

AUDIO LIBRO EN VERSIÓN PODCAST

PRIMERA TEMPORADA 2024

RED DE BIOÉTICA Y TRABAJO

**PROGRAMA RADIAL EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA
BIOÉTICA LABORAL**

GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN

Ministra de Trabajo

Gloria Inés Ramírez Ríos

Viceministro de Relaciones laborales e inspección:

Edwin Palma Egea

Secretaria General

Carla Estefanía Poveda Gutiérrez

Grupo de Comunicaciones

Coordinadora: Carolina Tejada Sanchez

Paulina Tabares Serna

Gloria Ortega Bedoya

Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

Luz Angela Martínez Bravo

Director Territorial de Cundimarca:

Jorge Amaury Gomez Ramirez

Coordinador Grupo de Capacitación, Bienestar Laboral Social y Estímulos

Fredy Gómez Santamaria

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 Tecnologías de Información y Comunicaciones

Fernando Alonso Gomez Carrillo

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

Sección Estudiantil

Nicolas Gómez Castaño, estudiante de psicología.

Investigadores y Consultores

Jairo Rojas Angel

Jesús Castañeda Palacio

Julián Serna Giraldo.

Octavio Arcila Quintero

Jorge Eliecer Prieto Herrera

Juan Carlos Mora Gonzáles.

Implementación virtual y Marketing Digital

Juan David Pulido Gómez

OIT

Organización Internacional del Trabajo

Katherine Álvarez Tupaz

María Laura Fino

Asistente técnico

Cristian Camilo Bobadilla Romero

EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA 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.

Doctor en Derecho, Universidad Externado de Colombia.

Magister en Bioética, Instituto de Bioética Universidad Javeriana.

Bogotá D.C. 2024.

Dedicatoria:

A Pablo Edgar Pinto Pinto y 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.

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 2021.

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 a 2021.

Tomo 3. Emisión Año 2022.

6ª Edición. Todo sobre el empleo con Jesús Castañeda. 16 de noviembre del 2022.

7ª Edición. La Ecologización del Trabajo. 20 de noviembre de 2022.

8ª Edición. La Biolaboralidad y el Biotrabajo con Octavio Arcila. 21 de Noviembre del 2022.

Tomo 1: Emisión Año 2020.

Tomo 2: Emisión Año 2021 y 2022.

9ª Edición. Tendencias Laborales. 25 de Noviembre del 2022.

10ª Edición. Panorama del Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral. Segunda Temporada.

Tomo 1: Conferencista. Febrero 2023

11ª Edición. Diálogos sobre el Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral. 1ra Temporada 2023. Junio 2023

12ª Edición. Estefanía y Angela. 1ra Temporada 2023.

13ª Edición. Tito Martínez y Octavio Arcila Quintero. Primera Temporada 2023.

14ª Edición. Segunda Temporada año 2023. Conferencistas.

Tomo 1.

Tomo 2.

15ª Edición. Segunda Temporada año 2023. Estefanía Gómez Castaño y Angela María Gómez Marín.

16ª Edición. Segunda Temporada año 2023. Tito Martínez y Octavio Arcila Quintero.

17ª Edición. Redes de Bioética y Trabajo. Conferencistas. 1ra Temporada 2024.

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

Fuente: Brodie. Shopify. Obtenido. 27/06/2024. Licencia: Creative Commons. Foto de nubes de ensueño. Vista desde el interior de un avión de grandes nubes hinchadas debajo. <https://www.shopify.com/stock-photos/photos/dreamy-clouds?quality=premium>

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.



