no estar expresamente prohibida como tal, no deviene ilícita, lo que no significa que pueda desarrollarse absolutamente al margen del derecho, dado que toda actividad de los particulares, incluso la que se realice en ejercicio del principio de libertad económica previsto en el artículo 333 C.P., está sujeta a la observancia de la Constitución y las leyes, como se desprende claramente de los artículos 6 y 95 de la Carta Política. Ibidem

³⁵ Ibidem.

Esa actividad se realizó mediante el uso de las tecnologías de comunicación, que ha ganado un espacio predominante en la vida de millones de personas alrededor del mundo.³⁶ En un principio, se inició con sitios web de pornografía y publicaciones relacionadas con la prestación de servicios sexuales a domicilio; hoy día existe un amplísimo mercado de las denominadas modelos webcam y de los estudios a través de los cuales prestan sus servicios.³⁷ En ese escenario viendo a estas trabajadoras como nuevos sujetos legales laborales y biotrabajadoras, su estrategia de sobrevivencia era negociar su intimidad.

³⁶ Al punto que sectores económicos millonarios han encontrado una manera de lucrarse con la creación y difusión de actividades de tipo sexual para adultos. Ibidem.

³⁷ Ibidem

1.15 La estructura social de las hormigas como referente del biotrabajo



El empleo es de todos Mintrabajo

programa radial
El mundo del trabajo
• y la Bioética Laboral •



**La estructura social de las hormigas
como referente del biotrabajo.**

Historias y ejemplos sobre la biolaboralidad,
contadas por Estefanía Gómez Castaño.

Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia



Investigaciones recientes sobre las estrategias de los insectos sociales frente a situaciones cambiantes han demostrado pautas de conductas muy sofisticadas, semejantes a los algoritmos informáticos usados en Internet y a la forma en que trabaja el cerebro humano. Se abre así un campo de investigaciones que interesan a la neurología, la oncología, la informática y la sociología, entre otros.³⁸

Las hormigas aparecen a menudo en fábulas e historias para niños, representando el trabajo intenso y el esfuerzo cooperativo.³⁹ Algunos autores contemporáneos las han utilizado como ejemplo para tratar el tema de la relación entre la sociedad y el individuo.⁴⁰

Son insectos hipersociales.⁴¹ Las reacciones del hormiguero son inmediatas y colectivas,⁴² lo importante es la colmena, no el individuo.⁴³ No tienen jefes, ni supervisores. Tampoco comprenden el objetivo de su tarea, ni planifican el trabajo. Aun así, las hormigas y otras especies son más eficaces que los propios seres humanos a la hora de afrontar y resolver problemas. El secreto está en la ciencia de colaboración. El ser humano trabaja por su propio provecho y el de su familia.⁴⁴

Teniendo en cuenta lo anterior y haciendo una analogía con el trabajo humano, la forma autoorganizativa y el espíritu de cuerpo de las hormigas permite su sobrevivencia y conservación. Es mejor funcionar laboralmente como lo hacen los hormigueros; es innecesario mantener al trabajador controlado con tecnologías digitales como localizadores satelitales y cámaras que invaden su intimidad; se propone el

³⁸ Santillana Educación, S. L. Día a día en el aula biología y geología 4. ° Proyectos de investigación profundización las estrategias de los insectos sociales. Obtenido 21/ /2022

<https://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/ecoblog/mafogonl/files/2019/01/57c454f93cc99-152-153.pdf>

³⁹ La cigarra y la hormiga (Τέττιξ και μύρμηκες) es una de las fábulas atribuidas a Esopo y recreada por Jean de La Fontaine y Félix María Samaniego. Práctica Griego Clásico (II): La cigarra y las hormigas. Obtenido 21/2/2022: <http://cianeas.blogspot.com/2010/11/practica-griego-clasico-ii-la-cigarra-y.html>

⁴⁰ Como Robert Frost en su poema Departmental y T. H. White en su novela de fantasía The Once and Future King; en La vida de las hormigas, Maurice Maeterlinck, premio Nobel de Literatura, considera que estos insectos están llenos de misterios, pero que, a la vez, pueden despertar un sinnúmero de analogías con el comportamiento humano. Ehrlich, Eugene; Carruth, Gorton (1982). The Oxford Illustrated Literary Guide to the United States. Vol. 50. Nueva York: Oxford University Press.

⁴¹ En algunos casos son confundidos con las termitas y cuya jerarquía guarda ciertas similitudes con la de las abejas. Existen en el mundo diez mil especies de hormigas diferentes. Este insecto suele vivir bajo tierra en colonias organizadas, en las que hay dos tipos de hormigas: la reina y las obreras. Trazan hileras en las que transportar el alimento y una de sus características principales es que son capaces de cargar con 50 veces su peso con sus mandíbulas. La fundación del Agua. Fundación Aquae. Madrid. Las hormigas, la especie de insectos más trabajadora y común. Obtenido de 21/2/2021: <https://www.fundacionaquae.org/wiki/clip-natura-hormigas/>

⁴² Si una hormiga se asusta, toda la colmena experimenta la misma sensación de manera simultánea. Estoicas sin aspavientos, trenzan sus cuerpos para tender puentes sobre los riachuelos, así mueran miles de hormigas en la empresa. Julio César Londoño. La hormiga y la arena. 5/2/2022. El Espectador.

⁴³ Ibidem.

⁴⁴ El bien de la comunidad se convierte en algo secundario cuando la supervivencia está en juego. Los planes surgen de manera espontánea y son el resultado de las interacciones entre las distintas unidades que forman el conjunto. Las hormigas ni siquiera comprenden las decisiones que toman. Recurren a la autoorganización, el primer principio de la manada inteligente. Peter Miller reúne nociones de inteligencia colectiva en su libro «La manada inteligente: cómo trabajar y comunicarse de un modo eficiente y tomar las mejores decisiones siguiendo el ejemplo de rebaños, enjambres y colonias» (editorial Destino). Citado por: Marina Valero. ¿Qué podemos aprender de una colonia de hormigas? .27 de marzo, 2013. Madrid. Efe. Obtenido: <https://efesalud.com/que-podemos-aprender-de-una-colonia-de-hormigas/>

biotrabajo inspirado en los procesos naturales, como un sistema inteligente de gestión, donde se labora por convicción y criterio propio.

Sus nidos son colonias descritas como super organismos, dado que las hormigas parecen actuar como una entidad única, trabajando colectivamente en apoyo de la colonia. Se considera que su éxito en tantos entornos se debe a su organización social y a su capacidad para modificar hábitats, a su aprovechamiento de los recursos y a su capacidad de defensa.⁴⁵

Los colectivos que encontramos en la naturaleza nos han enseñado dos lecciones: La incertidumbre, la complejidad y el cambio no tienen por qué convertirse en un problema si trabajamos en grupo y fijamos objetivos comunes. Los instrumentos necesarios para lograr el éxito y evitar el caos son la diversidad de conocimientos, la aplicación de reglas simples, interacciones entre los miembros del grupo, aportaciones individuales y uso de umbrales de consenso.⁴⁶

Es posible superar el acoso laboral de los mandos medios en las empresas, teniendo en cuenta el principio bioético de la autonomía aplicado a las relaciones industriales y laborales, e inspirado en la gestión de las hormigas por su estructura social del enjambre o nido, parecida a una ciudad digital e inteligente.

Una ciudad inteligente es aquella capaz de aprovechar los datos, la tecnología y la innovación para lograr mayor eficiencia, equidad, sostenibilidad y competitividad en el territorio, apuntando al mejoramiento de la calidad de vida de las personas.⁴⁷

Dentro del ecosistema de ciudades inteligentes de Israel, se encuentran empresas que facilitan compartir un vehículo por cortos periodos de tiempo, mediante algoritmos que analizan las rutas y destinos de los ciudadanos que usan aplicativos de transporte, para así disminuir el impacto ambiental de los vehículos y el tiempo perdido en tráfico.⁴⁸

Dicha gestión le da bienestar y calidad de vida a los conductores que laboran en los medios de transporte gracias a los adelantos tecnológicos que le permiten ganar tiempo para ejercer el derecho al descanso y por ende de su intimidad.

Las hormigas tienen un ordenado y muy estructurado sistema social,⁴⁹ las características son su adaptación al medio, su comunicación entre individuos, su capacidad de defensa y su forma de solucionar los

⁴⁵ Philip S. Ward. Phylogeny, classification, and species-level taxonomy of ants. *Zootaxa* 1668: 549–563 (2007). (Hymenoptera: Formicidae) Department of Entomology, University of California, Davis.

⁴⁶ Peter Miller reúne nociones de inteligencia colectiva en su libro «La manada inteligente: cómo trabajar y comunicarse de un modo eficiente y tomar las mejores decisiones siguiendo el ejemplo de rebaños, enjambres y colonias» (editorial Destino). Citado por: Marina Valero. ¿Qué podemos aprender de una colonia de hormigas? .27 de marzo, 2013. Madrid. Efe. Obtenido: <https://efesalud.com/que-podemos-aprender-de-una-colonia-de-hormigas/>

⁴⁷ El concepto aplicado a un territorio conlleva al establecimiento de sinergias entre actores y sectores, a fin de que puedan actuar articuladamente para el logro de propósitos comunes. Manuel Riaño, en la construcción de ciudades inteligentes. 17 / 2/2022. p.p.24.El Espectador.

⁴⁸ Embajada de Israel. Soluciones tecnológicas para-Colombia y el Mundo. 22/ 2/2022. Portafolio.

⁴⁹ Se dividen en castas y contrariamente a lo que se pines, una colonia puede tener varias reinas o incluso, no tenerlas. La mayoría de las especies construyen complejos hormigueros. No todas las especies de hormigas trabajan en equipo, pues algunas cazan solas y muestran agresividad con las compañeras. Otras sólo atacan a las intrusas que no comparten el olor que las define como miembros de su colonia. Bioenciclopedia.com. Comportamiento de las hormigas.

Obtenido 21/2/2022: <https://www.bioenciclopedia.com/hormigas/>

problemas a los que se enfrentan.⁵⁰ con medios de comunicación para poder mantener el orden entre ellas, así como también cuando se encuentran peligro.⁵¹

Viven en nidos formando grandes sociedades, en la que existe una gran división de trabajo entre varias castas especializadas, pueden comunicar direcciones (dónde se halla la comida) y dar alarmas.⁵²

No son inteligentes, pero los hormigueros sí. Basta con estudiar su comportamiento cuando está solo: una hormiga aislada es una hormiga sin rumbo. El colectivo que la arroja lo es todo para ella. Sin líderes, sin órdenes, sin planes impuestos desde arriba y sin reuniones de orientación laboral, la colonia funciona con rapidez y eficiencia ante los cambios del entorno.⁵³

Basado en la responsabilidad y superando la cultura del mandato y la obediencia, se pueden aplicar los principios y valores de autonomía y autogobierno de la organización biológica de las hormigas, a las organizaciones laborales. Al depositársele a los trabajadores la plena confianza, se evita intromisiones en su libertad de pensamiento y actuar, previniendo daños a su intimidad.

⁵⁰ Hormigas. Obtenido 21/2/2022: <https://www.rentokil.com/es/blog/hormigas/>

⁵¹ Uno de los métodos que utilizan es por medio de una sustancia que las mismas van desprendiendo para que las demás puedan seguirlo y así puedan encontrar el camino de regreso a su hogar o para hallar la comida. Hormiga» características, organización de las hormiga, hormigueros y tipos de hormiga. Obtenido de 21/2/2021: <https://cumbrepuebloscop20.org/animales/hormiga/>

⁵² Las hormigas obreras cuidan a las larvas, las alimentan y las lavan. Las hormigas pueden comunicarse entre ellas. Enrique Martínez-Salanova Sánchez ¿Quiénes son y qué hacen las hormigas? Obtenido 21/2/2022:

<https://educomunicacion.es/cineyeducacion/unidadescuaderno/hormigas.htm>

⁵³ Deborah Gordon. Citado por: Marina Valero. ¿Qué podemos aprender de una colonia de hormigas? .27 de marzo, 2013. Madrid. Efe. Obtenido: <https://efesalud.com/que-podemos-aprender-de-una-colonia-de-hormigas/>

1.16 El uso de tecnología frente al desarrollo del derecho a la intimidad.



 El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial

El mundo del trabajo y la Bioética Laboral



El trabajo como sistema vivo y su relación con la tecnología e intimidad

¿Cómo interactúan el derecho al trabajo, la tecnociencia, el trabajo y la intimidad como procesos vitales?



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí 

U2 UNIVERSIDAD
DE COLOMBIA **Piloto**

 Red de Radio
Universitaria de Colombia



Diferencias en Internet, internet de las cosas⁵⁴, el big data o la inteligencia artificial, y las herramientas para ello (ordenadores y dispositivos móviles con WhatsApp, Instagram, Facebook, Twitter) frente al desarrollo del derecho a la intimidad:

VENTAJAS QUE ALIVIAN LA CARGA DE LOS TRABAJADORES:

- El atractivo de usar WhatsApp en el trabajo radica en ser un punto intermedio entre la comunicación sincrónica, como las llamadas, y la asíncrona, que serían los correos. Con el trabajo remoto, se volvió un recurrente para conversaciones de trabajadores y jefes, suprimiendo al mail o al llamado telefónico.⁵⁵
- Las Tics y tecnologías emergentes están abriendo camino a la tecno globalización, un proceso

DESVENTAJAS QUE PERTURBAN Y VIOLAN EL DERECHO A LA INTIMIDAD DE LOS TRABAJADORES:

- WhatsApp ya se instaló como parte de la vida laboral generando riesgos relacionados con la ciberseguridad de la filtración o el hackeo.⁶⁵
- La posible extensión del horario laboral mediante el WhatsApp.⁶⁶ Ligada a la multitarea.⁶⁷
- Dependencia de los aparatos tecnológicos.⁶⁸
- Menor interacción humana.⁶⁹
- Aislamiento social.⁷⁰

⁵⁴ El internet de las cosas es una tecnología emergente cuyo propósito radica en convertir objetos comunes en fuentes continuas de información conectadas a la red. Esto es posible mediante transmisores RFID, sensores y GPS que permiten esta interconexión. Sustentada por el Big Data, puede usarse para aplicaciones personalizadas, laborales y empresariales. Héctor Fernández. ¿Qué es la tecnología y por qué es tan importante? economiatic magazin de Economía Digital y negocios online. España. Obtenido 1/1/ 2022: <https://economyatic.com/que-es-la-tecnologia/>

⁵⁵ Victoria Álvarez Morgan. Los pro y contras de WhatsApp como herramienta de trabajo. La Tercera. Grupo Copesa. Chile. Obtenido 1/1/ 2022:

<https://laboratorio.latercera.com/laboratorio/noticia/whatsapp-herramienta-de-trabajo/1016683/>

⁶⁵ Ante este frente, es difícil intercambiarlo por otra similar, es necesario aplicar la concientización o higiene digital. que se sepa que lo que se tiene no solo es un teléfono, es un computador. Que tiene información, que puede ser hackeado y espiado. Victoria Álvarez Morgan. Los pro y contras de WhatsApp como herramienta de trabajo. La Tercera. Grupo Copesa. Chile. Obtenido 1/1/ 2022: <https://laboratorio.latercera.com/laboratorio/noticia/whatsapp-herramienta-de-trabajo/1016683/>

⁶⁶ Ibidem.

⁶⁷ Aplicado a las personas, se usa para definir a aquellos empleados que consideran que pueden realizar varias tareas en a la vez con eficacia. Juan Carlos Barceló. Multitasking: ¿qué es? Sus ventajas e inconvenientes <https://blogs.imf-formation.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/multitasking-que-es-sus-ventajas-e-inconvenientes/>

⁶⁸ Este uso indebido y excesivo de la tecnología está propiciando problemas importantes de salud como la adicción, depresión, el aislamiento social, ansiedad, daños en la audición o enfermedades oculares. Internet-didactica.es. Obtenido 1/1/ 2022: <https://economyedia.com/cultura/ventajas-y-desventajas-de-la-tecnologia.html>

⁶⁹ Con la llegada de los motores de búsqueda como Google o los whatsapp la comunicación interpersonal se está perdiendo. Apenas preguntamos nada al que tenemos al lado. Ibidem.

⁷⁰ Cada vez más las personas pasan mayor tiempo enganchados a los dispositivos móviles: videoconsolas, redes sociales, navegando por internet. La comunicación y la forma de interactuar entre las personas está decayendo a pasos agigantados. Ibidem.

VENTAJAS QUE ALIVIAN LA CARGA DE LOS TRABAJADORES:

- Facilita que nuevos puestos de trabajo hayan aparecido, y que muchos se puedan realizar desde casa como, por ejemplo: Asistente virtual, administradores, diseñadores gráficos, escritores, ilustradores, periodistas, entre otros.⁵⁶
- Permite procesos de calidad más exhaustivos evitando reprocesos.⁵⁷
- La inmediatez aumenta la efectividad en la respuesta.⁵⁸
- Facilita las comunicaciones y el intercambio de información.⁵⁹
- Ofrecen la oportunidad de trabajar en remoto con horarios flexibles.⁶⁰
- Se impone en el mercado laboral el desarrollo de habilidades blandas y la inteligencia emocional, que diferencian a los autómatas: Capacidad de comunicarse. Capacidad de trabajo en equipo. Resolución de problemas complejos. Creatividad. Empatía. Saber escuchar. Pensamiento crítico. Toma de decisiones. Habilidades de negociación. Sentido del humor.⁶¹

DESVENTAJAS QUE PERTURBAN Y VIOLAN EL DERECHO A LA INTIMIDAD DE LOS TRABAJADORES:

- Genera problemas de salud derivados del abuso de los dispositivos tecnológicos como el tecnoestrés.⁷¹
- Está detrás de la aparición de nuevas patologías, al tiempo que contribuye a empeorar otros males como la tendinitis, la tensión ocular o los problemas auditivos.⁷²
- La Nomofobia: Es el miedo irracional que sienten muchos usuarios a no disponer del teléfono móvil, bien porque se lo han dejado en casa, se les ha gastado la batería, están fuera de cobertura, han agotado el saldo, se lo han robado o simplemente se les ha estropeado.⁷³
- El síndrome FOMO: Este tipo de ansiedad social se caracteriza por un deseo de estar continuamente conectado con lo que otros están haciendo.⁷⁴
- Vibración fantasma: Sentir que el móvil vibra, pero en realidad no vibra, se suele tratar más en el contexto de los estudios sobre cómo la tecnología se está apoderando de cerebros y mentes. Cuando se siente que el móvil vibra, pero nadie ha llamado.⁷⁵

⁵⁶ Economipedia. España. Obtenido 1/1/ 2022 <https://economipedia.com/cultura/ventajas-y-desventajas-de-la-tecnologia.html>

⁵⁷ Internet-didactica.es.

Obtenido 1/1/ 2022 https://www.internet-didactica.es/tic-ambito_laboral/#Las_TIC_y_el_futuro_laboral

⁵⁸Ibidem.

⁵⁹Ibidem.

⁶⁰Ibidem.

⁶¹ Universia. Santander Universidades. España.

Obtenido 1/1/ 2022: <https://www.universia.net/es/actualidad/habilidades/soft-skills-habilidades-mas-demandadas-actualidad-1166832.html>

⁷¹ Un mal que afecta a un elevado porcentaje de trabajadores relacionado con descenso de la productividad y la motivación y con dificultades para mantener la atención. El nuevo ecosistema digital nos afecta a todos tanto en el ámbito personal como profesional. Obtenido 1/1/ 2022: <https://www.universia.net/co/actualidad/orientacion-academica/ventajas-desventajas-tecnologia-1156955.html>

⁷²Ibidem.

⁷³ Sanitos seguros. ¿En qué consiste la nomofobia? Obtenido 1/1/ 2022:

<https://www.sanitas.es/sanitas/seguros/es/particulares/biblioteca-de-salud/prevencion-salud/nomofobia.html>

⁷⁴ Jonathan Garcia Allen. Síndrome FOMO: sentir que la vida de los demás es más interesante. Obtenido 1/1/ 2022: <https://psicologiymente.com/clinica/sindrome-fomo>

⁷⁵ Aidara Martitegui. Cuando notas que tu móvil vibra, pero nadie te ha llamado. Obtenido 1/1/ 2022:

https://www.niusdiario.es/salud-y-bienestar/coaching/que-es-sindrome-vibracion-fantasma_18_2865195078.html

VENTAJAS QUE ALIVIAN LA CARGA DE LOS TRABAJADORES:

- Comunicación abierta: Se han simplificado la dinámica de las reuniones sociales y laborales.⁶²
- Optimiza la productividad industrial al promover aplicaciones para el uso eficiente de recursos.⁶³
- Mejora los modelos de eficiencia, lo cual aumenta la inmediatez para hacer actividades o recibir atención.⁶⁴

DESVENTAJAS QUE PERTURBAN Y VIOLAN EL DERECHO A LA INTIMIDAD DE LOS TRABAJADORES:

- En la obtención de recursos naturales para dispositivos tecnológicos, se promueve la explotación mineral y laboral desmesuradas.⁷⁶
- La transformación digital también está afectando seriamente la estabilidad de las mujeres, cuyas labores repetitivas están siendo reemplazadas.⁷⁷

⁶² El hecho de poder usar WhatsApp, Instagram, Facebook, Twitter y otros canales parecidos ha eliminado las fronteras físicas. Cualquiera puede estar en contacto con alguien en un momento dado. Esto facilita la comunicación directa con familiares, amigos, compañeros de trabajo y conocidos por mensajería instantánea, correo electrónico o videollamadas. Héctor Fernández. ¿Qué es la tecnología y por qué es tan importante? economiac magazine de Economía Digital y negocios online. España. Obtenido 1/1/ 2022: <https://economiac.com/que-es-la-tecnologia/>

⁶³ Ibidem.

⁶⁴ Ibidem.

⁷⁶ Héctor Fernández. ¿Qué es la tecnología y por qué es tan importante? economiac magazine de Economía Digital y negocios online. España. Obtenido 1/1/ 2022: <https://economiac.com/que-es-la-tecnologia/>

⁷⁷ Ibidem.

2. AÑO 2022. SEGUNDA TEMPORADA

2.1 Flexibilidad de la jornada laboral

¿Qué es Hada International?

2. ¿De quién fue la idea del flexi viernes?
3. ¿Qué cosas tuvieron que hacer para viabilizar la medida?
4. ¿Se han modificado los contratos de trabajo y bajados salarios?
5. ¿Qué impacto tuvo la pandemia en la aceleración de esta medida?
6. ¿Ha mejorado su productividad y cuánto?
7. ¿Qué % de la población de la empresa disfruta de la medida?
8. ¿Qué otras cosas hacen la empresa para retener su talento?
9. ¿Considera esta medida aplicable a todos los tipos de empresa?
10. ¿Qué le recomienda a otro empresario en cuanto al manejo del talento?



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



Historia de la empresa que redujo la jornada laboral a cuatro días.

Entrevista a Roberto Gutiérrez - Gerente
de jabones Hada, sobre la flexibilidad de la
jornada laboral.



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí

U2 UNIVERSIDAD
Piloto DE COLOMBIA



www.bioeticadeltrabajo.org

2.2 Relación entre biología trabajo y derecho al trabajo

EL TRABAJO COMO SISTEMA BIOLÓGICO

¿Qué se entiende por el trabajo como sistema biológico?

Un trabajador sano y productivo genera riqueza. El derecho laboral y ambiental por ser protectores constituyen la esencia del biotrabajo, al garantizar conservación, equidad y equilibrio económico, promueven una cohesión del tejido social y calidad de vida sostenible.

El derecho ambiental se caracteriza por su multidisciplinariedad -con un alto componente tecnocientífico-, por su carácter preventivo, por su vocación universal y por la transversalidad en cuanto al resto del ordenamiento jurídico. Se nutre, entre otros, de los principios de precaución, prevención, responsabilidad ambiental, acceso a la información, participación, cooperación y, a nivel internacional, el de las responsabilidades comunes pero diferenciadas.⁷⁸

En un momento crucial de cambios, disrupción digital obsesión por la productividad y los resultados económicos, surge el biotrabajo fundamentado en la bioética y el pensamiento universal interdisciplinario y transdisciplinario de los biólogos chilenos Humberto Maturana y Francisco Varela,⁷⁹ sus ideas y concepciones son aplicables para argumentar, defender y buscar la supervivencia, bienestar, salud y calidad de vida de los trabajadores.

Para interpretar el trabajo como proceso vital, se relacionan los procesos biológicos y sociales, que son la ontogenia (Cambio estructural de una unidad sin que ésta pierda su organización.)⁸⁰ y la Autopoyesis (Capacidad de la vida de autoorganizarse y de reproducirse a sí misma).⁸¹

El biotrabajo como proceso vital y biológico es espontáneo, genera esperanza, no es dictatorial ni reduccionista, va más allá de las relaciones laborales materialistas, de meros resultados y metas o por pago de salarios. Supera los códigos, miedos, coerción, interés e imposición propia de las relaciones industriales o los reglamentos internos de trabajo.

¿Como la biología puede resignificar al trabajo?

⁷⁸ Martín, R. (1991): Tratado de Derecho Ambiental. Edita Trivium, Madrid. Obtenido 22/07/ 2021.

<https://diccionario.cear-euskadi.org/derecho-ambiental/>

⁷⁹ La expansión del interés por los trabajos de Maturana está dada en el hecho de que las temáticas abordadas por él han rebasado las especialidades (Biología, Epistemología, Psicología, Neurociencias, Antropología, Sociología, Educación, Pedagogía, Didáctica, Ética, Política), y constituyen aspectos importantes en el discurso biogenético, neuropsicológico, sociocultural, e incluso político e ideológico, de nuestro tiempo. Alexander Ortiz Ocaña. El pensamiento filosófico de Humberto Maturana: La autopoyesis como fundamento de la ciencia. Revista Espacios Vol. 38 (Nº 46) Año 2017. Pág. 31. Caracas.

⁸⁰ La ontogenia describe el desarrollo de un organismo, desde el óvulo fertilizado hasta su senescencia, pasando por la forma adulta. La ontogenia es estudiada por la biología del desarrollo. La ontogenia es la historia del cambio estructural de una unidad sin que ésta pierda su organización. Este continuo cambio estructural se da en la unidad, en cada momento, o como un cambio desencadenado por interacciones provenientes del medio donde se encuentre o como resultado de su dinámica interna. El desarrollo animal u ontogenia cumple dos funciones principales: Genera diversidad celular a partir del huevo fecundado y organiza los diversos tipos celulares en tejidos y órganos. Asegura la continuidad de la vida de una generación a la siguiente. 2/02/2020 Obtenido de <https://educalingo.com/es/dic-es/ontogenico>

⁸¹ Según estos autores, un sistema autopoyético es un sistema que, en vez de ser programado desde fuera, se hace a sí mismo, pero que está abierto para recibir y producir. El sistema autopoyético se define, entonces, como una organización cerrada (que se hace a sí misma y no está programada desde fuera) y una organización abierta (que produce, da y recibe) Rodríguez Casilda. 2/01/2020 Obtenido de: <http://metiendoruido.com/2013/05/autopoyesis-autorregulacion-y-anarquia/>

Es saber hacer por placer, convicción, experiencia y entrenamiento, comprende la acción manual e intelectual, es conocimiento vibración y movimiento, es el goce de vivir, genera salud ocupacional y previene los riesgos laborales por su cultura de prevención, conservación y autocuidado, es abierto intempestivo, alegre, lúdico, divertido, colaborativo, recreativo y expansivo.

Es holístico, no antropocéntrico⁸² se identifica y se define desde el vivir ⁸³ y se hace como la organización de lo vivo, dentro de un sistema agregado de organismos.⁸⁴ Sus referentes son:

La complejidad⁸⁵ (Relaciones basadas e insertadas por la diferencia), la autonomía⁸⁶ (Haciéndose a sí mismos.)⁸⁷, la diversidad, la variabilidad (Enriquecidas por ser distintas),⁸⁸ la pluralidad, la auto organización (Mediante identidades únicas),⁸⁹ la alteridad, la democracia, la tolerancia (Haciendo procesos horizontales y participativos incluyendo al otro.)⁹⁰ y el amor (El afecto como el motor de la vida.)⁹¹

¿Qué es el biotrabajador?

⁸² La necesidad de explicar la sociedad sin referencia al sujeto es ciertamente revolucionaria, pues permite desantropologizar a la sociedad. Según el autor el hecho que se ubique al ser humano en el entorno del sistema social le da a éste la libertad y complejidad que realmente posee, excluyendo así la posibilidad que la sociedad este configurada a imagen y semejanza del ser humano. Gibert Galassi, Jorge; Corre, Beatriz. La Teoría de la Autopoiesis y su Aplicación en las Ciencias Sociales. El Caso de la Interacción Social Cinta de Moebio, núm. 12, 2001 Universidad de Chile. Santiago.

⁸³ Los seres vivos somos sistemas autopoieticos moleculares, o sea, sistemas moleculares que nos producimos a nosotros mismos, y la realización de esa producción de sí mismo como sistemas moleculares constituye el vivir. Ana País. Bbc News. La autopoiesis de Humberto Maturana, la definición de vida del biólogo chileno que hizo reflexionar hasta al dalái lama. Obtenido22/08/2021: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-46959865>

⁸⁴ La autopoiesis u organización de los seres vivos se da en diferentes dominios, con diversas clases de componentes y formando distintos sistemas. Entre tantos sistemas moleculares diferentes, los seres vivos son sistemas autopoieticos moleculares. Las células son sistemas de primer orden, porque existen directamente como sistemas autopoieticos moleculares, en tanto que los organismos son de segundo orden, porque son agregados de células, mientras que las colmenas, las colonias, las familias y los sistemas sociales, son sistemas de tercer orden, porque son agregados de organismos. Maturana R. H. Y Varela G. F. (2004) De máquinas y seres vivos. Autopoiesis: la organización de lo vivo, Buenos Aires, Grupo Editorial Lumen-Editorial Universitaria.

⁸⁵ La complejidad no es una propiedad sino un concepto multidimensional, que implica multiplicidad de relaciones posibles, posibilidades diferentes, dinamismo irreversible, diferencia, negación antes que afirmación. Supone una forma particular de racionalidad fundada precisamente en la diferencia, pero de manera autorreferente, que se da "cuando se refleja en la unidad de la diferencia. Luhmann, N. (1998) Sistemas sociales. Lineamientos para una teoría general, Barcelona, Antrhopos-Universidad Iberoamericana-Centro. Editorial Javeriano. Pontificia Universidad Javeriana.

⁸⁶ La novedad del trabajo de Maturana y Varela fue reconocer que el ser vivo tiene significado en sí mismo y no por su lugar en una cadena evolutiva ni por alguna supuesta finalidad en su proceder. Para ellos, las operaciones locales evidencian que el organismo es ante todo un sistema autónomo, con una organización en la que se constituye a sí mismo como unidad, con unos cambios internos que conllevan sólo a la conservación de su identidad. Garavito G., M. C., & Villamil L., A. F. (2017). Vida, cognición y sociedad: La teoría de la autopoiesis de Maturana y Varela. Revista Iberoamericana de Psicología issn-l:2027-1786, 10 (2), 145-155.

Obtenido: <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/1253>

⁸⁷ Todo ser vivo es un sistema cerrado que está continuamente creándose a sí mismo y, por lo tanto, reparándose, manteniéndose y modificándose. El ejemplo más simple quizás sea el de una herida que sana. Ana País. Bbc News. La autopoiesis de Humberto Maturana, la definición de vida del biólogo chileno que hizo reflexionar hasta al dalái lama. Obtenido22/08/2021: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-46959865>

⁸⁸ Por ello mismo, la apertura a la variabilidad sería una necesidad para la supervivencia y la complejización de las sociedades: una sociedad rica y próspera reconoce y acepta las formas en que sus mismas partes han aceptado la variabilidad; una enferma, considera a sus propios miembros como enemigos. Flores Labra & Varela García, 1994. Citado por Garavito G., M. C., & Villamil L., A. F. (2017). Vida, cognición y sociedad: La teoría de la autopoiesis de Maturana y Varela. Revista Iberoamericana de Psicología issn-l:2027-1786, 10 (2), 145-155.

Obtenido: <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/1253>

⁸⁹ Entre los aportes de los chilenos, son fundamentales las nociones de autonomía y autorreferencia de los seres vivos, la circularidad de los procesos moleculares autopoieticos, la configuración de identidades únicas que anteceden al proceso evolutivo y el fenómeno interpretativo como fenómeno cognitivo natural de estructuras físico - químicas y unidades organizadas, cuyos significados corresponden a identidades bien definidas. Agüero, Juan Omar (2010). Niklas Luhmann y los sistemas autopoieticos. VI Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata.

⁹⁰ En cuanto la relación entre biología y sociedad, el continuo entre las formas básicas de la vida y la sociedad es el continuo de la vida buscando formas más complejas de cognición; y las sociedades, que son muy distintas a las células, requieren de una amplia apertura a lo otro para su supervivencia. Dicha apertura es garantizada por el modelo democrático de organización política y social. Y ciertamente, en esa relación entre lo biológico y lo cognitivo encontramos la relación entre lo social y lo epistemológico: fue hasta los años 60s y 70s del siglo XX que, a través de teorías de sistemas, se pensó a los seres vivos como seres autopoieticos. Sinteticemos sosteniendo que sin la organización autopoietica, no habría sociedades; pero sin sociedad, no habría Teoría de la Autopoiesis que dé razón de dicha organización. Garavito G., M. C., & Villamil L., A. F. (2017). Vida, cognición y sociedad: La teoría de la autopoiesis de Maturana y Varela. Revista Iberoamericana de Psicología issn-l:2027-1786, 10 (2), 145-155.

Obtenido: <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/1253>

⁹¹ La biología del amor considera el amor como acción y verbo, no como sustantivo, y se distingue como la emoción fundante de lo social y configurativa de la biopraxis humana. Alexander Ortiz Ocaña. El pensamiento filosófico de Humberto Maturana: La autopoiesis como fundamento de la ciencia. Revista Espacios Vol. 38 (Nº 46) Año 2017. Pág. 31. Caracas.

El biotrabajador es el nuevo sujeto legal laboral que genera cohesión social en el marco de la “legalización de la vida social”,⁹² es biopraxis⁹³(el vivir, pensar y hablar, relacionadas o encaminadas a mantener la vida, la conciencia y la comunicación.⁹⁴), su actuar inspira cariño, ternura y aceptación, replanteando las relaciones laborales, si estas no se sustentan en el amor sino en el deber, la responsabilidad y la exigencia en el cumplimiento de tareas.⁹⁵

Para darle al derecho al trabajo una categoría universal y ambientalmente sostenible, es necesario integrarlo con el derecho a la vida y los derechos de la naturaleza haciendo “conexiones entre las normas jurídicas y las estrategias políticas relacionadas con el medio ambiente, y los modelos de justicia que los fundamentan.”⁹⁶

Al incorporar el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas de los humanos y el de los no humanos, por ejemplo, el trabajo de los animales domésticos emerge el biotrabajo.

Un texto que suele referirse como fundacional respecto del tema en el campo jurídico es: Stone, Christopher: “¿Los árboles deberían tener legitimidad procesal? Hacia un reconocimiento de los derechos legales de los objetos naturales” que abordaba seriamente la cuestión sobre si los objetos naturales en sí mismos deberían tener derechos legales, incluido el derecho a participar en los pleitos. Stone sugirió que no había nada absurdo en este punto de vista, y recalcó que muchas entidades que ahora tienen derechos legales eran, en el pasado, tomadas como "cosas" sin derechos legales; por ejemplo, los extranjeros, los hijos y las mujeres.⁹⁷

El reconocimiento jurídico de los derechos de la Naturaleza está cada vez más arraigado en los ordenamientos jurídicos que asumen el giro biocéntrico. El avance en el reconocimiento de la titularidad de la Naturaleza como sujeto de derechos es uno de los pilares de la transición ecológica y de la búsqueda de una relación armónica entre el ser humano y la Naturaleza implica necesariamente un cambio de paradigma en el pensamiento jurídico.⁹⁸

⁹² Agüero, Juan Omar (2010). Niklas Luhmann y los sistemas autopoieticos. VI Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata.

⁹³ Las biopraxis son configuraciones teleonómicas formadas por lo momentáneamente indudable, lo previamente obvio, la certeza del hecho, la convicción profunda aproblemática, la convergencia de distinciones, la coherencia de la operación, la armonía del acto, el cierre momentáneo de la circularidad autopoietica plena de sentido. La biopraxis humana es una distinción, una identificación que está inmersa o es immanente a los procesos configurativos del sujeto, es la súbita sorpresa que nos asombra, extasia y abstrae, es lo que nos pasa, lo que nos ocurre, lo que nos sucede y acontece en este preciso momento, en este instante, en este suspiro, que ya no es. Ortiz, A. (2013). Configurología. Paradigma epistemológico y metodológico en las Ciencias Humanas y Sociales. Antillas.

⁹⁴ El ser humano realiza básicamente tres operaciones en sus biopraxis cotidianas: vivir, pensar y hablar. En realidad, los seres humanos desarrollamos otras múltiples operaciones diariamente, pero todas están relacionadas o encaminadas a mantener estas tres operaciones: la vida, la conciencia y la comunicación. Si sintetizamos más esta idea, la única operación que nunca dejamos de realizar los seres humanos es vivir. De ahí que las biopraxis son las operaciones básicas de los seres humanos. A través de las biopraxis lingüísticas, los seres humanos creamos los sistemas. Las palabras (biopraxis lingüísticas) nos permiten crear el sistema psíquico. Nos traemos al mundo a nosotros mismos mediante la operación del hablar, al auto -observarnos mediante la distinción yo/lo otro. El hablar crea el pensar y todo lo demás. No existe nada fuera de las biopraxis lingüísticas. Estas crean los sistemas. Ortiz-Ocaña, A. La interacción entre los sistemas vivos, psíquicos y sociales en la teoría sistémica de Niklas Luhmann. Revista praxis filosófica. Departamento de Filosofía, Facultad de Humanidades, Universidad del Valle. Cali.

⁹⁵ Una de las principales diferencias epistémicas entre Luhmann y Maturana estuvo dada precisamente en la forma de concebir los sistemas sociales. Para Luhmann los sistemas sociales son comunicaciones y para Maturana los sistemas sociales son amor. La emoción del amor es el fundamento de los sistemas sociales, por tanto, no hay sistema social sin amor. Desde esta mirada, si la biopraxis lingüística no es afectiva, si la comunicación no inspira cariño, ternura y aceptación, entonces no se genera el sistema social. Es por ello por lo que para Maturana las relaciones laborales no constituyen un sistema social, porque no se sustentan en el amor sino en el deber, la responsabilidad y la exigencia en el cumplimiento de tareas. Ibidem.

⁹⁶ Hardin, Garrett Stone, Christopher D. Rose, Carol M. Derecho ambiental y justicia social. Siglo del Hombre Editores. 2009. Bogotá.

⁹⁷ Derecho ambiental y justicia social, Siglo del Hombre Editores, Universidad de los Andes, Bogotá, 2009. Citado por María Valeria Berros. Ética animal en diálogo con recientes reformas en la legislación de países latinoamericanos. Revista de Bioética y Derecho, núm. 33, enero 2015, p. 82-93. Observatorio de bioética y derecho. Universidad de Barcelona.

⁹⁸ Rubén Martínez Dalmáu. La naturaleza como sujeto de Derechos en el Constitucionalismo Democrático / editores académicos. Liliana Estupiñán Achury. Universidad Libre, 2019. Bogotá.

Debemos avanzar hacia una nueva ética que transforme el Estado y el derecho, una ética en la que los animales y demás sujetos de la naturaleza ocupen un lugar de respeto y empatía y no sean visto como meros instrumentos.⁹⁹ Jurídicamente el derecho ambiental sustenta el trabajo “en armonía con el medio ambiente como bien jurídico del que depende no sólo el desarrollo económico, sino el bienestar y la salud de la ciudadanía”.¹⁰⁰

¿Como seria el trabajo concebido biológicamente?

Permite analogías con los procesos organizativos de los no humanos, donde prevalecen las expresiones de solidaridad, sinergia, autoayuda, autonomía, cooperación y precisión; como referente del desempeño laboral empresarial, evitaría la avaricia, la envidia, la desconfianza, el acoso laboral y la segregación por motivos sociales, académicos, culturales y económicos; en conclusión si vemos el trabajo como sistema vivo o viviente; surge un trabajo con significados y significantes, plural, incluyente, democrático y productivo. Si entendemos el trabajo biológicamente las relaciones laborales serían más constructivas y productivas.