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 | REDES DE BIOÉTICA DEL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL..... | 9 |
| 1.1 | Presentación | 10 |
| 1.2 | Descripción..... | 11 |
| 1.2.1 | Nombre. | 11 |
| 1.2.2 | Descripción resumida..... | 11 |
| 1.2.3 | Población beneficiaria. | 12 |
| 1.2.4 | Alcance. | 13 |
| 1.2.5 | Objetivos del proyecto..... | 13 |
| 1.2.6 | Principales actividades desarrolladas. | 14 |
| 1.2.7 | Resultados y logros más destacados..... | 14 |
| 1.2.8 | Lecciones aprendidas y buenas prácticas | 15 |
| 1.2.9 | Equipo de trabajo. | 16 |
| 1.2.10 | Descripción del contexto: ámbito y condiciones en el que se desarrolló la experiencia.... | 16 |
| 1.2.11 | Antecedentes: ¿cómo surgió?..... | 17 |
| 1.2.12 | Desarrollo..... | 17 |
| 1.2.13 | Material audiovisual: | 26 |
| 2 | ALIANZA ESTRATÉGICA. | 32 |
| 2.1 | Portafolio de servicios de investigación e innovación, de la Universidad Piloto , que respaldan y robustecen la alianza estratégica con el Ministerio de Trabajo: | 33 |
| 2.1.1 | E-learning..... | 33 |
| 2.1.2 | Investigaciones: | 34 |
| 2.1.3 | Construcción social del territorio: | 34 |
| 2.1.4 | Proyectos de construcción de social del territorio: | 35 |
| 2.1.5 | Componente saber hacer:..... | 35 |
| 2.1.6 | Gestión y transferencia de conocimiento: | 35 |
| 2.1.7 | Estrategia de transferencia de conocimiento e innovación: | 36 |
| 2.2 | Articulación educativa con el Colegio de Inspectores de Trabajo. | 36 |
| 2.3 | Impacto generado. | 37 |
| 2.4 | Evidencias..... | 37 |
| 3 | PODCAST Y PÁGINA WEB DE LA COMUNIDAD VIRTUAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y LA UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA..... | 40 |
| 3.1 | ¿Qué es el programa? | 44 |
| 3.1.1 | Introducción:..... | 46 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 3.1.2 | Objetivos: | 46 |
| 3.1.3 | Visión: | 46 |
| 3.1.4 | Contenido temático - marco normativo y jurisprudencial:..... | 47 |
| 3.1.5 | Metodología. | 51 |
| 3.1.6 | Agenda - mesa de trabajo:..... | 53 |
| 3.1.7 | Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial:..... | 57 |
| 4 | TESIS DOCTORAL “EL TRABAJO Y LA INTIMIDAD, PROCESOS VITALES EN AMBIENTES TECNOLÓGICOS” | 73 |
| 5 | CONFERENCISTAS DEL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL. | 91 |
| 5.1 | Inclusión de personal senior dentro de la fuerza laboral. | 92 |
| 5.2 | Deporte y relaciones laborales. | 97 |
| 5.3 | Profesionalización del deporte y la recreación..... | 104 |
| 5.4 | Dignificación del trabajo sexual en colombia, estudio de caso astrasex. Parte 1..... | 109 |
| 5.5 | Dignificación del trabajo sexual en colombia, estudio de caso astrasex. Parte 2..... | 116 |
| 5.6 | Democracia y participación ciudadana..... | 120 |
| 5.7 | Estudio de caso: trabajo rural, paz y el conflicto..... | 124 |
| 5.8 | Redes de bioética del mundo del trabajo y la bioética laboral..... | 128 |
| 5.9 | Vacío de valores y principios éticos en la sociedad colombiana. | 134 |
| 5.10 | Definiciones de los tramites ante el ministerio de trabajo..... | 142 |
| 5.11 | Constitucionalización del trabajo. | 150 |
| 5.12 | Antecedentes históricos de la inspección del trabajo. | 159 |
| 5.13 | Características de la conciliación. | 170 |
| 5.14 | Tesis: cartilla educativa sobre bioética e ingeniería civil..... | 174 |
| 5.15 | Sistema general de riesgos laborales. | 186 |
| 6 | AFICHES DEL MUNDO DEL TRABAJO. | 191 |
| 7 | EPÍLOGO..... | 249 |
| 7.1 | El sueño de escribir un libro: | 250 |
| 7.2 | Reseña histórica de la Universidad Piloto de Colombia: | 251 |
| 8 | ÍNDICE ANALÍTICO Y TEMÁTICO..... | 254 |
| 9 | BIBLIOGRAFÍA..... | 258 |
| 9.1 | Fuentes y consultas | 259 |
| 9.2 | Recursos electrónicos..... | 260 |

1. REDES DE BIOÉTICA DEL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL.

1.1 PRESENTACIÓN.

El Grupo de Comunicaciones del Ministerio de Trabajo, considera oportuno continuar con la emisión de estos programas, puesto que se entiende y se conoce que este espacio radial viene al aire desde hace ya algunas temporadas atrás, y muy seguramente con la aprobación en su momento, de quien fuere para ese entonces la directora territorial, Programa que se emite con la producción y gestión de Gabriel Ignacio Gómez Marín, como funcionario de la Territorial Bogotá.