“La coherencia y la armonía en las relaciones y las interacciones entre los integrantes de un sistema social humano se deben a la coherencia y la armonía de su crecimiento en él, en un continuo aprendizaje social que su propio operar social (lingüístico) define, y que es posible gracias a los procesos genéticos y ontogenéticos que permiten en ellos su plasticidad estructural”¹⁰¹

En el mundo del trabajo, hoy más que nunca, por el calentamiento global, es pertinente la visión del derecho natural; es el más antiguo de todos, y el que brinda los elementos de aplicabilidad que permitan conjurar, la indebida utilización de la tecnociencia.

Por ceñirse sólo a lo justo natural, la ciencia del derecho natural está limitada por razón de la materia, marginando cuanto pertenece a la ciencia del derecho positivo. La filosofía jurídica, cuando no es positivista, suele absorber a la ciencia del derecho natural, la cual aparece, en consecuencia, muy desdibujada y prácticamente confundida con la filosofía del derecho.¹⁰²

⁹⁹ Gil Botero. Manifiesto jurídico por los animales y el medio ambiente. Revista Colombiana de Bioética. E. Vol. 12 Núm. 2 (2017). Universidad el Bosque. Bogotá.

¹⁰⁰ Desde la utilización del agua para generar electricidad, para la industria o para el suministro a los hogares, hasta la protección de los bosques y el control de las emisiones contaminantes para garantizar la calidad del aire que se respira. Unir - Universidad Internacional de La Rioja. Derecho Ambiental: ¿en qué consiste, qué importancia tiene y qué salidas laborales ofrece? Obtenido: 20/07/2021: <https://www.unir.net/derecho/revista/derecho-ambiental/>

¹⁰¹ Maturana, Humberto. El árbol del conocimiento: las bases biológicas del entendimiento humano / Humberto Maturana y Francisco Varela. - V ed. Lumen, 2003. Buenos Aires.

¹⁰² Javier Hervada. Introducción crítica al derecho natural. Undécima edición. Ediciones Universidad de Navarra, S.A. 2011. Pamplona.



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



Relación entre biología, derecho y trabajo

Entrevista a Plubio Niño Niño, Director de la corporación Colegio Mayor de Cultura y Ciencias, sobre como la biología puede resignificar al trabajo



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



2.3 Derechos mínimos e irrenunciables dentro del vínculo laboral

- 1) ¿La prestación económica de las vacaciones antes de cumplirse el año para su disfrute, es un derecho cierto o se puede discutir?
- 2) ¿Cuáles son los alcances de la conciliación y la transacción?
- 3) ¿El despido del trabajador puede ser por mutuo acuerdo?
- 4) Un trabajador que, por presunta pérdida del patrimonio de la empresa, ¿puede ser obligado a pagar dicho valor por vía de la conciliación?
- 5) Un trabajador que, siendo encarcelado por orden judicial, ¿por vía de la conciliación le puede ser retenido o dejar sin efecto el vínculo laboral y como consecuencia el pago de sus prestaciones sociales?
- 6) ¿Es viable la conciliación por medio de la cual el trabajador renuncia al subsidio de transportes y demás convenios colectivos o bonificaciones extralegales, cuando gana menos de un salario mínimo?
- 7) ¿Se puede demandar por responsabilidad patronal por daños y perjuicios, al empleador que da malas recomendaciones laborales de quien laboró en su empresa y dichos perjuicios pueden ser conciliables?
- 8) Los intereses y sanción moratorios de las prestaciones sociales, ¿pueden ser Objeto de conciliación entre empleador y trabajador?
- 9) La falta de afiliación al SSGS en pensión, como las semanas faltantes, ¿pueden ser objeto de conciliación?
- 10) ¿El acuerdo plasmado transacción, en el que se renuncie a los derechos mínimos e irrenunciables tiene plena validez?

Contenido de la entrevista

Dentro de los asuntos a tratar el Ministerio del Trabajo tiene las facultades de conciliador, cuya área contempla y ejecuta la institución jurídica de la CONCILIACIÓN, perteneciente a los mecanismos alternativos de solución de conflictos a la resolución de controversias "MASC", como son entre otros: La mediación, la transacción, la conciliación, la amigable composición y el arbitraje; mecanismos de definición de controversias con efecto vinculante y de obligatorio cumplimiento, dado el caso a que se llegue a un acuerdo, con efectos de cosa juzgada, mérito ejecutivo y no tiene recurso alguno, una vez levantada acta de acuerdo. No obstante, la voluntad de las partes tiene unos límites, que, al vulnerarse derechos fundamentales, el debido proceso, la integridad personal, derechos ciertos e indiscutibles en la parte laboral, puede generar nulidad del acto, retrotrayendo o dejándola sin efecto jurídico, así como en los

contratos suscritos con el empleador y trabajador, además de lo anterior, dichas cláusulas se tienen por no pactadas e inexistentes.

Derechos ciertos e indiscutibles en derecho laboral

En Colombia el derecho laboral es de orden público, siendo protector de derechos mínimos e irrenunciables, la ley establece unas garantías sobre las cuales el trabajador al hacer uso de las MASC, entre ellos la conciliación, no puede renunciar a ciertos factores que establece la ley, así contemplado en el Art. 53 de la Constitución Política, los Art. 13, 14 y 16 del CST y los convenios internacionales ratificados por Colombia, como los de la OIT.

Frente a ello, el contenido del inciso segundo del artículo 53 C.P. es estricto al concretar que la conciliación en materia laboral únicamente está autorizada a versar sobre derechos inciertos y discutibles. La Sentencia C-789/02 de la Corte Constitucional se refiere a esta categoría de derechos como aquellos “que hayan sido adquiridos por sus titulares o a aquellas situaciones que se hayan consolidado definitivamente en cabeza de sus titulares”. Según tratadistas pueden definirse los siguientes:

- Los salarios según los artículos 145, 132 y 148158 C.S.T.
- Prestaciones sociales, artículos 340, 343159 C.S.T.
- Cesantías e Intereses sobre cesantías.
- Primas de servicio, artículo 306 C.S.T.
- Vacaciones, artículo 192, 189160 C.S.T.
- Descanso dominical y festivo, artículos 161, 172, 175 C.S.T.
- Licencia de maternidad.
- Recargo nocturno y horas extras, artículo 168 C.S.T.
- Auxilios por enfermedad no profesional cuando el empleador no tenga afiliado al trabajador al sistema de seguridad social en salud y al de seguridad social en pensiones.
- Accidente de trabajo y enfermedad profesional cuando el empleador no tiene afiliado al trabajador al sistema de seguridad social en riesgos profesionales.
- Pensiones bajo cualquier modalidad (vejez, invalidez, muerte, sustitutiva), cuando el empleador no tenga afiliado al trabajador al sistema de seguridad social en pensiones, debe asumir la pensión en los términos más favorables al empleado cuando cumpla la edad y los años de servicio en condiciones no inferiores a las establecidas en el artículo 53 C.P. y la Ley 100 de 1993.
- Fuero sindical.

- Estabilidad laboral reforzada.
- Los derechos adquiridos como la pensión, la cual una vez su goce no puede enajenarse, renunciar a ella, ni transferirse a terceros.
- Efectos de cosa juzgada, por haber sido resuelto el asunto por sentencia, laudo arbitral, transacción, conciliación.

En relación con el concepto de derechos ciertos e indiscutibles en materia laboral, es oportuno mencionar lo expuesto por la Corte Constitucional en su Sentencia T-1008 del 9 de diciembre de 1999, M.P. José Gregorio Hernández Galindo, la cual establece:

“En lo referente a las conciliaciones en materia laboral, si bien, en cuanto cumplan las condiciones legales, están llamadas a resolver las diferencias entre patronos y trabajadores en aspectos salariales y prestacionales, carecen de fuerza, frente a la Constitución, para hacer que el trabajador mediante ellas renuncie a derechos suyos ciertos e indiscutibles, como es el caso de la pensión de jubilación, que le debe ser reconocida y pagada cuando se cumplan los requisitos de Ley para obtenerla.

Así, pues, el alcance de las conciliaciones es relativo, en cuanto ponen fin a controversias referentes a los derechos laborales de los cuales se trata en sus textos, pero no pueden extenderse a derechos irrenunciables de los trabajadores. Respecto de estos las cláusulas de renuncia se tienen por no escritas y no pueden oponerse válidamente a las pretensiones del reclamante si lo que este pide es la efectividad del derecho irrenunciable”.

De igual manera el Ministro del interior y de Justicia conceptuó en su guía para la conciliación en materia laboral, sobre los derechos ciertos e indiscutibles lo siguiente: “son derechos ciertos e indiscutibles aquellos para los cuales no es necesaria una decisión judicial para su conocimiento; en el mismo sentido ha conceptuado que: Un derecho es cierto e indiscutible cuando fundadamente están acreditados los requisitos que la Ley prevé para su exigibilidad, sus supuestos fácticos; o cuando determinada su existencia no produce duda ni controversia alguna. Es decir, un derecho es cierto e indiscutible cuando ha sido probado o dada su evidencia, no requiere prueba para ser exigido”.

De la experiencia adquirida por la suscrita durante más de diez años, los derechos indiscutibles se pueden volver lo contrario, cuando no se tienen los elementos de hecho, de derecho y soportes probatorios contundentes, serios, que den cuenta de su causación, por lo cual el trabajador tiene el derecho sin lugar a duda. Valga aclarar que no existe un estatuto que relacione expresamente los derechos mínimos e irrenunciables, pero podemos acudir al Art. 53 de la CN y 13 el CST.

Normatividad laboral – conciliación.

La conciliación está prevista en el inciso segundo del artículo 53 C.P., y regulada de forma general por la Ley 446 de 1998, el Decreto 2511 de 1998, la Ley 640 de 2001, la Ley 712 de 2001, el Decreto 1818 de 1998, y el Decreto 30 de 2002.

Debe precisarse que el conciliador debe tener una calificación profesional, con aptitudes y actitudes que le permitan: “identificar y neutralizar el conflicto (...),” y cumplir con su función con un “don de gente” distintivo: que lo hagan respetable, respetuoso, amable y cordial con las partes, al tiempo que propicia un escenario adecuado para llegar al acuerdo conciliatorio “.

Respeto de los efectos de los documentos que plasman el acto conciliatorio tenemos: Las actas de conciliación total, la cual hace tránsito a cosa Juzgada, es decir, los asuntos que se ventilaron en dicha audiencia y sobre los cuales aprobaron su acuerdo, no pueden volverse a debatir ya sea en instancia judicial y/o por medio de las MASC; presta mérito ejecutivo, en el entendido en que de comprometerse al pago de una suma dinerario y/o una obligación de hacer, dicho acuerdo ya no se puede ventilar por la vía judicial ordinaria, que implica un trámite más largo, solo opera la vía ejecutiva, en la cual se pueden establecer embargos y secuestros de bienes.



Figura 8¹⁰³

¹⁰³ Ibidem



MINISTERIO DEL TRABAJO

Programa radial
El mundo del trabajo
 • y la Bioética Laboral •




Nociones básicas de derecho laboral

Entrevista a Sandra Lara Chantre, Inspectora de trabajo, sobre los derechos mínimos e irrenunciables dentro del vínculo laboral.



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



2.4 Aplicación de la ética y los valores laborales.

Proyecto Me Empleo Pago por Resultados de la SDDE, con la Unión Temporal Me Empleo 4.0

La Secretaría de Desarrollo Económico de Bogotá creó el Programa Pago por Resultados, que hace parte de sus iniciativas para promover el empleo en la ciudad. Nuestra Unión Temporal Me Empleo 4.0 hace parte de los operadores de este programa. Iniciamos el 21 de agosto y tendrá una duración de 9 meses, hasta abril 2023. El alcance de nuestra intervención es 4.244 personas, que deben cumplir con los siguientes criterios de elegibilidad: Mayores de edad, pueden ser nacionales o extranjeros con permiso de trabajo, que residan en Bogotá y que actualmente no cuenten con un empleo formal, ni estén participando en otros programas de empleabilidad del Distrito como Empleo Joven, Impulsa al Empleo o que ya estén con otro prestador de Pago por Resultados. No se requiere una formación académica específica, de hecho, tenemos candidatos que pertenecen al SISBEN hasta personas con estudios de maestría, porque estamos abriendo oportunidades para todo tipo de cargos con nuestros aliados.

Tiene 4 etapas:

Convocatoria: haremos una gran estrategia de comunicación para atraer a los candidatos, a través de redes sociales, campañas en eventos y lugares de gran tráfico de personas, convocatorias a través de fundaciones, instituciones, entre otras.

Registro, Caracterización, Perfilamiento y Orientación: los candidatos se inscriben en nuestro programa (en la página www.meempleobogota.com) y diligencian sus hojas de vida. Con esta información identificamos sus intereses laborales, estudios y experiencia laboral para poder orientarlos de la mejor manera en su búsqueda de empleo.

Formación en habilidades blandas y duras: en esta etapa dependiendo de las necesidades de los empleadores potenciales para cada vacante, pero también teniendo en cuenta el análisis de los perfiles que recibimos, se trazan unas rutas de formación (Orientación, Alfabetización Tecnológica, Competencias específicas).

Conexión con Empleadores y Colocación: En paralelo durante todas las fases, se están estableciendo alianzas con empleadores potenciales, en los sectores de la economía con mayor demanda de personal. Hacemos un levantamiento de sus necesidades de personal, los cargos que requieren, los perfiles, así como también los retos que enfrentan.

De hecho, uno de los retos es poder conseguir personas comprometidas, diligentes y reducir la rotación de personal y es aquí en donde el tema de los principios y los valores juega un papel importantísimo.

¿Por qué son importantes los valores en el trabajo?

Todos podemos coincidir en que el trabajo es tal vez la actividad a la que más le dedicamos horas y energía semanalmente y en nuestras vidas. A juzgar por el estado de nuestra sociedad, sería importante detenernos un instante a pensar que lo que sucede en el trabajo tiene un impacto grande y que a través de él podemos transformar nuestras comunidades. Debemos integrar los valores universales al trabajo, lo que todos consideramos que es una virtud deseable y que genera un resultado positivo cuando se aplica a todas las personas, como la honestidad, la diligencia, la responsabilidad, el compromiso, el respeto, la autodisciplina.

Las personas hablan de un cambio y esperan que los políticos les resuelvan su vida, pero el verdadero cambio empieza por nosotros mismos. En vez de echarle la culpa a los demás de lo que no funciona en mi vida, tal vez debo empezar por tomar responsabilidad de mis actos, de mis decisiones, tenemos más poder del que creemos sobre nuestro destino. Imagínense si cada individuo lo hiciera, si ejerciera “autogobierno” (autodisciplina), si sus estándares morales fueran altos, no necesitaríamos tantos controles externos. Esto se extendería a las familias, al educar a nuestros hijos en los principios y valores y finalmente a la sociedad en su conjunto.

Si cada individuo es perezoso, deshonesto, codicioso, individualista, egoísta, y solo está pensando en el beneficio económico del trabajo que realiza, primero yo, segundo yo y tercero yo, no hemos entendido realmente de qué se trata. La economía de un país mejora cuando cada uno hace su trabajo en excelencia. Cada uno de nosotros realiza un intercambio del fruto de su labor con otras personas. Dependemos unos de otros. Piensa en el día de hoy y todo lo que sucedió, la gran red de relaciones que se forman, el sistema de transporte, la tienda donde compras tus alimentos, el colegio de tus hijos, todo se sostiene por el trabajo de las personas. Estamos poniendo nuestras vidas en manos de otras personas.

Cada persona es importante, somos criaturas sociales y para que una sociedad funcione debemos pensar en los demás. Qué sucede si yo no hago las cosas bien en mi trabajo, si me incapacito frecuentemente y por cualquier razón, si no soy puntual, si no soy diligente, si no digo la verdad, si soy irresponsable, esto afecta a mis compañeros de trabajo, pero también a los clientes o los usuarios de un servicio. Si trabajo para el Estado como juez y no resuelvo rápido y con justicia el caso de alguien, ¿qué pasa con esa persona? Si trabajo en un restaurante y preparo mal los alimentos y no tengo cuidado de manipularlos bien, alguien puede enfermarse.

Tristemente hay una creencia en algunas personas que piensan como el Negrito del Batey, que el trabajo lo puso Dios como castigo, pero realmente es una herramienta de bendición para nosotros y nuestras familias. No se trata solamente del dinero que obtenemos a cambio, tiene una trascendencia mayor.

En el trabajo somos retados diariamente a darle voz a nuestros valores, nos enfrentamos con situaciones de toda índole, problemas, conflictos con nuestros jefes, compañeros de trabajo y dilemas relacionados

con conflictos de valores, como casos de corrupción. Cómo resolvemos cada situación nos define como personas.

Un trabajo nos enseña a perseverar, a tener disciplina, aprendemos de sistemas de información, nos capacitamos continuamente, aprendemos cosas nuevas, conocemos personas que pueden llegar a ser nuestros mejores amigos y nos abren nuevas posibilidades. Somos seres sociales y el trabajo nos permite desarrollarnos en esta dimensión.

El trabajo dignifica a las personas, las hace sentir útiles, les da realización personal. Por esta razón los subsidios no son buenos para las personas, porque muy en fondo el mensaje que estamos enviando es que las personas no son capaces de producir su propio sustento. Recuerdo un versículo de la biblia que dice "Cuando comas el trabajo de tus manos, bienaventurado serás y te irá bien". (Salmos 128:2). Mas aun cuando no estamos hablando de niños, personas que están enfermas, o que ya son muy ancianas, sino hombres y mujeres con todas sus capacidades. El exceso de subsidios les quita dinamismo a las economías, y ya no hay incentivos para que las personas se esfuercen y aquellos que si lo hacen observan cómo hay otros que sin hacer nada perciben casi los mismos ingresos sin trabajar. Debemos enseñar a pescar y no dar el pescado. Cada oportunidad que tenemos debemos aprovecharla al máximo, para dar lo mejor de nosotros, porque el que es fiel en lo poco, es fiel también en lo mucho. Si hacemos las cosas bien se nos abrirán puertas, por pequeño que sea lo que estamos haciendo.

La honestidad se refleja en mi trabajo cuando no ando diciendo mentiras, y cuando hago buen uso del tiempo. Hay personas que pierden mucho tiempo laboral en asuntos personales, atendiendo llamadas con amigos o distraídos en las redes sociales.

Somos muy buenos en nuestro trabajo cuando hemos podido comprender cuál es nuestra vocación, nuestro llamado: ¿para que soy bueno? ¿Cuáles son mis talentos, mis aptitudes, habilidades, competencias? ¿Has pensado en esto? Esto te puede dar ideas sobre muchos oficios que puedes tener. No existen dos personas iguales en toda la historia de la humanidad, somos únicos e irrepitibles, nuestra huella dactilar es única. Del mismo modo nuestros dones y talentos. Es muy triste cuando las personas no creen que tengan muchas habilidades. Han perdido la esperanza, se llenan de desánimo y no les ponen el corazón a sus vidas y menos a su trabajo. Debemos tener claro nuestro propósito para poder tener un norte en nuestras vidas y no permitir que estos pensamientos negativos nos impidan siquiera intentar las cosas. Hay que estar muy atento a esto porque podemos llegar a ser nuestros peores enemigos, nuestros críticos más duros y esto se refleja cuando estamos buscando trabajo, nuestra falta de autoestima o confianza en nosotros mismos se proyecta en una entrevista. Debemos amarnos a nosotros mismos y creer que somos muy especiales. El agradecimiento es una llave. Me duele escuchar a tantas personas que no ven nada bueno en sus trabajos, en su país y viven hablando mal, debemos acabar con esa costumbre que no construye, sino que destruye, nos llena de amargura. Aprendamos a ver siempre las cosas buenas que tenemos alrededor y no nos enfoquemos en lo que creemos que nos hace falta.

En cuanto a los empleadores específicamente, debemos siempre decir la verdad y cumplir nuestras promesas, ser justos con el pago de los salarios de nuestros empleados, tratarlos bien y con respeto.

En resumen, el amor y el respeto deben primar en las relaciones en el trabajo. Si aprendemos a ver al otro como un ser humano valioso, con grandes capacidades, si dejamos atrás esas ideas de que el otro es el malo y empezamos a construir juntos, nuestras organizaciones saldrán adelante, así como nuestro país.

¿Cuál es la clave de los países más ricos del planeta?

Las ideas tienen consecuencias. El sistema de creencias de una familia y de la nación en su conjunto marca su destino. Me gusta estudiar el caso de Inglaterra siglos XVII y XIX y de Suiza siglo XVI. Las personas creen que estos países siempre fueron prósperos y no es así. Partieron de circunstancias incluso peores que las de nuestro país. Lo que cambió su rumbo fueron las creencias y el trabajo de grandes reformadores, que educaron a la población en buenas costumbres como no embriagarse, no abandonar a los hijos, tratar bien a sus esposas y les hicieron ver que el trabajo era una forma de alabar a Dios, que yo debemos tratar a nuestros clientes como si fueran Jesús.

Hagan lo que hagan, trabajen de buena gana, como para el Señor y no como para nadie en este mundo, ²⁴ conscientes de que el Señor los recompensará con la herencia. Ustedes sirven a Cristo el Señor. Colosenses 3:23. Esto generó un gran cambio en la sociedad y prosperidad en todos los sentidos. De hecho, en el libro de Max Weber La Ética Protestante y el espíritu del capitalismo se habla de cómo este cambio cultural cimentó grandes ahorros y por ende los grandes capitales y empresarios de la Revolución Industrial.

Se generó un cambio cultural en donde todos los trabajos son dignos (incluidos los manuales)- y hubo un auge de profesiones mercantiles e industriales. Otras culturas no ven el trabajo manual con buenos ojos, sino solo el intelectual, y esto fue un punto de quiebre para países con legado protestante. También se incentivó la frugalidad, el ahorro, la autodisciplina. De ahí viene la idea que Dios ayuda al que se ayuda a sí mismo, del calvinismo. Otras culturas de Oriente no piensan igual sobre los oficios manuales, los consideran de poco valor, además de tener rígidos sistemas sociales como las castas en India, con los intocables. Las castas fueron oficialmente abolidas por la ley constitucional india de 1950, sin embargo, en la práctica no han sido eliminadas debido a la lealtad de clases, esto es cierto en todas las comunidades hinduistas, pero especialmente en las zonas rurales.

Los reformadores ingleses del siglo XIX también lucharon por reivindicar los derechos de las clases obreras, y tuvieron influencia en el parlamento, prohibiendo la mano de obra infantil, disminuyendo la jornada laboral, garantizando un día de descanso en domingo (antes no era así). En Colombia se implementó en 1926. Esto dio lugar a la industria del ocio a nivel mundial. Es muy importante el descanso un día a la semana y tener un balance en la vida y sobre todo no descuidar a nuestra familia.

De hecho, los países con menor desempleo son, los mismos que tienen los mejores indicadores económicos, menor corrupción, mayor libertad personal y económica, como Alemania: 2,8%, Reino Unido: 3,8%, Estados Unidos: 3,5%, Dinamarca: 4,5%, Suiza: 4,3%¹⁰⁴. Nuestra tasa de desempleo en Colombia fue de 11,3% en junio de 2022.

Esto demuestra que las ideas si tienen consecuencias.

¿Qué están encontrando en el mundo laboral? ¿Qué dicen los directores de RRHH y los expertos en empleabilidad?

La rotación de personal es un problema muy profundo, especialmente en las nuevas generaciones. Estas son algunas cifras que encontramos en estudios sobre la fuerza laboral en Colombia y en el mundo, que coinciden con las conversaciones que tenemos con los empleadores potenciales.

- El 60% de los empleadores considera muy complicado mantener alta la moral y la motivación de los empleados¹⁰⁵.
- 52% de los directivos se enfrentan a los retos de retener a los buenos empleados.
- 51% de los empleados se limitan a solo tareas básicas del trabajo.
- 70% de rotación de la población al año en ciertos sectores como BPO y Retail, lo que tiene un costo altísimo en productividad y cultura organizacional¹⁰⁶.
- 41% de la fuerza laboral en el mundo está pensando en cambiar de empleo este año.
- Cada vez es más importante para los trabajadores poder tener Home-office (trabajar desde casa). 29% de los profesionales renunciará a su trabajo si no se le permite seguir trabajando en remoto.
- El 49% de los trabajadores se cambiaría de organización para mejorar su bienestar.¹⁰⁷
- El 70% de los empleadores informan que no pueden contratar suficientes personas con las habilidades que necesitan.
- El 58% de los empleados necesitarán nuevas habilidades para realizar su trabajo.

Las personas no son conscientes que si en su hoja de vida se evidencia que tienen poca permanencia en una empresa y que están saltando de un puesto al otro, esto puede cerrarles definitivamente las puertas porque nadie quiere contratar e invertir en un empleado si va a abandonar su puesto de trabajo por cualquier razón. Un trabajo es una siembra en sus primeros meses, estamos conociendo a la organización, a nuestros compañeros y jefes, estamos aprendiendo los procesos, los sistemas, y si nos vamos al poco tiempo nunca disfrutaremos de la cosecha. Debemos tener perseverancia y paciencia.

¹⁰⁴ (Fuente: <https://datosmacro.expansion.com/paro>)

¹⁰⁵ <https://www.semana.com/economia/empresas/articulo/empleo-sindrome-de-burnout-y-curiosidad-la-ola-laboral-que-hay-que-sorfear-en-2022/202214/>

¹⁰⁶ <https://forbes.co/2022/07/13/capital-humano/por-que-a-las-empresas-se-les-hace-tan-dificil-retener-el-talento/>

¹⁰⁷ <https://www.portafolio.co/tendencias/sociales/the-great-realization-una-mirada-al-panorama-laboral-en-2022-561791>

No nos “vendemos” bien a potenciales empleadores. Nuestras hojas de vida no muestran de lo que somos capaces, no permiten que los expertos en reclutamiento puedan hacer un adecuado perfilamiento. Si yo creo que ser una mesera en un restaurante lo puede hacer cualquier persona, estoy muy equivocada. Hay meseros que son olvidadizos, toscos con el cliente, que no son serviciales. Pero hay otros que nunca olvidaremos, que sonrían, recomiendan al cliente adecuadamente el plato que más se ajusta a sus gustos y necesidades, están atentos a todos los detalles y con seguridad reciben las mejores propinas. En nuestro programa de Me Empleo- Pago por Resultados precisamente les ofrecemos cursos a las personas sobre cómo elaborar una Hoja de Vida ganadora, entrevistas de trabajo exitosas, cómo buscar empleo, cómo conocernos a nosotros mismos y entender cuál es nuestra vocación, qué nos hace especiales, únicos e irrepetibles. Nos ha sucedido que invitamos a personas a entrevista en nuestros aliados, pero no se presentan y cuando los contactamos nos dan cualquier excusa, incluso mienten. No nos damos cuenta de que esto nos cierra puertas. Si decimos que vamos a ir, debemos cumplir con la palabra dada. Esa entrevista puede ser una puerta a algo grande, pero jamás lo sabrás si no te das la oportunidad de descubrirlo, de participar.

Esta es una excelente oportunidad y tiempo para conseguir empleo, hay mucha demanda de personal. Si nosotros somos diligentes, comprometidos, tenemos una buena actitud en nuestros trabajos, eso nos garantiza el éxito laboral, los empleadores competirán por nuestros servicios y cada vez podremos ganar mejor. Lo importante de un empleo formal es que recibimos un salario fijo, tenemos mayor estabilidad y así podemos tomar decisiones como invertir en una vivienda, el estudio de nuestros hijos y si somos varios en casa obteniendo un salario mensual, podemos ir mejorando nuestra calidad de vida.

Del mismo modo, quiero hacer un llamado a que nos capacitemos continuamente, aprender cosas nuevas que nos permitan mejorar nuestros ingresos, inglés, cursos específicos. Cada habilidad que desarrollas es como una vasija nueva en donde puedes obtener ingresos. Conozco desarrolladores de Software que no tienen una carrera universitaria, pero que son muy curiosos e incluso hasta se capacitan con tutoriales de YouTube y se los “rapan” las empresas, incluso por fuera del país. Hay muchas plataformas de aprendizaje que son gratuitas o muy económicas y enseñan habilidades que pueden marcar la diferencia en una hoja de vida. De hecho, hemos observado que los profesionales del SENA son muy apetecidos. Querer es poder. A mí me entristece que haya matrícula cero pero que muchos jóvenes no se lancen a estudiar, si no nos esforzamos, jamás lograremos nada significativo en la vida. Lo bueno implica sacrificios. Tuvimos un requerimiento en un empleador que estaba solicitando curso de manipulación de alimentos y nosotros se lo dimos en el marco del proyecto a los candidatos que remitimos. Con este curso, estas personas abrieron nuevas oportunidades laborales, esto nos alegra mucho.

¿Dónde pueden encontrar información del programa?

Página web y ahí pueden diligenciar el formulario: www.meempleobogota.com

Síguenos en nuestras redes sociales de Me Empleo Bogotá en Instagram, Facebook

Teléfono: 324-6795955



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



Como incorporar los universales al trabajo

Explicación de Sara Caicedo, consultora de la empresa Me Empleo 4.0, sobre la aplicación de la ética laboral.



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia

2.5 Beneficios económicos periódicos BEPS y los mecanismos de protección en la vejez

Estimados oyentes muy buenos días, les damos hoy de nuevo la bienvenida a otro programa especial de “El Mundo del Trabajo y de la Bioética Laboral”, programa institucional que hace parte del Plan de acción de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo. Hoy con un tema muy importante: El Programa de Beneficios Económicos Periódicos BEPS y los mecanismos de protección en la vejez. Pero para dar a conocer más en detalle este tema, nos acompaña hoy Fran Michell Charrys, director de la regional Bogotá de Colpensiones a quien saludamos y le damos la bienvenida. Dr. Fran, un saludo y bienvenido a “El Mundo del Trabajo”.

Un cordial saludo Tito, Gabriel y a toda la mesa de trabajo de este espacio institucional de la Universidad Piloto de Colombia, muchas gracias por esta invitación y un saludo especial a toda la audiencia de este programa. En el programa de hoy vamos a abordar todo el tema de mecanismos de protección para la vejez, a través de experiencias e historias de vida les vamos a contar los beneficios que este programa le ha dado a los colombianos, es un placer estar aquí en este espacio en donde podrán conocer más sobre el programa de Beneficios Económicos BEPS, un programa que ha marcado un antes y un después en la vida de muchos colombianos por lo cual queremos que hoy conozcan cómo ha crecido BEPS y sepan los beneficios que tiene para ustedes durante y después de la etapa de retiro.

Muy interesante Dr. Fran, antes de que entremos en materia, por favor cuénteles a nuestra audiencia un poco de quién es Fran Charrys.

Soy Administrador de Empresas de la Universidad Militar Nueva Granada, Especializado en Mercadeo de Servicios, obtuvo una Maestría en Gestión de Organizaciones y otros estudios como Alta Gerencia, Psicología Organizacional y Sistema de Seguridad Social Integral de Pensiones y Cesantías (Ley 100/93). actualmente en Colpensiones como director regional por más de 6 años, (gustos, hobbies)

Que interesante Dr. Fran, bueno en los últimos meses hemos venido escuchando mucho hablar del Programa de Beneficios Económicos Periódicos BEPS, y como este ha beneficiado a muchos colombianos.

Así es y por eso quiero comentarles sobre un tema muy importante y es la etapa de retiro y la vejez, en la vida muchas personas creen que nunca llegaremos a la etapa de retiro, pero así como todo, las cosas cambian y todo evoluciona y cuando la vida gira, nosotros debemos dar la vuelta junto a ella, la vejez es una etapa de la vida fundamental, y aunque sea considerada la última etapa de la vida podemos convertirla en ese último paso que daremos, en el último sueño que cumpliremos, en el último abrazo que daremos y en la última puerta que la vida nos abrirá para finalmente disfrutar nuestra vejez.

Muchos se preguntarán ¿cómo puedo llegar a mi vejez con tranquilidad? Respuesta exacta no hay, pero de que existe un modelo de bienestar y calidad de vida que podemos seguir si lo hay y para eso están los

mecanismos de protección para la vejez y alternativas con las cuales ustedes podrán asegurar con bienestar, protección y seguridad su etapa de retiro.

Lo que usted menciona Dr Fran es importante ya que es en la etapa de retiro donde podemos disfrutar de los años de trabajo, del esfuerzo realizado y de todo lo que han logrado las personas.

Exactamente, La vida se compone de pequeños momentos y detalles que marcan la diferencia, se trata de ese café caliente que te alegra la mañana, de esa pequeña platica que tuviste con tus hijos, de los juegos que le enseñaste a tus nietos y de todo lo que ves pasar ante tus ojos, para que cuando llegue el último momento puedas decir con tranquilidad que viviste plenamente, pero la vejez es tan sabia que te prepara para tu futuro, por eso en Colpensiones creemos fielmente que todas las personas mayores merecen tener una vejez tranquila y una calidad de vida que les permita seguir disfrutando de todo lo que les gusta, porque envejecer no se trata de dejar de hacer lo que nos gusta, consiste en seguir guiándonos por nuestras pasiones y explotando nuestros talentos y habilidades, solo que esta vez con un apoyo y alternativa que nos brinda esa tranquilidad. Por eso, el programa de Beneficios Económicos BEPS, impulsado por el Gobierno nacional y administrado por Colpensiones, es una alternativa de ahorro para que los colombianos que tienen ingresos menores a 1 SMLMV puedan recibir un ingreso de por vida, una vez cumplan la edad de retiro, es una opción para las personas en caso de que estén cotizando a pensión, pero al cumplir la edad de retiro no cumplen con los requisitos para obtenerla, pueden trasladar sus recursos al programa BEPS y recibirán un ingreso para toda la vida.

Dr Fran, director Fran, comentémosles a todas las personas que nos acompañan el día de hoy, los beneficios de vincularse a BEPS.

Claro que sí, desde ya podemos proteger nuestro futuro y esto lo podemos hacer a través del programa BEPS, los principales beneficios que reciben las personas al tomar la decisión de vincularse son

- El Gobierno Nacional estimula el ahorro del vinculado entregándole un subsidio del 20% adicional sobre los dineros acumulados.
- No existen multas e intereses de mora en caso de no poder realizar aportes periódicos. ● Se crea una cuenta de ahorros y no se cobran gastos administrativos.
- Consultas de saldos gratis.
- Siempre registrará ganancias en la cuenta individual BEPS.
- Los vinculados pueden acceder a un seguro de vida gratis por muerte con amparo exequial y otras coberturas, haciendo seis (6) aporte de cualquier valor o ahorrando por lo menos \$200.000 en el año 2022, esto les permitirá quedar cubiertos el siguiente año, es decir en el 2023.

Recuerden que este programa está dirigido a los ciudadanos colombianos mayores de 18 años que tienen ingresos inferiores a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente y no alcanzan a cotizar para una pensión, de manera que puedan ahorrar desde

\$5.000, según sus capacidades, con la periodicidad que decidan (diario, semanal, quincenal, mensual, etc.), para recibir en su vejez, un ingreso de por vida, que se paga cada dos meses, pero la mejor manera para que puedan conocer sobre este programa, es contándoles a través de las experiencias como ha marcado la vida de las personas y cuenta con cifras muy importantes, Durante siete años de gestión, este mecanismo ha llegado a más de 1.7 millones de colombianos vinculados, asimismo, ha beneficiado a 40.599 personas mayores a través de las Anualidades Vitalicias.

Contamos con cifras relevantes y es que miles de colombianos se han beneficiado con el programa BEPS, actualmente contamos con más de 170,000 mil vinculados, más de 80,000 mil ahorradores y más de 3000 mil anualidades vitalicias otorgadas en la Regional Bogotá. Así mismo, BEPS se expande y está presente en nuestros artistas y creadores culturales, nuestra gestión con los gestores culturales llegó a cada rincón de Bogotá, logrando beneficiar a más de 650 gestores a través del programa BEPS, con un total de recursos de más de 20 mil millones de pesos.

Dr. Fran. hemos escuchado hablar mucho sobre BEPS y como ha beneficiado a todos y también sobre el sorteo ahorrar es ganar, por favor explíquenos un poco de este tema

Así es, el programa BEPS no solo ha beneficiado a los ahorradores, Los gestores y creadores culturales tienen un papel fundamental para este modelo, por lo tanto, los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) son una alternativa de protección para la vejez que se alinea con el talento de los gestores. Un programa que ha llegado a cada rincón del país y que ha dejado una huella en cada gestor y creador cultural que forma parte de esta familia, para tener una alternativa de protección y seguridad en su vejez. Realmente el programa BEPS forma parte de la vida de muchos colombianos, que hoy en día gozan de los beneficios e incentivos de ahorro, por eso les queremos contar sobre uno de los incentivos más grande que tuvo BEPS en el 2021.

Este año Colpensiones le cumplió a los colombianos y realizó la entrega de las ocho viviendas a los ganadores del sorteo, ocho bonos uno por cada regional de Colpensiones, en Antioquia, Bogotá, Caribe, Centro, Eje Cafetero, Occidente, Santanderes y Sur. El programa le cumple a sus ahorradores, durante estos siete años de gestión ha sorteado 19 bonos para adquirir vivienda y equiparla, y este año no fue la excepción.

En la Regional Bogotá tuvimos el placer de hacerle la entrega de su vivienda propia a la Sra. María Consuelo, de 59 años, vive en Bogotá, en el barrio el Claret, trabaja por días en casa de familia y conoció el programa BEPS por medio de una jornada de itinerancia en el barrio Santa Lucía en la capital del país y decidió vincularse y formar parte del programa en el 2015, La Sra. María Consuelo es la muestra de que con esfuerzo se pueden cumplir los sueños, con los ahorros realizados ella logró participar en el sorteo y

el día de hoy tiene su vivienda propia y construyo un futuro mejor de la mano de Colpensiones y el programa BEPS. La historia de la Sra. Consuelo es muy bella, les voy a contar un poco. El equipo de la Regional Bogotá fue directamente a su casa a darle la noticia, fue un momento inexplicable y una emoción en el corazón que todos sentimos, posteriormente le entregamos el cheque simbólico y ahí inició todo el proceso de búsqueda de casa, en este caso la Sra. Maria Consuelo encontró un apartamento y el equipo de la regional la acompaño a que firmara escrituras, finalmente el 15 de julio se realizó la entrega de las llaves a la ganadora, un día de muchas emociones, un momento muy especial para la ganadora y para todo el equipo, tuvimos el honor de acompañarla en todo el proceso y somos fieles creyentes de que el esfuerzo de la Sra. Consuelo fue premiado a través del programa.

Muy conmovedora esta historia que podemos ver el día de hoy, cada uno de los ganadores cumplió el sueño de tener vivienda propia gracias al sorteo Ahorrar Es Ganar del programa #BEPS de Colpensiones. Y las historias de vida siguen llegando, así como la Sra. María Consuelo más personas se benefician a través del programa, y este es el caso del Sr. Cuncio Rojas

El señor Cuncio recibe su anualidad vitalicia cada dos meses, hace 5 años que ahorra en el programa de Beneficios Económicos Periódicos BEPS para disfrutar su vejez y hacer realidad sus sueños con los ahorros realizados, inició su camino siendo líder de una cooperativa, sin embargo, toda su vida se ha dedicado al trabajo y a ser vendedor de tintos, alegrando las mañanas de los bogotanos en el sector de María Paz. Tras ser víctima de un atentado, su vida dio un giro y le abrió nuevas puertas a oportunidades que reescribieron su historia, empezó a reconstruir su vida desde cero, se vinculó al programa BEPS e Inició sus ahorros con 200,000 mil pesos, aportando cada peso que laboraba, ahora recibe su anualidad vitalicia cada dos meses, para poder realizar la compra de su vivienda y hacer crecer su negocio , Cuncio Rojas es la definición de resiliencia y de que con esfuerzo y dedicación todos los colombianos pueden cumplir sus sueños. El proceso de formación que ha tenido ha sido parte fundamental para construir sus proyectos de la mano del programa BEPS y de Colpensiones, con seguridad y protección.