Se consideró que este programa de radio denominado “EL MUNDO DEL TRABAJO”, y que es parte del Plan de Acción de la Dirección Territorial de Bogotá, y que ha sido creado para: Atender y orientar a la población vulnerable y en general, para la difusión de normas laborales, y para llevar a la ciudadanía información general sobre la Oferta Institucional del Sector Trabajo, no tiene inconveniente en continuar al aire; puesto que se ha notado, que el mismo, se realiza bajo un tinte pedagógico y de sensibilización sobre la misionalidad institucional, lo anterior, dentro de un espacio radial de media hora, a través de la emisora de la UNIPILOTO (radio online), miembro de la RRUC (Red de Radios Universitarias de Colombia), programa que tiene una emisión semanal.

Se tiene entendido y se recomienda, que este espacio continúe siendo de orden Institucional todos estos del orden misional y en los cuales no se deberán atender, ni tocar temas de discusión y/o de coyuntura política, que solo les competen a voceros oficiales, no se ve entonces imposibilidad, para que se continúe desarrollando este espacio radial, desde la Territorial de Bogotá, por notar, que es hecho con bases técnicas muy bien soportadas, con invitados (los mismos funcionarios de la territorial) que conocen las temáticas, y por desarrollarse bajo una Gran sombrilla de Fines informativos, pedagógicos y de socialización de nuestras acciones y políticas.

Paulina Tabares Serna, 10 de septiembre de 2020.

1.2 DESCRIPCIÓN.

1.2.1 Nombre.

REDES DE BIOÉTICA DEL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL

1.2.2 Descripción resumida.

Es una investigación basada en las ciencias de la complejidad, transdisciplinaria, holística y participativa, sobre la sostenibilidad, el derecho laboral y la bioética, surgiendo el biotrabajo (desde lo ético- bioético- filosófico - jurídico- sociológico y de la salud ocupacional) que resignifica el trabajo, priorizando el bienestar y el paradigma de la conservación, centrada en los ejes conceptuales de los derechos humanos laborales, desde la perspectiva ecológica y de género, para prevenir los daños laborales en temas y asuntos específicos cohesionando, integrando, uniendo, vinculando y conectando la necesidad de calidad de vida, con todas y cada una de las aristas del mundo laboral, que se han estudiado y analizado en el programa radial “el mundo del trabajo y la bioética laboral “ uno por uno y separadamente así:

Nuevas formas de trabajo, peores formas de trabajo, la economía y el trabajo, la informalidad laboral, la precarización y marginalización del trabajo, la prostitución, la legislación, jurisprudencia, y doctrina laboral, la insectos hasta los domésticos pasando por los silvestres, el edadismo laboral, la explotación laboral y la trata de personas, el trabajo infantil y juvenil, el acoso laboral, el suicidio por causas laborales, los micro trabajos digitales salud ocupacional y los riesgos profesionales, el mercado laboral, el empleo y la ocupación, el emprendimiento e intraemprendimiento, la pedagogía laboral, el trabajo de los seres vivos desde los (Uberización del trabajo), el derecho al descanso, el ocio y a la desconexión laboral, el teletrabajo, el tecnotrabajo, la igualdad de género en el trabajo, el trabajo de cuidado, la constitucionalización del trabajo, la sociología del trabajo, el ciudadano trabajador, la democracia sindical, el trabajo decente y la ecologización del trabajo con los empleos verdes, así como el riesgo psicosocial en el trabajo y la cultura de la legalidad laboral.