Dr Fran, así como esta tenemos muchas historias de vida que han tocado los corazones de muchos colombianos, y precisamente este es el objetivo del programa de hoy, que sepan que además de vincularse al programa e iniciar su ahorro voluntario, desde ya van a tomar una decisión para su futuro y vejez y así como muchas personas ustedes también pueden cumplir sus metas y anhelos.

Así es, en el programa de BEPS hay personas trabajadoras, luchadoras que han creído en la cultura del ahorro y por eso hoy forman parte de esta gran familia, así como ellos queremos que ustedes también conozcan del programa, por eso queremos compartir con ustedes todas las experiencias que han tenido nuestros vinculados a través del programa, el objetivo de estos espacios es que puedan resolver cualquier duda que tengan y enterarse de los beneficios que Colpensiones tiene para ustedes, por eso los invito a que no se pierdan el siguiente programa donde resolveremos todas las preguntas y podrán tener toda la información de BEPS

Es un tema muy interesante por eso los invitamos a que conozcan más sobre los Beneficios Económicos Periódicos beps. Finalmente Dr. Fran, nuestros oyentes ¿dónde pueden obtener más información sobre este tema?

Los canales que podrán usar los colombianos para vincularse a programa BEPS son la

- Sede Electrónica www.colpensiones.gov.co
- Puntos de atención Colpensiones.
- Puntos BEPS.
- Gestores itinerantes BEPS

Para todos nuestros oyentes que están ubicados en la capital, los invitamos a que se acerquen a las jornadas BEPS que realizamos todas las semanas, llegamos a cada rincón de la ciudad, a cada localidad para brindarles toda la información de los beneficios que Colpensiones tiene para ustedes, así mismo pueden buscarnos en redes sociales para que estén pendientes de todas las actividades que realizamos en las diferentes localidades, con incentivos de ahorro, charlas y asesorías les contamos todo sobre el programa de Beneficios Económicos Periódicos BEPS para que puedan iniciar su ahorro desde ya

Escuchamos a Fran Charrys, director de la regional Bogotá de Colpensiones, muchas gracias por acompañarnos en este programa “El Mundo del Trabajo y de la Bioética Laboral”.

Les agradezco una vez más por estar aquí presentes, el éxito está escondido en nuestra rutina diaria y en las decisiones que tomamos, por eso hoy los invitamos a que piensen en su futuro, porque entre todos logramos velar por el bienestar y protección de la vejez de los ciudadanos, por todos los trabajadores que en su día a día hacen posible la construcción de este país y de nuestra regional Bogotá, seguiremos sumando esfuerzos con el fin de divulgar todos los beneficios del programa BEPS, para que los colombianos puedan construir sus sueños, compartiendo sonrisas y el fruto de sus labores.



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



La cotización a pensión para los trabajadores informales

Conversatorio con Fran Charrys, Director regional de Colpensiones sobre los beneficios económicos periódicos, como mecanismo de protección en la vejez.



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



[o haz clic aquí](#) 



www.bioeticadeltrabajo.org

2.6 Principios de una ética ciudadana para el mundo del trabajo y la convivencia social.

1. Retomemos su reflexión sobre los valores y principios que considera importantes para formular una ética ciudadana:

Como afirmaba en la emisión anterior, se vuelve discurso común, hablar de pérdida de referentes éticos en las nuevas generaciones. Sin evidenciarse aún, la necesidad (¿imposibilidad?) de educar en valores y principios desde el ejemplo y a partir de la adopción de una escala de valores no jerárquica, que facilite y propicie la convivencia ciudadana y la realización personal en una sociedad democrática. Siempre se nos ha enseñado que los valores y principios son relativos y que obedecen a la cultura y el momento histórico. Esta perspectiva desconoce la posibilidad de aprendizaje de la humanidad y la evidencia de unos valores y principios que son legado y patrimonio de la humanidad.

De igual manera afirmaba que la reflexión ética es estrictamente antropocéntrica, es decir, pensadas en función del ser humano y atropellando el frágil equilibrio ambiental; lo que nos ha conducido a la actual crisis ambiental planetaria, que pone en duda la continuidad de la vida humana. También afirmaba que el capitalismo, no solo convierte los recursos naturales en mercancías; también promueve la competencia, el individualismo; por su parte, la democracia requiere del trabajo en equipo, oportunidades para todos, redistribución de la riqueza; solidaridad y ayuda mutua en pos de la convivencia, el bien común y de un equitativo beneficio individual y colectivo.

En la búsqueda de referentes históricos y conceptuales relevantes en la inquietud filosófica sobre una ética global, me interese por los postulados que sirvieron de pauta para la (1) revolución francesa como son: la igualdad, la libertad y la fraternidad, y (2) los valores-conceptos que fundamentan la democracia moderna; (3) los valores y principios que orientan la Declaración Universal de los derechos humanos, (DDHH), (4) los valores y principios que orientan el Preámbulo de nuestra Constitución Nacional, y (5) el valor que guía la religión católica. Desde esta perspectiva esclarecedora es posible considerar los valores que fundamentan los derechos humanos como válidos, necesarios y aplicables en los diferentes contextos de la sociedad contemporánea.

Es oportuno recordar el preámbulo de nuestra Constitución de 1991, para retomar de allí algunos de los valores que orientan nuestra Carta Magna: "el pueblo de Colombia, en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta, sanciona y promulga la siguiente Constitución Política de Colombia".

“El Preámbulo da sentido a los preceptos constitucionales y señala al Estado las metas hacia las cuales debe orientar su acción; el rumbo de las instituciones jurídicas. Lejos de ser ajeno a la Constitución, el Preámbulo hace parte integrante de ella. Es decir, el preámbulo tiene efecto vinculante pues indica los principios que la orientan y los fines a cuya realización se dirige. (Sentencia C-477/05).

Para hacer de Colombia una potencia mundial de la vida, se vuelve imperativo adoptar una Ética Ciudadana Compartida como país democrático que quiere pasar de la cultura de la violencia a la Cultura de la Paz; debemos como sociedad, fomentar unos valores y principios claros que sirvan de soporte conceptual en la adopción de una ética ciudadana, unos valores y principios que sean nuestro patrimonio y legado a la convivencia.

2. Amplíenos la reflexión sobre Los Valores y principios sugeridos para una Ética Ciudadana en Colombia.

Recordemos que es usual en muchas personas hablar de la jerarquía relativa de los valores, de perdida y necesidad de rescatar valores entre las nuevas generaciones y, otro tipo de afirmaciones que, con la intención de aclarar o precisar, solo confunden, engañan o desorientan las posibilidades de respuesta. Desde una perspectiva ética, podemos hablar de la posibilidad de unos valores y principios no relativos, que se han depurado y consolidado a través de la historia, como deseables e irrenunciables para cualquier persona y sociedad, especialmente para una sociedad como la nuestra que ha enfrentado todas las formas imaginables de violencia y corrupción.

Se requiere, por lo tanto, retomar y adoptar unos valores y principios autónomamente aceptados, que direccionen hábitos, comportamientos colectivos e individuales; en función de la solidaridad, la tolerancia, la justicia, la libertad y el respeto de la dignidad humana y la convivencia social.

El término griego que traducimos por 'virtud' es areté, que significa la excelencia de una cosa. Todo tiene su areté, su virtud, determinable atendiendo al telos, fin o función que debe realizar cada cosa. Por su parte, la palabra virtud, como tal, proviene del latín virtus, virtūtis, y se deriva del vocablo latín vir, que significa 'varón', 'hombre', pues se refiere a la cualidad del valor, asociada a lo masculino en el pensamiento antiguo.

La virtud es un hábito, una disposición o una actitud para elegir el justo medio, evitando el exceso y el defecto (Cf. Marcos, “Aprender haciendo” 209). Este justo medio, según Aristóteles, es la recta razón que decide el hombre prudente. En Ética a Nicómaco, Aristóteles expone que la virtud humana no es una facultad, sino un hábito: surge como resultado de la práctica y el aprendizaje.

Se entiende que las virtudes son el conjunto de hábitos que determinan el comportamiento de una persona. “Las virtudes son hábitos buenos que nos llevan a hacer el bien. Son el afianzamiento y arraigo de los valores (conjunto de creencias que orientan la conducta) los cuales necesariamente son manifestados a través de las acciones de la persona.

Los valores se pueden definir como bienes que el conocimiento humano posee, acepta y vive. También, son criterios o normas que guían la actuación del individuo en el ámbito personal, familiar, laboral y social. Los valores están orientados al crecimiento personal mediante el convencimiento intelectual, lo que quiere decir que, la persona acepta sus valores como normas de vida y actúa en función de ellos.

3. Defina y precise un poco cuáles son esos valores y principios que sugiere para una Ética Ciudadana:

Con intención didáctica y pedagógica, se anexa a continuación un cuadro que consolida los valores y principios que orientan, (1) la declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; (2) los valores de la Revolución Francesa; (3) los valores que orientan la democracia, (4) los valores que guían el Preámbulo de la Constitución Política de 1991, (5) El valor que orienta la religión Católica, es posible inferir unos principios y valores guía y pautas referentes, a priorizar sobre otros valores, dignos de fomentar y transmitir, y necesarios de divulgar, apropiarse e interiorizar por la humanidad global. ¿Cuáles son exactamente estos valores?

VALORES Y PRINCIPIOS ETICOS FUNDANTES DE:				
DECLARACION UNIVERSAL DE DDHH, (1948)	REVOLUCION FRANCESA, 1789	DEMOCRACIA MODERNA segunda mitad del siglo XVII-XVIII	CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA 1991	CATOLICISMO
VIDA			VIDA	AMOR
DIGNIDAD				
		RESPETO		
JUSTICIA		JUSTICIA	JUSTICIA	
LIBERTAD	LIBERTAD	LIBERTAD	LIBERTAD	
IGUALDAD	IGUALDAD	IGUALDAD	IGUALDAD	
TOLERANCIA		TOLERANCIA		
FRATERNIDAD	FRATERNIDAD	SOLIDARIDAD		
		PARTICIPACION		
		PLURALISMO		
SEGURIDAD				

Desde esta propuesta de investigación los valores y principios necesarios para la convivencia y reivindicación de los derechos humanos son los siguientes:

1. Vida:

La vida, considerado el valor por excelencia, hace alusión a la energía o la fuerza o actividad esencial mediante la que obran los seres orgánicos. La palabra vida tiene su origen etimológico en el latín, concretamente procede del vocablo *vita*, que a su vez emana del término griego *bios*. Desde la biología, la vida es la capacidad de nacer, crecer, reproducirse y morir. En una declaración de las comunidades indígenas reunidas en Panamá en noviembre de 1997 se afirmaba: “La vida constituye un conjunto de elementos formando un pequeño universo con relaciones y dependencias armónicas indisolubles”.

Desde la perspectiva de este enfoque, la vida, como primer valor principal, para que sea satisfactoriamente vivida requiere de tres principios como son la dignidad, la seguridad y la integridad, para su pleno ejercicio, y es que no se trata de vivir de cualquier manera, se requiere unas condiciones mínimas relacionadas con un nivel y calidad de vida que posibiliten una vida digna. Complementariamente, el principio de integridad exige el respeto físico, psicológico, moral y social de toda persona, donde no exista ningún tipo de discriminación, tortura y / o tratos crueles o degradantes. En Colombia se ha perdido el respeto por el valor de la vida, tanto que no figura como el primero en la escala de valores socialmente validados y aceptados. En este contexto se hace más oportuno y necesario exaltar el valor de la vida como el principal y primer valor ético a promover y adoptar como pauta de vida.

Es decir, no se trata de reivindicar la vida sin ningún tipo de garantía y satisfacción. Una vida vivida sin oportunidades, sin las mínimas condiciones de alimento, educación y salud que son las mínimas condiciones necesarias para construir un proyecto de vida, con alguna posibilidad de ser considerado una vida digna, una vida plena, no se puede llamar vida sino simple sobrevivencia. Exaltar la vida sin ningún tipo de garantía como son la dignidad, la integridad y la seguridad, no es realmente reivindicativo, no confiere a la vida, como oportunidad humana, unas condiciones mínimas básicas para su ejercicio y total satisfacción.

2. Respeto:

Por su parte, la palabra respeto procede del latín “*respectus*”, y se define como 'acción de mirar atrás', 'atención, consideración, acatamiento que se hace a alguien; reconocimiento que se hace de las cualidades superiores de una persona. El respeto es un valor esencial en las sociedades humanas, y es una condición sin la cual, no es posible la genuina solidaridad y la verdadera libertad (para pensar y para amar, únicamente), ni la expresión más elevada de justicia como es la equidad. El respeto nos impulsa a relacionarnos con amabilidad y consideración con las personas. Por su parte, el irrespeto es considerado

como una falta grave para la sana convivencia entre las personas. Parece redundante expresarlo, pero debemos partir de sentir respeto por uno mismo, lo cual se demuestra al tratarse con consideración y amor.

El respeto, por lo tanto, es condición necesaria y suficiente, para construir mejores relaciones humanas y sociales, en las cuales se tenga consideración por la dignidad inherente a todo ser humano. Obviamente se infiere que el respeto es un sentimiento racional, deseable, apropiado y pertinente, para la unidad y convivencia de los ciudadanos que construyen su proyecto de vida en cualquier territorio planetario. Como filósofo, considero que al igual que otros conceptos importantes; la definición de respeto debe ir más allá de una definición antropocéntrica, por lo tanto, mi definición personal de respeto es “consideración con la dignidad humana y la integridad planetaria”.

Una muestra de respeto hacia los demás, consiste en escuchar lo que tienen para decir y expresar otras personas; también siendo empático, entendiendo al otro y poniéndonos en su lugar; utilizando la comunicación asertiva, es decir, defendiendo nuestros derechos respetando los derechos de los demás, de forma educada y no agresiva. La falta de respeto puede ser causa de generación de conflictos y violencia en los escenarios y situaciones de nuestra sociedad.

3. Solidaridad

La palabra o concepto de solidaridad, expresa la cualidad del solidario, y solidario (que se adhiere a una causa común, de todos); es un valor que se caracteriza por la colaboración mutua entre los individuos. Desde un enfoque ético-filosófico, la solidaridad es una actitud moral que participa a su vez de la ética de las virtudes y de la ética de los principios.

El concepto solidaridad tiene una larga historia en su relación con la democracia republicana, incluso antes a su autonomía política. Según algunos teóricos fue Pierre Lerroux (1797-1871) el primero en usar esta palabra, buscando reemplazar la caridad del cristianismo por la solidaridad humana, fundándose en razones argumentadas y lógicas haciendo de la solidaridad, una característica antropológica, estableciendo la unión y reconciliación entre los hombres. Este concepto fue usado por los romanos y también durante la edad media; después, los intelectuales lo utilizan durante el siglo XVII en Francia y de allí lo heredamos como parte de los valores que orientaron la Revolución Francesa y la democracia Moderna.

La solidaridad es un valor que se reivindica históricamente mucho antes incluso de la declaración universal de los derechos humanos en el año 1948. Como se mencionó inicialmente, es la solidaridad producto de una evolución conceptual histórica necesaria de la racionalidad humana, que antes que solidaridad demandaba fraternidad, conceptos que básicamente son semejantes y homologables, destacando el carácter laico del concepto Solidaridad y teológico o religioso del concepto fraternidad. En un principio el sinónimo de Solidaridad “era el de caridad entendido como una virtud teologal; cualidad inherente al

hombre, que comprendía el amor a Dios y al prójimo, mediante la limosna o el socorro, el servicio a los pobres y a los enfermos”.

Para Piotr Kropotkin, (1842-1921), teórico político y geógrafo ruso, creador de la obra “el apoyo mutuo”, a la cual dedico más de siete años, la solidaridad se relaciona con la tendencia natural del ser humano hacia ayudar a las demás personas de forma instintiva y sin la persecución de otro tipo de interés. Este autor demostró que “es a través del apoyo y la ayuda mutua –y no a través de la lucha despiadada de todos contra todos- como las sociedades humanas han podido sobrevivir y extenderse”. La cooperación es un factor determinante de la evolución. Para Kropotkin es posible pensar en “una sociedad sin violencia estructural, ni autoritarismo estatal, sino basada en la cooperación voluntaria de personas libres”. (FUENTE: La teoría del apoyo mutuo de Piotr Kropotkin - La Vanguardia <https://www.lavanguardia.com>).

Para algunos teóricos, el concepto o definición de solidaridad fue introducido por la sociología, específicamente por Émile Durkheim (1858-1917). Este autor diferencia tres tipos de solidaridad: la solidaridad mecánica, la solidaridad orgánica y la solidaridad social.

4. Justicia:

La Justicia por su parte, es considerado el valor por excelencia del Estado Moderno y la cultura occidental. La justicia (del latín *iustitia*, que, a su vez; viene de *ius* —derecho— y significa en su acepción propia «lo justo»). En latín no existía la letra J por lo que se escribía: *iusticia*, con i en vez de jota y t en vez de c: *iustitia*. Se entiende o reclama que algo debe hacerse con Derecho y razón. El jurista Ulpiano la definió así: «La justicia es la constante y perpetua voluntad de dar (conceder) a cada uno su derecho».

Por su parte, y según la RAE; “En el cristianismo, una de las cuatro virtudes cardinales, que consiste en la constante y firme voluntad de dar a Dios y al prójimo lo que les es debido”. En el ámbito de las Escrituras, la justicia es la ley inmutable y responsable de las consecuencias de las acciones. Debido a la ley de la justicia, recibimos bendiciones cuando obedecemos los mandamientos de Dios. Según los expertos, en la Biblia se habla de cuatro tipos de justicia: distributiva, procesal, retributiva y restaurativa.

Para acercarnos a una definición de justicia, hay que reconocer que este concepto tiene una etimología, una raíz significativa; así como unos conceptos con los que se suele relacionar, como son: igualdad, equidad, proporcionalidad, equilibrio. La justicia es el valor ético por excelencia en las sociedades de derecho, donde el estado tiene como función principal la administración de la justicia. La justicia hace parte de ese conjunto de valores primordiales sobre los cuales se construye una sociedad y el Estado. Estos valores son el respeto, la equidad, la igualdad y la libertad.

Siempre ha interesado, hasta el más ignorante, exigir justicia cuando ve limitados o vulnerados sus derechos. Se exige justicia cuando hay un reclamo o inconformidad. Cuando no se da lo que el otro, considera, le toca y corresponde. Algunos teóricos afirman que el origen de la justicia se remonta a la necesidad milenaria de mantener la armonía entre los integrantes de la sociedad.

Lamentablemente la aplicación de justicia se extravió en los procedimientos legales y hoy reina la injusticia, y exclusión e inequidad entre una inmensa mayoría de la humanidad, que afirma vivir en un “estado social de derecho” y se considera “culto y civilizado”.

En tiempos relativamente recientes, se empezó a hablar en Europa de Justicia social, siglo XVIII, haciendo alusión a las leyes y normas que debían cumplirse a fin de mantener el orden social. El término “justicia social”, adquirió nuevas connotaciones a finales del siglo XIX con el surgimiento de la Revolución Industrial, el consecuente capitalismo y las nuevas dinámicas económicas y sociales. En 1919, al terminar la Primera Guerra Mundial, la Organización Mundial del Trabajo incorporó esta noción en el primer artículo de su constitución, expresando que solo es posible la paz permanente si está basada en la justicia social; posteriormente, en 193, la Iglesia Católica menciona por primera vez el término en su Doctrina Social, usada por el Papa Pío XI, quien expresó que la justicia social debía ser aplicada de tal forma que redujera la brecha entre los acaudalados y lo más pobres. (FUENTE: <https://www.significados.com>).

5. Libertad

“La palabra libertad proviene del latín «libertas», «libertātis». “Al término «libre» se le ha añadido el sufijo «tad», que significa «cualidad de», y por digrafía ha conformado la palabra «libertad», que significa «cualidad de libre”. La libertad implica actuar de acuerdo a la conciencia propia. De este modo, la libertad significa autonomía, capacidad de decisión propia”. (definiciona.com).

La libertad por su parte es el valor por excelencia que reclama todo ser humano en todo lugar y contexto, especialmente los seres humanos o ciudadanos que hacen parte o se identifican, con los valores de la Cultura Occidental. este valor-derecho y obligación de todo ser humano, está limitado por el respeto a las libertades ajenas. Es decir, no hay libertad sin límite y, en la práctica cotidiana, comprobamos que la verdadera libertad es intelectual y espiritual y dependiendo de la actitud mental, hasta un prisionero puede buscar ser un espíritu libre, a pesar de su encierro.