Se han creado herramientas pedagógicas, para activar comunidades virtuales en sectores específicos de la Universidad, las empresas y el Estado, apoyada por la red de emisoras universitarias, surgiendo los siguientes nodos educativos: Página web, audiolibros, emisiones y podcast del programa radial : “El Mundo del Trabajo y la bioética laboral ”, cuyo propósito principal es el desarrollo de actividades de relacionamiento y posicionamiento en el entorno, así como el desarrollo tecnológico o de innovación para el Ministerio de Trabajo y la Proyección Social de la Universidad Piloto de Colombia, mediante la oferta institucional del sector trabajo, la política pública del trabajo digno y decente, así como la difusión de normas para una cultura de la legalidad laboral, desde la perspectiva de la Bioética, los ítems de producción corresponden a productos avalados y validados para la Convocatoria Nacional para el Reconocimiento y Medición de Grupos de Investigación, Desarrollo Tecnológico o de Innovación y para el Reconocimiento de Investigadores del SNCT del Ministerio de Ciencias de Colombia.

Este referente bibliográfico, permite a los usuarios internos y externos, conocer sobre el diseño de los procesos de gestión de las Inspecciones de Trabajo de Colombia, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales del Ministerio y la proyección social de la Universidad Piloto de Colombia, cuyo tema central hace referencia a "Dimensiones de la Bioética del Trabajo"; gran herramienta para la difusión de la cultura de la legalidad laboral y el trabajo digno y decente, que fomenta la aplicación de los valores del sector laboral, que estamos seguros, es de gran utilidad.

1.2.3 Población beneficiaria.

Se pretende llevar a los ciudadanos la información general a la población vulnerable; haciendo parte y respondiendo a los objetivos y a las necesidades de la comunidad, los trabajadores y empleadores, sobre los principales problemas o inquietudes que se tienen sobre el mundo del trabajo. Con una pedagogía para dar a conocer los derechos humanos laborales, el programa radial motivara sectores específicos de la población como son los trabajadores rurales, del servicio doméstico, jóvenes recién egresados en transición, del mundo de la academia al mundo del trabajo, los emprendedores de pequeñas y medianas empresas, trabajadores sindicalizados, los menores- adolescentes trabajadores y a quienes laboran en el sector informal de la economía; para que ejerzan

adecuadamente sus deberes y derechos laborales. Encontrará todos nuestros programas, donde se han abordado temas que referencian prácticas, tendencias y ejemplos relacionados con el mundo del trabajo y la bioética laboral; tienen como objetivo desarrollar, socializar o presentar tendencias, temas especializados, en tecno trabajo y bioética. Población vulnerable (Trabajadores informales, del servicio doméstico, trabajo infantil y juvenil, adultos mayores, migrantes) y especialmente sectores críticos (Construcción, transporte, vigilancia, mano de obra intensiva, informales, servicios personales.) donde se puede consultar sobre: El mundo del trabajo y la bioética.

1.2.4 Alcance.

Es un programa institucional de carácter público, que tiene el espíritu de acercarnos a los ciudadanos, llevándole información sobre sus derechos y sus deberes, indicándole cómo puede acceder a las instituciones del Estado y las entidades de Seguridad Social, Empleo y Protección, promoviendo un mejoramiento continuo de sus condiciones de trabajo que confluya en bienestar para la fuerza laboral del país y sus familias, como asimismo aportando a la productividad y competitividad que requieren las empresas. Este Programa Institucional puede ser escuchado en el lugar de trabajo, en el hogar, en buses, calles, centros comunitarios, etc. Los realizadores y participantes del programa radial coadyuvaran a la evolución hacia una radio y web contemporáneas, dinámicas, atractivas y más cercanas a la audiencia para promover y fortalecer el desarrollo educativo y cultural de los ciudadanos colombianos. La política pública del Ministerio de Trabajo se proyecta con el programa radial institucional el mundo del trabajo.

1.2.5 Objetivos del proyecto.

La política pública del Ministerio de Trabajo se proyecta con el programa radial institucional el mundo del trabajo que permite fortalecer la comunidad trabajadora, transmitiendo desde la radio, generando una motivación a los trabajadores para que ejerzan sus derechos laborales, a quienes se les informará y resolverá todas sus inquietudes, en especial a los trabajadores y a la población vulnerable. Se busca propiciar el aprendizaje en los ciudadanos para que sean multiplicadores de un clima laboral que refuerce su bienestar, e institucionalizar para los servidores públicos del Ministerio de Trabajo y la comunidad educativa de la Universidad Piloto de Colombia, como una forma

de situarlos en estado permanente de aprendizaje, con beneficio para el servidor, el saber, la entidad y la sociedad. Creando libros como guías, tan exhaustivas como las posibilidades lo permitan basado en las memorias que surjan en el seminario radial investigativo con participación ciudadana.