La Libertad es una decisión personal que se traduce en comportamientos y aptitudes cotidianas desprovistas de coacción, que orientan pensamientos y acciones en la construcción de realidad y/o, del proyecto de vida personal, sin desconocer la naturaleza colectiva y social del ser humano. La libertad está, para algunos, supeditada, o para otros potenciada, por las normas y patrones de comportamiento y convivencia que se crean para regular la vida del ser humano.

Para la humanidad moderna, la libertad es un derecho básico por excelencia; la libertad es el ejercicio de la voluntad a través de la autonomía e implica responsabilidad, y permite la realización personal: “se trata de un derecho y de un ideal al que no podemos ni queremos renunciar. No se concibe que se pueda ser verdaderamente humano sin ser libre de verdad... Libertad es la capacidad que posee el ser humano de poder obrar según su propia voluntad, a lo largo de su vida; por lo que es responsable de sus actos, (libertadpereda.blogspot.com). La “Libertad. Supone la capacidad de autogobernarse y, por tanto, de asumir como legítimas únicamente aquellas obligaciones y vínculos que se acepten como válidos”.

Erich Fromm, (1900-1980) destacado intelectual, psicoanalista, psicólogo social y filósofo humanista de origen judío alemán; receptor de múltiples influencias, armoniza en sus planteamientos el marxismo y el psicoanálisis, además, recibe influencias de la cultura de Oriente. Las influencias que recibe del Marxismo y del Psicoanálisis, permiten “comprender al ser humano como un sujeto que trabaja y que está determinado por su situación de clase y, como un sujeto de deseo que debe reprimir el principio del placer por la exigencia del principio de realidad”. (www.monografias.com).

Fromm advierte que las condiciones de posibilidad del sometimiento y la consecuente falta de libertad son psicológicas. Acepta que vivir con otros es una necesidad, el hombre es un animal social, necesita de los demás para auto constituirse o reafirmarse como sujeto. “Creo en la libertad, en el derecho del hombre a ser él mismo, de afirmarse y de luchar contra todos aquellos que tratan de impedirle que sea él mismo. Pero la libertad es mucho más que la ausencia de opresión violenta. Es más que la «libertad de». Es la «libertad para», la libertad para llegar a ser independiente; la libertad para ser mucho, en lugar de tener mucho, o utilizar a las personas y las cosas”, (Erich Fromm, 2008)

6. Tolerancia:

La Tolerancia es un valor de gran importancia y necesario para la convivencia. El sexto valor es la tolerancia y expreso con sinceridad que estaba reacio a incluirlo en esta escala de valores que he reflexionado durante un buen tiempo. Y es que inicialmente consideraba que, si existe respeto y solidaridad, la tolerancia es una consecuencia necesaria como referente o valor moral.

Partamos por recordar que esta palabra proviene del latín “tolerare”, que en español se traduce como “sostener”, “aguantar” o “soportar”, más precisamente sería, “Transigir”. La tolerancia es uno de los valores humanos más exigidos y demandados en este nuevo siglo “y guarda relación con la aceptación de aquellas personas, situaciones o cosas que se alejan de lo que cada persona posee o considera dentro de sus creencias...o no se adecua al propio sistema de valores”.

Para muchos: “la tolerancia “en general” es un concepto vacío, una noción utópica que requiere llevarse a un contexto específico para que adquiriera sentido la reflexión”; el valor moral de la tolerancia o de la intolerancia, debe apoyarse en supuestos históricos, culturales y sociales, que, es preciso identificar en cada caso particular. Sin embargo, llegue a la conclusión de que, en el actual momento histórico, la Tolerancia, es un valor a defender en un mundo asediado por fanatismos de todo tipo, (fundamentalistas, nacionalistas y populistas). La tolerancia se considera hoy, una virtud importante en los sistemas democráticos, ocupando un lugar destacado en la agenda política de las naciones

Diversos teólogos y filósofos han disertado con solvencia y profundidad sobre la tolerancia Santo Tomas, John Locke, Jeremy Bentham, John Stuart Mill, Baruch Spinoza, Gottfried Wilhelm Leibniz, François-Marie Arouet, (conocido como Voltaire), Denis Diderot, Jean-Jacques Rousseau, David Hume o Emmanuel Kant, Pierre-Joseph Proudhon, Augusto Comte, François Guisot, Jaime Balme, Donoso Cortez, etc. Lugar especial ocupan pensadores como Pierre Bayle, precursor de la tolerancia religiosa; aclarando que fue el filósofo John Locke, quien acuñó el concepto moderno de tolerancia para superar las divisiones y enfrentamientos civiles y religiosos de su tiempo.

El punto de partida del concepto de tolerancia se ha construido históricamente ha sido a partir de parámetros religiosos, en los cuales, la intolerancia primaria iba asociada a las religiones monoteístas. Inicialmente la tolerancia buscaba generar una convivencia entre las convicciones y creencias religiosas, - siglos XVI y XVII- posteriormente, se exigió tolerancia con las diversas prácticas políticas; comprensión con opiniones antagónicas o contrarias en las relaciones interindividuales, para garantizar la convivencia entre diversas formas y sentidos de interpretar el mundo; evitando comportamientos violentos e intolerantes. Siguiendo la definición aportada por el diccionario filosófico se afirma: “De acuerdo con su aceptación originaria, la tolerancia se refiere al margen de libertad concedido a diversas sectas religiosas con vistas a hacer factible la vida de sus adherentes en una misma comunidad”.

7. Diversidad

El séptimo valor es la diversidad o el respeto a lo plural, distinto, diferente. La diversidad es propia e inherente a la condición humana. A pesar de las imposiciones, alienaciones y homologación de formas y estilos de vida, característicos del capitalismo “pseudodemocrático”, hay que legitimar y validar con agrado y simpatía el respeto a la diversidad étnica, cultural y natural. Hay que mirar con reserva y recelo la perpetuación de imposiciones culturales que hoy, no tienen que ser violentas, sino sugestivamente multimediales y subliminales.

La palabra "diversidad" viene del latín diversitas y este del participio diversus del verbo divertere (girar en dirección opuesta), compuesto con: El prefijo di- (divergencia, separación múltiple), como en divergente, dividir y divorcio. Comúnmente se habla de diversidad biológica o biodiversidad; diversidad sexual,

religiosa, lingüística o cultural. El término diversidad, se refiere a la diferencia o a la distinción entre personas, animales o cosas, a la variedad, a la infinidad o a la abundancia de cosas diferentes, a la semejanza, a la disparidad o a la multiplicidad. (FUENTE: Significado de Diversidad (Qué es, Concepto y Definición) <https://www.significados.com>).

Hoy se imponen modas, gustos, preferencias, deseos y hasta sueños; todos perpetuadores del individualismo, el narcisismo, la esbeltez anoréxica, el consumismo, la utilidad, los intereses personales o de clase o grupo. Usa tal marca, ingiere tal bebida, aliméntate con pro- bióticos o transgénicos. La belleza es rubia, y si puedes ser oportunista sin escrúpulos, aprovecha, que la ética es un embeleco de los perdedores.

Lo diverso es plural, diferente; no quiere decir indeseable sino desconocido... y por lo tanto tentador y atractivo. Los seres humanos somos genéticamente iguales, el A.D.N. es una secuencia en exploración y 99.9% idéntica en personas blancas, mestizas, mulatas, negras, indígenas... o de sangre azul. Pero somos diversos porque más que genes, con todo lo divino y superior que pueden ser, a los seres humanos nos determina la cultura, el lugar, el momento histórico. Por eso es un tesoro inexplorado la diversidad. Por sus complejidades y particularidades. Por sus riquezas y tradiciones, por sus saberes virtuales o ancestrales. La diversidad es una constante en el género humano y en la naturaleza, en lo fractal infinitesimal y en los universos en expansión identificados y desconocidos.

“Los seres humanos diferimos extraordinariamente poco entre nosotros y en parte se debe a ese 0,1% de pequeñas variaciones en la secuencia de ADN. Un estudio publicado en la revista científica «Human Evolution», sobre el material genético de más de 100.000 especies animales revela que entre humanos, como la mayoría del resto de los animales, la diversidad genética es mínima, de sólo el 0,1 %.

El estudio, que ha utilizado más de cinco millones de ejemplos genéticos pertenecientes a 100.000 especies animales revela que la diferencia genética entre cualquier individuo del planeta es de sólo el 0,1 %, o lo que es lo mismo, sólo se distinguen en 1 de cada 1.000 «letras» que hace una secuencia de ADN. Lo anterior parece indicar que las diferencias surgen o son producto de una construcción social. (FUENTE: Todos somos iguales (genéticamente) - La Razón <https://www.larazon.es>).

8. Participación

El octavo valor, considerado fundamental en las democracias modernas es participación. Participar, según su etimología, viene de *pars* (la parte) y *capere* (tomar), según el verdadero origen de la palabra. Desde una perspectiva católica, cuando hablamos de participar, hablamos de “tener parte en la plenitud del Reino”. Para múltiples autores, es fundamental “la importancia del tema de la participación y los distintos aspectos que reviste en el discurso teológico”.

la participación, implica hacer parte activa de algo; no es algo que se posee, más bien es algo que se ejerce, que se comparte y encuentra su plenitud con otros. Por su parte, la participación ciudadana consiste en “el involucramiento activo de los ciudadanos en los procesos de toma de decisiones públicas”.

Participación es la acción de intervenir, colaborar, contribuir en actividades de cualquier tipo ya sea de forma intuitiva o cognitiva. “Una participación intuitiva es impulsiva, inmediata y emocional, en cambio una participación cognitiva es premeditada y resultante de un proceso de conocimiento”.

Entonces, la participación ciudadana constituye un medio idóneo para alentar la práctica de los valores éticos y cívicos, y mucho más aun, para educar a las personas y autoridades en los aspectos que implica la vida en sociedad y en democracia, pues el combate a la deshonestidad necesariamente debe partir de la apreciación de lo contrario, es decir, de la ética. “La participación como valor es una herramienta para lograr que las personas se unan para un bien en común, esto significa que todos debemos integrarnos a las iniciativas creativas y constructivas diseñadas por otras personas y también que invites a otras personas a que formen parte de las iniciativas que tú eres capaz.

9. Amor

El noveno y último valor, es el amor el cual todo el mundo cree saber qué es y lo vive con intensa pasión. Es un sentimiento considerado el estado superior de la amistad. Es el valor cristiano por excelencia pues la religión católica se puede considerar sin prejuicios la filosofía del amor. Y es el último valor porque... “los últimos siempre serán los primeros”. Es el amor un afecto, sentimiento, una sensación, una inclinación del corazón que sirve de alimento espiritual, de motivación para la voluntad.

Finalmente es preciso decir que se realizan muchas insensateces justificándonos en el amor. Si bien la pasión es condición necesaria en la relación de pareja, no es realmente amor, sino un condimento delicioso del disfrute y goce corporal mutuo. Por amor, se violenta, agrede, humilla, lastima, mata, todo se justifica con el amor, desconociendo que el verdadero amor es un sentir que se refleja en la práctica y compartir cotidiano en el brindar, en el dar, sin interés ni esperar nada a cambio. Amar es dar y punto. Como poeta

considero que es más cercano la expresión poética para aproximarse, aunque sea infructuosamente a la descripción sublime de lo que es el amor.

Este valor ético por excelencia debe ser guía de los actos: amor por la humanidad y el planeta tierra. Amor por las personas cercanas o lejanas-desconocidas. Amor por sí mismo y amor en cada acto y pensamiento. ¿Es esto mucho pedir? Quizás... pero cada uno de nosotros somos la simbiosis de dos, fruto de amor. Bondad generosa del creador que posibilita la vida en su sencillez y complejidad.

4. ¿Qué invitación le haría a quienes nos escuchan y quieren adoptar estos valores y principios de una ética Ciudadana al mundo del trabajo y la convivencia social?

Como decía antes, es imposible convivir en sociedad sin incorporar un conjunto de prácticas y valores para orientar la convivencia. No hay mejor manera de educar en valores y principios sino es con el ejemplo; es decir a partir de acciones que guíen a la convivencia y la vida buena. Más que discursos convincentes y elaborados, son mejores acciones y prácticas que sirvan de referente para la vida y el bienestar y la convivencia social.

Los actuales tiempos brindan ejemplos de individualismo en todas las esferas, por lo que se hace más complejo y difícil cultivar el valor de la solidaridad, por ejemplo. Adoptar una escala de valores y principios permite y facilita incorporar una ética a nuestra cotidianidad.

Autor: Álvaro Pedraza Osorio, Filósofo, mail: alvaro.pedraza68@gmail.com



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



**Valores y principios éticos
fundantes para el mundo del
trabajo y la convivencia social.**

Diálogo con Álvaro Pedraza,
desde una mirada bioética



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA



www.bioeticadeltrabajo.org

2.7 Ética y bioética aplicada al trabajo.

1. Retomemos su reflexión sobre la aplicación de una ética y bioética desligada de la medicina y la religión.
2. Amplíenos la reflexión sobre Los Valores y principios sugeridos para los profesionales de las ciencias como las ingenierías
3. Defina y precise un poco cuáles son esos valores y principios que un recién egresado debe aplicar en su profesión:
4. ¿Como desarrollo la bioética en su investigación doctoral sobre la educación?
5. ¿Qué invitación le haría a quienes nos escuchan y quieren adoptar los principios bioéticos en su profesión



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



La Bioética aplicada en el trabajo

Conferencia de Jaime Durán
García, decano de Ingeniería
Mecatrónica de la Universidad
Piloto de Colombia.



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA



www.bioeticadeltrabajo.org

2.8 Aplicación del estatuto del trabajo en el artículo 53 de la constitución política.

¿Qué es el estatuto del trabajo que contempla el artículo 53 de nuestra constitución?

La finalidad de esta ley es regular las relaciones entre el trabajo y el capital, haciendo efectiva la especial protección constitucional a que tienen derecho todos los trabajadores, sean estos dependientes o independientes, en orden a garantizar un orden económico y social justo.

La norma fundamental establece que esa ley -que ha debido ser expedida de manera inmediata, tras la promulgación de la Carta Política de 1991- tendrá que contemplar y desarrollar unos principios fundamentales mínimos, que la propia Constitución enuncia. Según el precepto superior -que consagra un verdadero mandato y no simplemente una facultad, lo que significa que es imperativo- establece que "la ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos principios mínimos fundamentales, como igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad".¹⁰⁸

¿Porque hay una urgente e imperiosa necesidad de reglamentar el estatuto del trabajo?

En cuanto a normas legales, seguimos con las de los años cincuenta. Y no existe un solo régimen, que cobije -como debe ser- a todos los trabajadores, con unas garantías generales y en condiciones de igualdad, que pongan a tono la legislación con la Constitución. Lo que encontramos es un trato diferente: para trabajadores al servicio de particulares, para empleados públicos, para trabajadores oficiales, para servidores del orden nacional, para servidores del orden departamental y municipal, y para servicio doméstico. Véase, por otra parte, que las madres comunitarias han venido siendo excluidas de los derechos laborales, como si no fueran trabajadoras. Todo lo cual implica menores garantías; genera incertidumbre y es fuente de discriminaciones y ambigüedades, dando lugar a un sistema inequitativo, contrario al orden justo que proclama el preámbulo constitucional. Es necesario volver a los principios fundamentales sobre el trabajo, uno de los valores esenciales en que se funda nuestro sistema jurídico.¹⁰⁹

Otro tema para discutir es revisar las formas de contratación. En este punto, la ministra ha expresado que quiere acabar paulatinamente con los contratos de prestación de servicios, especialmente en el sector

¹⁰⁸ José G. Hernández. ¿Y el Estatuto del Trabajo? El Nuevo Siglo. Obtenido: agosto 28, 2019.

<https://www.elnuevosiglo.com.co/articulos/08-2019-y-el-estatuto-del-trabajo>

¹⁰⁹ Jairo Burgos. El Estatuto del Trabajo. Obtenido: <https://www.portafolio.co/opinion/jairo-burgos/estatuto-108616>

público, ya que desde su punto de vista estos van en la dirección contraria de las condiciones dignas que deben proteger a los trabajadores. Temas como la optimización para resolver los conflictos laborales, el empleo en la ruralidad y el cierre de brechas de género también ocuparán un espacio importante en las mesas de diálogo.

Desde 1991 era consciente el Constituyente de la necesidad de renovar nuestra legislación laboral, cuyo cuerpo principal, el Código Sustantivo del Trabajo, rige desde 1950. La ley laboral colombiana es desarticulada en algunos aspectos, desordenada en materias fundamentales e inexistente o insuficiente para atender prioridades de las actuales relaciones laborales. No es fortuito que diversos estudios sobre la competitividad del país reconozcan la inflexibilidad y distorsión de costos que genera la regulación laboral como obstáculos que frenan la inversión y creación de empleo decente.¹¹⁰

Denos unos ejemplos para ilustrar mejor el panorama

La desarticulación regulatoria se refleja, por ejemplo, en la falta de claridad para la liquidación de las contribuciones parafiscales, que ha abierto espacio a la voracidad de entidades estatales que destinan buena parte de sus recursos a visitar empresas y revisar las liquidaciones hechas por estas, generando confusión, inseguridad e ineficiencia. ¿Cuánto le cuesta al Estado y a las compañías ese reproceso?

¿Cuáles son las razones por las cuales el congreso no ha expedido el estatuto de trabajo, establecido en el artículo 53 de la constitución política de 1991?

Es necesario identificar la motivación del constituyente para ordenar la expedición del estatuto del trabajo en el artículo 53 de la Constitución de 1991, contenida en las gacetas constitucionales, en la jurisprudencia y en las teorías de algunos autores. Posteriormente, reseña los Proyectos de Ley que hasta el momento se han presentado y las razones por las cuales no han sido aprobados por el Congreso.

Finalmente, no le asisten al Congreso razones jurídicas para no expedir el Estatuto del trabajo, toda vez que desde 1992 se vienen presentado Proyectos de Ley que han sido corregidos y actualizados con los principios establecidos en el artículo 53 de la Constitución, con los pronunciamientos de la OIT y con los desarrollos jurisprudenciales de la Corte Constitucional y sin embargo, tampoco han recibido el trámite correspondiente. Por lo tanto, se considera que las razones para no expedir el Estatuto del trabajo son de tipo económico y político.¹¹¹

¿Como justificaría la necesidad de desarrollar el estatuto del trabajo?

En Colombia existe una ruptura entre las fuentes internacionales, las nacionales y la aplicación de la legislación laboral; una innumerable normativa y regímenes para los trabajadores del sector público y privado. Esta situación genera un contexto de inseguridad jurídica para todos los operadores y receptores

¹¹⁰ Ibidem.

¹¹¹ Fabio Augusto Gómez Ortiz. Universidad La Gran Colombia Programa de Derecho. 2015. ¿Cuáles son las razones jurídicas por las cuales el congreso no ha expedido el estatuto de trabajo, establecido en el artículo 53 de la constitución política de 1991?

de esta normativa y una deficiente aplicación de la legislación laboral. Se hace inminente entonces, adaptar el ordenamiento laboral vigente, así como una armonización entre los regímenes públicos y privados frente a los principios mínimos consagrados en los diversos instrumentos internacionales.

Es así como esta investigación surge debido a la necesidad de expedir un Estatuto del Trabajo que se ajuste a los cambios introducidos por la Constitución de 1991, que proteja los derechos fundamentales y que reemplace el Código Sustantivo del Trabajo y el Código de Procedimiento Laboral, establecidos en los Decretos 2663 de 1950 y 2158 de 1948 respectivamente, toda vez que no se ajustan a los presupuestos establecidos en la norma superior y que existe una gran cantidad de normas laborales dispersas en el ordenamiento jurídico, que no facilitan la protección de los derechos de los trabajadores.¹¹²

¿Cuáles son las razones para expedir el estatuto del trabajo?

La Ley 50 de 1990 no vulnera en absoluto los derechos de los trabajadores, ni a la luz de la Constitución derogada ni bajo la perspectiva de la nueva Constitución. En Colombia existe una ruptura entre las fuentes internacionales, las nacionales y la aplicación de la legislación laboral; una innumerable normativa y regímenes para los trabajadores del sector público y privado.