1.2.6 Principales actividades desarrolladas.

Podcast: producciones de contenido digital sonoro.

Divulgación pública de la ciencia - Producciones de contenido digital - Sonoro – Podcast. Nombre del producto: Podcast: El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral. Medio de verificación: <http://bioeticadeltrabajo.org>

Desarrollos web.

Divulgación pública de la ciencia - Desarrollos web: Páginas web-blogs, micrositios, aplicativos móviles + estrategia de Redes Sociales. Nombre del producto: El mundo del trabajo y la bioética laboral, Fecha de presentación: 2010 - enero, Ciudad: Bogotá, D. C.- Colombia, Medio de verificación: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio>

Libros.

Producción bibliográfica - Libro publicado. "bioética del trabajo" En: Colombia 2004. Ed: Gabriel Ignacio Gómez Marín ISBN: 958-3-5666-2 v. 0 págs. 117

Audiolibros.

Del mundo del trabajo y la bioética laboral. Sectores: Productos y servicios de recreación, culturales, artísticos y deportivos, Salud humana - Cuidado a la salud de las poblaciones humanas.

1.2.7 Resultados y logros más destacados.

Al darle una dimensión bioética al derecho, creando la red de bioética “el mundo del trabajo y la bioética laboral”, con su página web, podcast y audiolibros. El biotrabajo, la biolaboralidad y el nuevo sujeto legal laboral, tienen en la inspección de trabajo un aliado porque “garantizan el cumplimiento de las normas, a través de medidas preventivas,

asesoramiento y detección de infracciones de la ley laboral”. Por sus facultades, influencia y poderes públicos dentro de una sociedad pluralista y democrática, el Inspector de trabajo con sus capacidades integrales y preventivas, asume el compromiso ético y bioético de promover la salud y la conservación de la calidad de vida de los trabajadores. Como consecuencia de su experiencia y familiaridad con el trabajo están particularmente bien capacitados para detectar los problemas que surgen en determinadas condiciones de trabajo (especialmente salud y seguridad) y sugerir posibles soluciones. Se observa que generando sostenibilidad laboral y por los desafíos que surgen del uso de la tecnología en el empleo y la ocupación, se propone mediante la concertación social y acciones tripartitas (Estado trabajadores y empresarios) una inspección de trabajo inteligente, pedagógica, participativa, viviente, biocéntrica y sistémica que haga realidad el trabajo saludable, digno y decente.

1.2.8 Lecciones aprendidas y buenas prácticas

Con la implementación de las redes de bioética es posible crear conocimiento integrando las universidades el Estado y los trabajadores. Teniendo en cuenta el despliegue técnico, humano y logístico tanto de los funcionarios de la dirección territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo y de la Universidad Piloto de Colombia, para crear el programa institucional de difusión de normas laborales, se hizo traslado de reconocimiento a los gestores de dicha iniciativa, como práctica exitosa de alianza estratégica competitiva, a nivel de la función pública. De lo anterior ha emergido, un acumulado teórico – práctico, por funcionarios expertos laborales. El logro, calidad y efectividad del programa radial, basado en la metodología de seminario investigativo “bioética del trabajo”, se articula con el proyecto académico de la Universidad Piloto de Colombia; laboratorio de ética (Observatorio de bioética y trabajo). El mundo del trabajo y bioética laboral”, es una realización de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo que pretende llevar a los ciudadanos la información general sobre la Oferta Institucional del Sector Trabajo; con énfasis en la población vulnerable, es un magazine que incorpora: cine foros, clase foros literatura, poesía, música radionovelas, debates, retrasmisiones de series del programa de radio en línea “el mundo trabajo” y de talleres de bioética y legislación laboral, paneles de expertos, trasmisiones en vivo (entrevistas y comentarios) .