Existe inseguridad jurídica para todos los operadores y receptores de esta normativa y una deficiente aplicación de la legislación laboral. Es necesario dar el carácter o la condición de estatuto a esa gran cantidad de normas que se han expedido y se encuentran dispersas en decretos, leyes y códigos, los cuales hacen dispendioso el pleno goce de los derechos laborales de los trabajadores, lo mismo que sus deberes y prohibiciones, y al mismo tiempo la inseguridad de los empleadores en cuanto a que norma o normas son las aplicables a determinada situación laboral en que se encuentre el trabajador.

¹¹² Ibidem.



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



El estatuto del trabajo

Diálogo con Alexander
Bustamante Toro, presidente del
Colegio Quindiano de Juristas,
sobre la aplicación del Artículo
53 de la Constitución Política.



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA



www.bioeticadeltrabajo.org

2.9 Seguridad y la salud en el trabajo.

La SST más allá de los indicadores de ATEL. ¿Cómo poner el valor de la vida saludable sobre los indicadores de desempeño organizacional?

1) ¿Qué es el Consejo Colombiano de Seguridad?

1. ¿Cómo puede influir el bienestar de los trabajadores y la calidad del ambiente laboral en el cumplimiento de los objetivos organizacionales?
2. ¿Por qué la Seguridad y la Salud en el Trabajo se convierte en un asunto estratégico?, ¿cómo poner la SST en el corazón de la estrategia organizacional?
3. ¿Las empresas pueden asegurar un desempeño alto y sostenido en sus indicadores de productividad y económicos sin involucrar dentro de sus prioridades la inversión en las personas?,
4. En Colombia hay un marco normativo robusto sobre seguridad y salud en el trabajo ¿Cómo lograr que la SST en las organizaciones sea mucho más que el cumplimiento normativo?
5. El desempeño en Seguridad y la Salud en el Trabajo se suele medir principalmente a través de los indicadores de accidentes de trabajo y de enfermedad laboral. Sin embargo, esto puede generar una visión muy estrecha o reducida del asunto porque solo se mide la consecuencia final ¿qué otros factores deben ser considerados por las organizaciones para tener una evaluación de su desempeño mucho más integral y holística?
6. ¿Cuál es el rol de los líderes en la promoción de espacios sanos y seguros?
7. Se habla de la responsabilidad de los líderes, del SG-SST y de una serie de acciones que promuevan espacios laborales sanos y de bienestar. ¿Qué corresponsabilidad tienen los trabajadores para lograr que esto sea una realidad?
8. ¿Cómo extender las acciones de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo para que no sea un beneficio exclusivo de los trabajadores directos de la empresa, sino que sea extensiva a proveedores y contratistas
9. La salud mental y los factores de riesgo psicosocial han cobrado bastante relevancia, sobre todo en relación con los efectos de la Pandemia de la COVID-19. ¿Cuál es la importancia que deben darle las empresas a estos factores dentro de la gestión de la SST?



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



La seguridad y la salud en el trabajo

Entrevista a Adriana Solano,
presidenta del Consejo
Colombiano de Seguridad.



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



2.10 Contratos de prestación de servicios

¿Qué son los contratos de prestación de servicios en Colombia y que normas los regulan?

RESPUESTA:

El artículo 32 de la Ley 80 de 1993 definen el contrato de prestación de servicios como lo que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

En el derecho privado no hay una regulación específica, por esta razón, debe asemejarse al arrendamiento de servicios inmateriales previsto a través del artículo 2063 del Código Civil y al contrato de suministro regulado a través del artículo 968 del Código de Comercio.

Ahora, hay varias clases de contratos de prestación de servicios: los de servicios especializados, los de prestación de servicios profesionales, los de apoyo a la gestión de la entidad y los trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a personas naturales.

Los contratos por prestación de servicios son una figura de contratación en Colombia en los que el contratista deben cumplir una labores temporales y específicas (no permanentes ni continuas), de manera independiente, por sus propios medios y sin estar subordinado al contratante. Reciben una remuneración que no es salario, pero no se les reconoce prestaciones sociales. Ellos mismos deben pagar de sus ingresos los parafiscales y la seguridad social. Estos contratos se pueden celebrar con personas naturales o jurídicas, salvo el de trabajos artísticos que debe perfeccionarse con personas naturales.

¿Los contratistas de prestación de servicios deben cumplir con un horario?

Este tipo de vinculación no genera una relación laboral. Si bien, tiene dos de los elementos del contrato de trabajo, prestación de un servicio y remuneración, no cumplen el tercero, la subordinación, por lo que, inicialmente, los contratistas no están sujetos a un horario. Eso sí deben cumplir con el objeto contratado. En el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, la subordinación o dependencia del trabajador constituye el elemento determinante que distingue la relación laboral de las demás prestaciones de servicios, pues encierra la facultad del empleador para exigirle al empleado el cumplimiento de órdenes, imponerle jornada y horario, modo o cantidad de trabajo, obedecer protocolos de organización y someterlo a su poder disciplinario.

Pero el Consejo de Estado ha aclarado, y la reitera en la sentencia de unificación 025 de 2021 de la Sección Segunda que Normalmente, el establecimiento o imposición de una jornada de trabajo al contratista no implica, necesariamente, que exista subordinación laboral y, por consiguiente, que la relación contractual sea simulada. Así, ciertas actividades de la Administración (servicios de urgencia en el sector salud o vigilancia, etc.) necesariamente requieren la incorporación de jornadas laborales y de turnos para atenderlas. Por ello, si bien la exigencia del cumplimiento estricto de un horario de trabajo puede ser indicio de la existencia de una subordinación subyacente, tal circunstancia deberá ser valorada en función del objeto contractual convenido. (Resaltado fuera de texto)

¿Qué es el contrato realidad?

Si en una prestación de servicios se dan los elementos de una actividad personal; subordinación o dependencia y remuneración del servicio se configura una relación de trabajo. En aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas, ese contrato estatal o civil puede ser desvirtuado en juicio y en su defecto reconocerse la existencia de la relación laboral con sus derechos inherentes.

Los contratos de prestación de servicios han servido, muchas veces, para encubrir relaciones de trabajo, vulnerando de esa forma los derechos que tendrían las personas a tener un salario, prestaciones sociales y a que el empleador pague la mayor parte de su seguridad fiscal y parafiscales.

En la sentencia T-723 de 2016, la Corte Constitucional señaló:

El uso indiscriminado de contratos de prestación de servicios constituye una violación sistemática de la Constitución, razón por la que la jurisprudencia ha establecido los casos en los que se configura una relación laboral, con independencia del nombre que le asignen las partes al contrato y ha sido enfática en sostener que, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 53 Superior, el principio de primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales debe aplicarse en las relaciones laborales entre particulares y en las celebradas por el Estado.¹³ (Negrilla fuera del texto original)

El Consejo de Estado, Sección Segunda, en fallo de fecha 27 de enero de 2011, explicó que “[...] el denominado “contrato realidad” aplica cuando se constata en juicio la continua prestación de servicios personales remunerados, propios de la actividad misional de la entidad contratante, para ejecutarlos en sus propias dependencias o instalaciones, con sus elementos de trabajo, bajo sujeción de órdenes y condiciones de desempeño que desbordan las necesidades de coordinación respecto de verdaderos contratistas autónomos, para configurar dependencia y subordinación propia de las relaciones laborales¹².

¿Cuál es la visión del actual gobierno frente a los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión de la entidad en el Estado colombiano?

Los contratos de prestación de servicios están siendo objeto de cuestionamientos en el actual gobierno del presidente Petro. Es así, como la nueva ministra de Trabajo, Gloria Inés Ramírez, ha planteado revisar de fondo, porque en su opinión estos contratos, “van en contravía de lo que es el salario decente”. En su opinión, estos contratos no brindan garantías suficientes para las personas, por lo que, paulatinamente, deben ir desapareciendo. El gobierno está preparando una reforma laboral que buscaría eliminar o transformar la figura de contratación por prestación de servicios.¹¹³

Por su parte, el director de la Función Pública, César Augusto Manrique, en declaraciones a BLU RADIO fue más moderado al señalar que la Directiva Presidencial 08 de 2022 despertó preocupación sobre cómo se contratarán los servicios profesionales en el Estado. Manrique dijo: "No se acaban las órdenes de prestación de servicio en Colombia. Lo que sucede es que se le va a dar el tratamiento para las cuales fueron creadas. Las entidades que necesiten contratar los servicios profesionales y técnicos de aquellas personas que tienen por su preparación y conocimientos una alta posibilidad de darle un apoyo técnico o profesional lo pueda hacer siempre y cuando dentro de las entidades no exista esa experticia o ese conocimiento." Anunció que el Gobierno habilitará una planta temporal de funcionarios para reducir “la precarización laboral” de las entidades públicas.¹¹⁴

El gobierno ya comenzó a adoptar medidas para reducir los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión. El presidente Gustavo Petro firmó la directiva presidencial 08 del 2022, con la que se ordena reducir en un 30% el total de estos contratos por prestación de servicios con los que cuenta la rama ejecutiva. Con esta medida el gobierno busca ahorrar \$4 billones de pesos en los próximos cuatro años, lo que se lograría con la reducción del 30% de estos contratos, así como de los viáticos otros gastos de funcionamiento. Hay que aclarar que esta reducción no aplica a los contratos en ejecución, sino para los nuevos que deban celebrarse.

¹¹³ Fuente: Contratos por prestación de servicios, en la mira del Gobierno ... <https://www.elpais.com.co> › POLÍTICA

¹¹⁴ Así funcionarán contratos de prestación de servicios en el ... <https://www.bluradio.com> › Blu 4.0

¿En qué consiste la propuesta del gobierno de crear plantas temporales para acabar con los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión?

Con el propósito de acabar con los contratos de prestación de servicios, el Gobierno Nacional plantea crear nuevas vacantes temporales, lo que significa generar empleos con sueldo fijo y prestaciones de ley, evitando que las personas sigan pasando cuentas de cobro o facturas y pagando su propia seguridad social.

Hasta el momento, en Colombia se registran cerca de un millón de contratos por prestación de servicios, solamente en entidades públicas. La idea del Gobierno es generar 700.000 plantas temporales y dar por terminados, este tipo de contratos.¹¹⁵

El nuevo director de la Función Pública señaló que estos empleos son temporales y no de carrera, por lo que no habría un concurso formalmente para asumir el cargo, pero sí exámenes y análisis de las hojas de vidas para poder ocupar algunas de estas plazas.

¿Qué opinan las universidades sobre la propuesta del gobierno?

Iván Jaramillo, director del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, considera que, más que eliminar esta modalidad, se deben buscar formas idóneas para vigilar y mejorar la normatividad actual. Jaramillo considera inviable la eliminación de estos contratos, pues “amalgama relaciones civiles y comerciales necesarias para la sociedad y que se explican como el derecho romano como el arrendamiento de servicios.”¹¹⁶

Stefano Farné, director del Observatorio Laboral de la Universidad Externado, aunque también reconoce que en el sector público se presentan inconsistencias que desembocan en corrupción, considera que una posible eliminación de la figura de prestación de servicios provocaría complicaciones burocráticas, pues desde Función Pública tendrían que emitirse autorizaciones para contratar personal. También señaló que no todo contrato de prestación de servicios es precario, porque hay algunos que superan los diez millones de pesos.¹¹⁷

Para Michael Ortigón, decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de UNINPAHU, el efecto que la eliminación o modificación de esta figura puede tener sobre las empresas colombianas es relativo. Explica que todo depende de la capacidad productiva de las mismas y de qué tan costoso les resulte contratar a alguien por prestación de servicios o hacerlo dentro de la nómina de la compañía. Añadió

¹¹⁵ Fuente: Contratos por prestación de servicios, en la mira del Gobierno ...
<https://www.elpais.com.co> › POLÍTICA

¹¹⁶ Ibidem

¹¹⁷ Ibidem

que las empresas que no estén en condiciones de pagar prestaciones como podría llegar a ocurrir terminarían con menos personal en sus filas o derrumbándose por falta de productividad y capital.¹¹⁸

En su opinión, como uno de los expertos más reconocidos en el país en materia de contratación pública, ¿una reforma de esta naturaleza resulta o no conveniente para el país?

Todavía no se conoce el alcance de la reforma que se piensa implementar. Es importante señalar que existen más de 2 millones de cotizantes independientes, muchos de los cuales son contratistas de prestación de servicios. Un recorte significativo de estos contratos, como lo plantea el gobierno, sin duda generará mayor desempleo profesional. Aunque hay que reconocer que se requiere un recorte drástico del gasto público innecesario.

Para nadie es un secreto que muchos de estos contratos se suscriben por politiquería, más que por una auténtica necesidad, lo que justificaría un recorte gradual de estos, pues no creemos que una medida de choque y drástica sea lo más conveniente en estos momentos de crisis económica mundial y frente a unos indicadores internos preocupantes, en especial los sociales.

Ahora ese es nuestro análisis del recorte, pero otra cosa es la propuesta de pasar buena parte, al parecer un 70%, de los nuevos contratos que debían suscribirse a plantas temporales. Sobre esta propuesta es necesario señalar que las reestructuraciones que se hicieron en casi todas las entidades del Estado, que se pusieron de moda a partir del gobierno de César Gaviria, llamadas reingeniería o reinversión estructural produjeron recortes significativos en las plantas de personal de las entidades del Estado, las cuales terminaron siendo suplidas con contratos de prestación de servicios. Lo anterior ha generado muchos problemas: nóminas paralelas, relaciones laborales encubiertas, politización del servicio público, condiciones indignas y corrupción.

Ahora, no todos los contratos de esa naturaleza tienen esa connotación. Hay contratos necesarios que se ajustan a la normativa del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, fundamentalmente, aquellos que las entidades celebran con personas que tienen conocimientos o experiencia especializadas, para labores muy específicas o altamente calificadas. Muchos de esos contratos están bien remunerados y de ellos resultan productos necesarios para la adecuada administración y funcionamiento de las entidades estatales.

El tema, sin embargo, pasa por lo presupuestal. Con todo lo que propone llevar a cabo este gobierno (subsídios para los viejos, tierra para los campesinos, subsidios para los jóvenes delincuentes que dejen las actividades criminales, la atención de la paz total, etc.) no se ve de dónde puedan salir los recursos para una reforma de esta magnitud.

¹¹⁸ Ibidem



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



¿Qué pasará con los contratos de prestación de servicios?

Escuche la entrevista completa
con el experto en contratación
pública, Álvaro Mejía Mejía.



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia

2.11 Historia del colegio de inspectores de trabajo

1) Por favor háganos una reseña histórica del Colegio Nacional de Inspectores de Trabajo:

El Colegio Nacional de Inspectores de Trabajo fue creado y fundado por 25 funcionarios del ministerio del trabajo, entre ellos los doctores: Aislde Esther Rosado, Oscar Daniel Acevedo Arias, Gabriel Ignacio Gómez Marín, Ana Yanet Torres Torres, María Antonia Rodríguez De Martin, Olga Lucia Valderrama Barón, Arturo Gómez, Rita Isabel Villamil Velásquez, Carlos Riveros, Iván Alfredo Ortiz Rodríguez, Dennis Paulina Orozco Torres, Luis Alfonso Guisado, Javier Hernán León Rodríguez, Clara Zapata, Diana Umaña, Efraín Caicedo Fraile, entre otros. algunos de estos ya no laboran en el ministerio del trabajo, porque están en otras instituciones del estado como la fiscaliza general de la nación, otros se han pensionado, o han fallecido como el caso de la doctora Ana Yanet Torres Torres.

Sus representantes legales o presidentes de junta directiva a nivel nacional han sido: la primera presidenta la doctora Aislde Esther Rosado, y le han seguido los doctores: Oscar Daniel Acevedo Arias, Olga Lucia Valderrama Varón, Carlos Riveros y actualmente como directora nacional la doctora Diana Lorena Peña Baena, en la subdirectiva Bogotá, los doctores: Maritza Manrique, Jhon Fajardo y Angela Maria Del Pilar Siabato.

Creada como una organización sindical para defender los derechos fundamentales del trabajo de sus afiliados funcionarios del ministerio del trabajo, conforme a la constitución política de Colombia, las leyes, acuerdos internacionales de la OIT y demás normas jurídicas concordantes. y como un cuerpo colegiado para impartir conocimiento en materia laboral, de seguridad social y riesgos laborales para formación en el trabajo, esta organización sindical nace y se legaliza con personería jurídica i-085 del 23 de noviembre de 2012 y el próximo 23 de noviembre de 2022 cumple su aniversario de 10 años al servicio de sus afiliados y no afiliados prestando sus servicios y beneficios de manera directa e indirecta a través de los logros alcanzados y plasmados en las convenciones colectivas.

Es una organización de primer grado y de empresa y se ha ampliado para todos los servidores públicos del ministerio del trabajo, quedando en su razón social “colegio nacional de inspectores de trabajo y servidores públicos del ministerio del trabajo”, reconociendo además la labor de los profesionales especializados, profesionales universitarios, secretarias, auxiliares administrativos y técnicos, entre otros al servicio del ente ministerial.

El colegio nacional de inspectores de trabajo y servidores públicos del ministerio del trabajo es democrático, progresista participativa incluyente y participativo. su razón de ser es: la defensa, bienestar, capacitación y equidad laboral de sus afiliados, teniendo en cuenta como objeto: el respeto, la dignidad, el bienestar, el fortalecimiento, los intereses morales, éticos, económicos, laborales y sociales de todos los inspectores de trabajo y demás servidores públicos vinculados al ministerio del trabajo, tiene como lema: somos una organización que brinda seguridad, conocimiento y confianza.

2) En que consiste defensa de los trabajadores afiliados y no afiliados y el paro nacional

El colegio nacional de inspectores de trabajo y demás servidores públicos del ministerio del trabajo, con antigüedad de 10 años a la fecha, ha participado durante todo ese tiempo en las luchas sindicales buscando siempre la garantía de los derechos laborales, sindicales, gremiales e institucionales. es así como estuvo presente durante los 43 días del primer paro nacional del ministerio reclamando los derechos de sus afiliados y no afiliados al servicio del ministerio logrando en alianza con otras organizaciones sindicales de todas las territoriales del país del ministerio del trabajo el aumento de 2 puntos en la escala salarial de los inspectores y auxiliares administrativos, mejorando su condición económica, y otros beneficios a su favor contemplados en las convenciones colectivas, también ha participado con sus delegados en las mesas de concertación nacional salarial con el gobierno nacional, con postura y sentido sindical a favor de los trabajadores.

3) ¿Que avances ha tenido el Colegio Nacional de Inspectores en la formación académica de sus afiliados?

Uno de los grandes logros del Colegio Nacional de Inspectores y relacionados con su naturaleza social, es la creación de la fundación educativa del colegio nacional de inspectores de trabajo de Colombia, que tiene como actividad la formación académica para el trabajo. con N.I.T 9010500636 de la cámara de comercio de Bogotá, teniendo como objeto promover la educación, para el trabajo y el desarrollo humano en las diferentes áreas del conocimiento humano, enfocado al servicio de la comunidad y abierta a todas las personas, empresas públicas o privadas que lo requieran. para el cumplimiento del objeto social las actividades a desarrollar son de carácter informal, desarrollo del objeto social de la fundación educativa del Colegio Nacional de Inspectores de Trabajo de Colombia y podrá:

- a. Organizar las condiciones para desarrollar sus propias actividades, celebrar contratos, convenios, así como asociarse con cualquier tipo de personas naturales o jurídicas de carácter nacional o internacional.
- b. Realizar, patrocinar, organizar, sistematizar toda clase de eventos en el país o en el exterior que construyan al cumplimiento del presente objeto, entre otras de gran importancia.

otro gran logro obtenido es la formación de 22 magísteres en derecho laboral y seguridad social, que lograron graduarse con la universidad Autónoma de Colombia, gracias al convenio suscrito entre el colegio nacional de inspectores y la citada universidad. contribuyendo con ello a la formación de profesionales más competitivos al servicio del ministerio del trabajo y a la comunidad.

Se avizora y se planea para el año 2023 otros convenios con las universidades: católica de Colombia, Univ. del Tolima que cuentan con programas de derecho y la universidad Piloto de Colombia que tiene otros programas educativos, para la formación de pregrados, postgrados y maestrías, de acuerdo con las

necesidades de nuestros afiliados y familiares, logrando con estos entes educativos los descuentos respectivos.

3) ¿Qué actividades de apoyo desarrolla el Colegio de Inspectores?

Para el 2023 se tiene previsto realizar convenios con entes oficiales y privados, para la consecución de beneficios para nuestros afiliados en materia de vivienda con el ministerio de vivienda para la construcción de vivienda de interés social para servidores públicos, unifamiliar o bifamiliar así mismo con la caja de Compensación Familiar beneficios en materia cultural, recreacional, y de salud. al igual que el logro de descuentos con multinacionales utilizando la tarjeta plástica de nuestra organización sindical, a tras de convenios con dichas entidades, el colegio nacional de inspectores de trabajo y demás servidores públicos de Colombia, prestará apoyo institucional en el año 2023 al ministerio del trabajo en la elaboración de la ley a presentar al congreso de la república como mandato constitucional, para la realización y puesta en marcha del estatuto del trabajo. así mismo contribuirá en la reforma del código sustantivo del trabajo. esto teniendo en cuenta que, por la antigüedad, experiencia, la experticia y formación académica los inspectores de trabajo cuentan con el conocimiento y la practica adquirida jurídica y administrativa, para la elaboración de la normatividad legal referida.

4) ¿En qué se consiste la articulación educativa con el colegio de inspectores de trabajo y el programa radial el mundo del trabajo?

Se propone orientar e informar a los Inspectores sobre el mundo del trabajo y a la ciudadanía en general. Esta colegiatura tiene como finalidad prepararnos para identificar factores indispensables que deben estar presentes en todos los inspectores de trabajo a insertarse en el mundo del trabajo. Se propone generar un sistema de reflexión permanente que apoye el componente legal y social del inspector de trabajo para crear un espacio de aprendizaje, con carácter de seminario permanente institucional. Publicar una serie de manuales, guías y magazines audiovisuales especializados para orientar y desarrollar la capacidad, la idoneidad, la potencialidad de los inspectores que le permita mejorar su desempeño en el mundo del trabajo. Establecer una relación más cercana de la comunidad de inspectores de trabajo, y por ende el mejoramiento y desarrollo de unas relaciones laborales justas y democráticas.



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



Historia del Colegio Nacional de Inspectores de Trabajo y Servidores Públicos

Conversatorio con los Inspectores de Trabajo
Román Ernesto Díaz Jiménez e Iván Alfredo
Ortiz Rodríguez.

Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA



2.12 Prevención del acoso laboral.

¿Qué se entiende por violencia laboral?¹¹⁹

Se entiende por violencia laboral lo siguiente:

- Es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro.
- Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o acoso o violencia psicológica.
- Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares.
- Puede ejercerse por acción u omisión.
- Afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan.
- Configura una violación a los derechos humanos y laborales.

¿Cuáles son las formas de la violencia laboral?

Las formas de violencia laboral son:

- Agresión física: Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre él o la trabajador o trabajadora.
- Acoso sexual: Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quién la recibe.
- Acoso psicológico: Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

¹¹⁹ Republica de Argentina. Argentina.gob.ar. Obtenido: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/orientacion/violencia-laboral>

¿Cuáles son las consecuencias de la violencia laboral?

Las consecuencias de la violencia laboral son:

- En el trabajador o trabajadora: afecta su salud psico-física y puede producir consecuencias negativas en sus relaciones sociales en general y familiares en particular.
- En la organización: produce malestar entre los trabajadores/as, disminución en la productividad, desaprovechamiento de capacidades, pérdidas económicas, desprestigio social.
- En la sociedad: consolida la discriminación, favorece el descreimiento en las instituciones y en la justicia.

¿Qué es acoso laboral y cómo lo aborda la ley colombiana? ¹²⁰

La OIT (Organización Internacional del Trabajo), en el Convenio 155, define el acoso laboral como “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”. Por su parte, la Ley 1010 de 2006, en su Artículo 2, indica que el acoso laboral es “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este”. La Sentencia de la Corte Constitucional C-780 de 2008 complementa la definición de acoso laboral, indicando que se aplica a las conductas que conduzcan a enfermedad laboral del trabajador, especialmente de estrés laboral.

¿Cuál es la Normatividad sobre acoso laboral?

Desde los años 90 empezaron a aparecer casos jurídicos relacionados con el acoso laboral. La Corte Constitucional se pronunció en varias ocasiones sobre el tema, particularmente en la Sentencia T-461 de 1998, sobre el hostigamiento en las relaciones laborales; la Sentencia T-013 de 1999, sobre la dignidad del trabajador; y la Sentencia T-170 de 1999 sobre el hostigamiento relacionado con el derecho de asociación. Los pronunciamientos de la Corte hacían ver que ya era necesario legislar en torno al tema del acoso laboral. Fue así como en el año 2006 se expidió la Ley 1010 para abordar el tema.

Al decir de los expertos, esta ley tiene algunos vacíos. Principalmente se cuestiona el hecho de que la norma está formulada de manera que parece cobijar únicamente a los trabajadores formales, dejando de lado a quienes están vinculados bajo la modalidad de “Prestación de servicios”. También se indica que hay

¹²⁰ Acoso laboral: qué es y cómo lo aborda la ley colombiana. Publicado: diciembre 24, 2016. <https://safetya.co/acoso-laboral-ley-colombiana/>

imprecisiones en lo que tiene que ver con la definición de lo que se denomina “una conducta persistente” (¿cuántas veces debe ocurrir para que se considere “persistente”?). También se cuestiona el hecho de que la carga probatoria recaiga sobre la víctima y que el acoso laboral esté desarticulado de las normas penales.

¿Cuáles son las conductas que constituyen acoso laboral?

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 20.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil».

¿Cuáles son las Modalidades de acoso laboral?

Según la Ley 1010 de 2006, artículo 2, hay 6 formas de acoso laboral (además de otras que pudieran detectarse en el futuro), las cuales son:

1. Maltrato laboral: Incluye los actos de violencia física o psicológica, que atentan contra la integridad física o moral del trabajador. También las conductas que atenten contra la libertad sexual o que lesionen los derechos al buen nombre, la intimidad o la dignidad de una persona. Un ejemplo típico de esta modalidad es el acoso sexual.
2. Persecución laboral: Corresponde a las conductas arbitrarias que pretendan inducir la renuncia de un trabajador. Incluye comportamientos como sobrecargar al trabajador de tareas, o realizar cambios de horario permanentes de forma unilateral.
3. Discriminación laboral: Aplica cuando se ofrece trato diferenciado negativo a un trabajador por razones de raza, género, origen, edad, ideología, religión, creencias políticas o condición social. Por ejemplo, cuando se hacen comentarios sexistas o racistas.
4. Entorpecimiento laboral: Comprende las acciones destinadas a dificultar, obstaculizar o retardar la labor del trabajador. Por ejemplo, cuando se le ocultan las herramientas de trabajo, o se traspapelan documentos que necesita.
5. Inequidad laboral: Se configura cuando se asignan funciones a menosprecio del trabajador. Por ejemplo, cuando se le pide a un empleado que le haga las tareas al hijo del dueño, o que lleve vestidos a la lavandería, cuando estas no son sus funciones.
6. Desprotección laboral: Incluye las conductas en las que deliberadamente se pone en riesgo la integridad, seguridad o dignidad de un trabajador, al asignarle tareas sin cumplir con los requisitos de seguridad. Por ejemplo, cuando a una persona del aseo se le expone a productos químicos para su labor sin proporcionarle un tapabocas.

No son conductas de acoso laboral las exigencias razonables de lealtad a la organización, las solicitudes para que el trabajador mejore su desempeño técnico o su eficiencia, solicitar la realización de labores extras cuando sean necesarias para la continuidad del servicio y las exigencias para que cumpla con el reglamento laboral, entre otras.

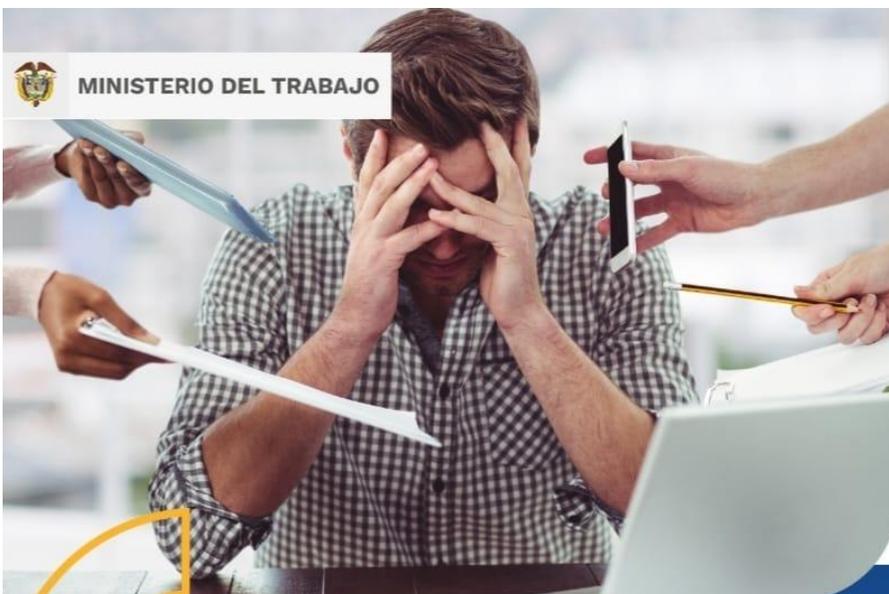
¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?

El Artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 señala que se debe contar con un Comité de Convivencia Laboral para prevenir y tratar los casos en los que pueda configurarse un acoso laboral. Dicho comité tiene competencia para revisar estos casos, de manera imparcial y confidencial. El Comité de Convivencia Laboral funciona como una instancia conciliatoria. Su labor principal es la de recomendarle soluciones a las partes interesadas y promover compromisos mutuos para superar la dificultad. También debe formular o sugerir planes de mejoramiento que incluyan acciones de prevención y solución para este tipo de situaciones. El Comité, básicamente, opera de la siguiente manera: 1) Recibe las quejas y las examina; 2) Escucha a las partes involucradas y genera espacios de diálogo entre ellas; 3) Formula planes de mejoramiento para las partes y para la organización; 3) Hace seguimiento a los compromisos adquiridos; 4) Presenta informes de gestión sobre su labor. Los casos que llegan al Comité de Convivencia Laboral son estrictamente confidenciales. Incluso en sus informes de gestión no pueden revelar los nombres de los involucrados en casos de acoso laboral.

¿Cuáles son las preguntas claves para detectar si somos víctimas de Acoso Laboral? ¹²¹

Me siento desmotivada/do o angustiada/do al llegar a mi lugar de trabajo por la forma como me tratan mis superiores o mis compañeros/as. Mi superior se niega a comunicar, hablar o reunirse conmigo. Algunas/nos de mis compañeras/os me ignoran, me excluyen, fingen no verme, no me devuelven el saludo. Mis sugerencias y opiniones son ignoradas de manera sistemática e intencional. Me gritan o elevan la voz con el objetivo de intimidarme. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme. Prohíben a mis compañeras/os o colegas hablar conmigo. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí, de manera malintencionada. Menosprecian y hablan mal de mi trabajo sistemáticamente no importa lo que haga. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antitéticas contra la empresa o los clientes para perjudicar mi imagen y reputación. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, y luego me acusan de no hacer nada o de ser perezoso. Evalúan mi trabajo y desempeño sistemáticamente de forma negativa de manera inequitativa o sesgada. Se me recuerda con regularidad que puedo perder mi empleo. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias para humillarme o agobiarme.

¹²¹ Secretaría Distrital de la Mujer. Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral y del Acoso Sexual Laboral mediante la Divulgación de los Mecanismos y Procedimientos de Denuncia. Alcaldía Distrital de Bogotá DC. Obtenido 27/10/2022: http://gaia.gobiernobogota.gov.co/system/files/documentos/generales/cartilla_acoso_laboral_2021_2.pdf



MINISTERIO DEL TRABAJO

Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



Prevención acoso laboral

Escucha lo que necesitas saber sobre el acoso laboral, con Julia Amparo Ruiz Quiroga, coordinadora del Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial de Bogotá.



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia

3. BIBLIOGRAFIA

FUENTES Y CONSULTAS

Alexander Ortiz Ocaña. El pensamiento filosófico de Humberto Maturana: La autopoiesis como fundamento de la ciencia. Revista Espacios Vol. 38 (Nº 46) Año 2017. Pág. 31. Caracas.

Humberto Maturana: La autopoiesis como fundamento de la ciencia. Revista Espacios Vol. 38 (Nº 46) Año 2017. Pág. 31. Caracas.

Revista de Bioética y Derecho, núm. 33, enero 2015, p. 82-93. Observatorio de bioética y derecho. Universidad de Barcelona.

Gil Botero. Manifiesto jurídico por los animales y el medio ambiente. Revista Colombiana de Bioética. E. Vol. 12 Núm. 2 (2017). Universidad el Bosque. Bogotá.

RECURSOS ELECTRONICOS

OMS, La depresión (Nota descriptiva N°369. Octubre de 2015), <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs369/es/> Ibidem.

Suicidios laborales. BBC News Mundo. (11 de 07 de 2019). Obtenido de <https://www.eltiempo.com/economia/sector-financiero/france-telecom-por-suicidios-de-trabajadores-juzgan-a-ejecutivos-de-empresa-europea-387168>

Oficina de Naciones Unidas contra la droga y el delito – UNODC. Obtenido 7/3/2022: <https://www.unodc.org/colombia/en/index.html>

Prevención del suicidio. Obtenido 11-11-2022: <https://sst-safework.com/septiembre-prevencion-del-suicidio/>

Proceso para solicitud de Licencias en Seguridad y Salud en el Trabajo. Obtenido 11-11-2022: <https://www.unimagdalena.edu.co/presentacionPublicacion/VerNoticia/191924>

El trabajo los fines de semana. Obtenido 11-11-2022: <https://businessinsider.mx/estas-son-las-ventajas-que-tiene-trabajar-durante-fines-de-semana/>

Martín, R. (1991): Tratado de Derecho Ambiental. Edita Trivium, Madrid. Obtenido 22/07/ 2021. <https://diccionario.cear-euskadi.org/derecho-ambiental/>

Cambio generacional.2/02/2020 Obtenido de <https://educalingo.com/es/dic-es/ontogenico>

Rodriguez. Casilda. 2/01/2020 Obtenido de: <http://metiendoruido.com/2013/05/autopoyesis-autorregulacion-y-anarquia/>

Ana País. Bbc News. La autopoiesis de Humberto Maturana, la definición de vida del biólogo chileno que hizo reflexionar hasta al dalái lama. Obtenido22/08/2021: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-46959865>

Maturana y Varela. La teoría de la autopoiesis Revista Iberoamericana de Psicología issn-l:2027-1786, 10 (2), 145-155. Obtenido: <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/1253>

La autopoiesis de Humberto Maturana, la definición de vida del biólogo chileno que hizo reflexionar hasta al dalái lama. Obtenido22/08/2021: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-46959865>

La teoría de la autopoiesis de Maturana y Varela. Revista Iberoamericana de Psicología issn-l:2027-1786, 10 (2), 145-155. Obtenido: <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/1253>

Garavito G., M. C., & Villamil L., A. F. (2017). Vida, cognición y sociedad: La teoría de la autopoiesis de Maturana y Varela. Revista Iberoamericana de Psicología issn-l:2027-1786, 10 (2), 145-155. Obtenido: <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/1253>

Derecho Ambiental: ¿en qué consiste, qué importancia tiene y qué salidas laborales ofrece? Obtenido: 20/07/2021: <https://www.unir.net/derecho/revista/derecho-ambiental/>

Empleo síndrome de burnout. Obtenido de: <https://www.semana.com/economia/empresas/articulo/empleo-sindrome-de-burnout-y-curiosidad-la-ola-laboral-que-hay-que-sorfear-en-2022/202214/>

Capital humano. Obtenido de: <https://forbes.co/2022/07/13/capital-humano/por-que-a-las-empresas-se-les-hace-tan-dificil-retener-el-talento/>

Tendencias sociales. Obtenido de: <https://www.portafolio.co/tendencias/sociales/the-great-realization-una-mirada-al-panorama-laboral-en-2022-561791>

José G. Hernández. ¿Y el Estatuto del Trabajo? El Nuevo Siglo. Obtenido: agosto 28, 2019.
<https://www.elnuevosiglo.com.co/articulos/08-2019-y-el-estatuto-del-trabajo>

Jairo Burgos. El Estatuto del Trabajo. Obtenido: <https://www.portafolio.co/opinion/jairo-burgos/estatuto-108616>

Contratos por prestación de servicios, en la mira del Gobierno ... <https://www.elpais.com.co> › POLÍTICA

Así funcionarán contratos de prestación de servicios en el ... <https://www.bluradio.com> › Blu 4.0

Contratos por prestación de servicios, en la mira del Gobierno ... <https://www.elpais.com.co> › POLÍTICA

Republica de Argentina. Argentina.gob.ar. Obtenido:
<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/orientacion/violencia-laboral>

Acoso laboral: qué es y cómo lo aborda la ley colombiana. Publicado: diciembre 24, 2016.
<https://safetya.co/acoso-laboral-ley-colombiana/>

Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral y del Acoso Sexual Laboral. Alcaldía Distrital de Bogotá DC. Obtenido 27/10/2022:
http://gaia.gobiernobogota.gov.co/system/files/documentos/generales/cartilla_acoso_laboral_2021_2.pdf

4. INDICE TEMATICO

Año 2022. Primera temporada.	10
Año 2022. Segunda temporada.	97
Aplicación de la ética y los valores laborales.	110
Aplicación del estatuto del trabajo en el artículo 53 de la constitución política.	139
Beneficios del teletrabajo y trabajo en casa.	47
Beneficios económicos periódicos BEPS y los mecanismos de protección en la vejez.	117
Buenas prácticas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el ingenio Carmelita S.A.	69
Centros de atención laboral:.....	13
Contratos de prestación de servicios	145
Derechos mínimos e irrenunciables dentro del vínculo laboral.....	105
Empresas de servicios temporales son la solución al trabajo formal flexible en Colombia.	77
Estructura social de las hormigas como referente del biotrabajo	89
Ética y bioética aplicada al trabajo.	137
Flexibilidad de la jornada laboral	98
Garantías laborales de modelo que fue desvinculada como una medida para garantizar el derecho a la intimidad y la protección contra injerencias en la vida privada y familiar.	85
Gestión de seguridad y salud en el trabajo:	17
Historia del colegio de inspectores de trabajo.....	151
Licencias de paternidad, la economía del cuidado y el trabajo relacional	23
Lucha contra la trata de personas	82
Normas internacionales del trabajo:.....	11
Piso de protección social.....	29
Prevención de estafas a los trabajadores	55
Prevención del acoso laboral.	155
Prevención del suicidio por causas laborales	57
Principios de una ética ciudadana para el mundo del trabajo y la convivencia social.....	123
Relación entre biología trabajo y derecho al trabajo	100
Sección de historias:	66
Seguridad y la salud en el trabajo.	143
Servicio temporal en Colombia	73
Transición del mundo del estudio al mundo del trabajo.....	37
Uso de tecnología frente al desarrollo del derecho a la intimidad.	93

El reto consiste en construir una bioética laboral que incorpora a la búsqueda del bienestar y la felicidad humana, el problema Bioético de la sobrevivencia, resaltando la complejidad de una de las actividades principales del hombre: el trabajo; es así como se visibiliza el principio de la responsabilidad, superando la tendencia a ideologizar y aislar los valores, integrando desde la Macrobioética sistemática y globalmente, el derecho laboral con la ecología social.

María Laura Fino. Andres Vera Esobari. Angela María Gomez Marin. Fran Michel Charrys Trujillo. Ricio Urón Duran. Alvaro Mejia Mejia. Alvaro Pedraza Osorio. Sara Caicedo. Antonio Jose Garcia Betancur. Alexander Bustamante Toro. Octavio Arcila Quintero. Miguel Pérez. Laura Gil. Jennifer Villabon Peña. Jesús Emiliano Castañeda Palacios. Roberto Gutierrez. Sandra Lara Chantre.



MINISTERIO DEL TRABAJO



UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA

Bioética ^{del} TRABAJO



ISBN 958 - 33 - 5666 - 2



9 789583 356667