1.2.9 Equipo de trabajo.

En el programa radial participan miembros de la red de emisoras universitarias, expertos en bioética, trabajadores de los sectores críticos y vulnerables, toda la comunidad académica de la Universidad Piloto de Colombia y funcionarios del Ministerio de Trabajo. Los Inspectores de Trabajo, de las Direcciones Territoriales, son el equipo humano del Ministerio de Trabajo que se encuentran en los municipios de Colombia. Es un equipo de hombres y mujeres que tienen como objetivo, servir de agentes sociales y hacer llegar a todos los sectores productivos las políticas del Ministerio, orientando a trabajadores y empleadores sobre los diferentes temas de las relaciones laborales. El programa radial institucional permite fortalecer y que los inspectores de trabajo sean una autoridad de paz, transmitiendo desde una emisora Radial, generando una motivación a los trabajadores para que acudan a los Inspectores del Ministerio de Trabajo, quien les informará y resolverá todas sus inquietudes.

1.2.10 Descripción del contexto: ámbito y condiciones en el que se desarrolló la experiencia.

Atendiendo la necesidad de establecer acciones relacionadas con la proyección social de la Universidad Piloto de Colombia, así como la función preventiva del Ministerio de Trabajo y con el ánimo de garantizar el cumplimiento de las normas legales y convencionales de derecho laboral y la promoción del diálogo social, la Dirección Territorial de Bogotá, desarrolla el programa institucional de radio que tiene como objetivo socializar información sobre la Oferta Institucional, así como orientar a trabajadores y empleadores sobre los diferentes temas relacionados con el derecho al trabajo.

Es condición vital reforzar las instituciones democráticas y efectuar las adecuaciones constitucionales, legales y sociales, para garantizar el ejercicio del derecho al trabajo digno, los derechos fundamentales en el marco de la libertad sindical y la negociación colectiva con énfasis en una metodología para el fortalecimiento de la filosofía participativa en el mundo del trabajo. El sistema de formación para el mundo del de Trabajo requiere de instrumentos para elaborar políticas y estrategias destinadas a mejorar las relaciones laborales y el intercambio de buenas prácticas. Para identificar las

áreas de actuación es necesario obtener una visión completa del mundo del Trabajo, mirarlo en su trabajo y desde el mismo y en otros escenarios de su cotidianidad.

1.2.11 Antecedentes: ¿cómo surgió?

Para superar la precarización del trabajo y los vacíos éticos en las relaciones laborales. Se pretende activar redes de Bioética con una nueva mirada del mundo del trabajo, creando una comunidad virtual de los funcionarios del ministerio de Trabajo y los estudiantes de la Universidad Piloto, proporcionando herramientas para que los ciudadanos cuenten con un repertorio de comportamientos efectivos desde el punto de vista humano, técnico y social, que los haga especialmente exitosos, en contextos concretos de trabajo y que oriente así mismo, sus procesos de evaluación del desempeño y fortalecimiento de competencias básicas que sean transferibles a distintos tipos de gestión. Así mismo es necesario institucionalizar para los niveles educativos y profesionales el seminario investigativo como una forma de situar a la entidad y a la academia en estado permanente de aprendizaje, con beneficio para el servidor, el estudiante el saber, la entidad, y la sociedad. Hay necesidad de propiciar el aprendizaje en los ciudadanos para que sean multiplicadores de un clima laboral que refuerce el bienestar, cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables del control interno, del bienestar social y de la política pública de trabajo, puedan entender dichos comportamientos, a la vez que modificarlos a partir del manejo de las variables organizacionales, dicho proceso debe registrarse a manera de memoria Institucional.

1.2.12 Desarrollo.

- Fases y duración.

Las redes de bioética iniciaron en el mes de enero de 2009, a la fecha, se han emitido más de 180 podcast y programas radiales; cada semestre se hace una temporada radial cuyos contenidos académicos se sistematizan mediante audiolibros así: Libros de las entrevistas, glosario, diccionario enciclopédico y dos audiolibros de las secciones de historias y temas especializados relacionados con los temas laborales y de trabajo. Se han realizado más de 12 temporadas incluyendo dos especializadas de ecología y de género, con una duración de cuatro meses y contentivas de 14 programas semanales,

cada magazín radial dura hora y media, con secciones permanentes de bioética, de música y relatos e historias.

- Participación de la comunidad.

En la red de bioética laboral participan trabajadores del sector formal e informal, Inspectores de Trabajo del Ministerio de Trabajo, sindicatos, empresarios, expertos en asuntos laborales y salud ocupacional, docentes y estudiantes universitarios, así como especialistas de Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo.

- Metodología.

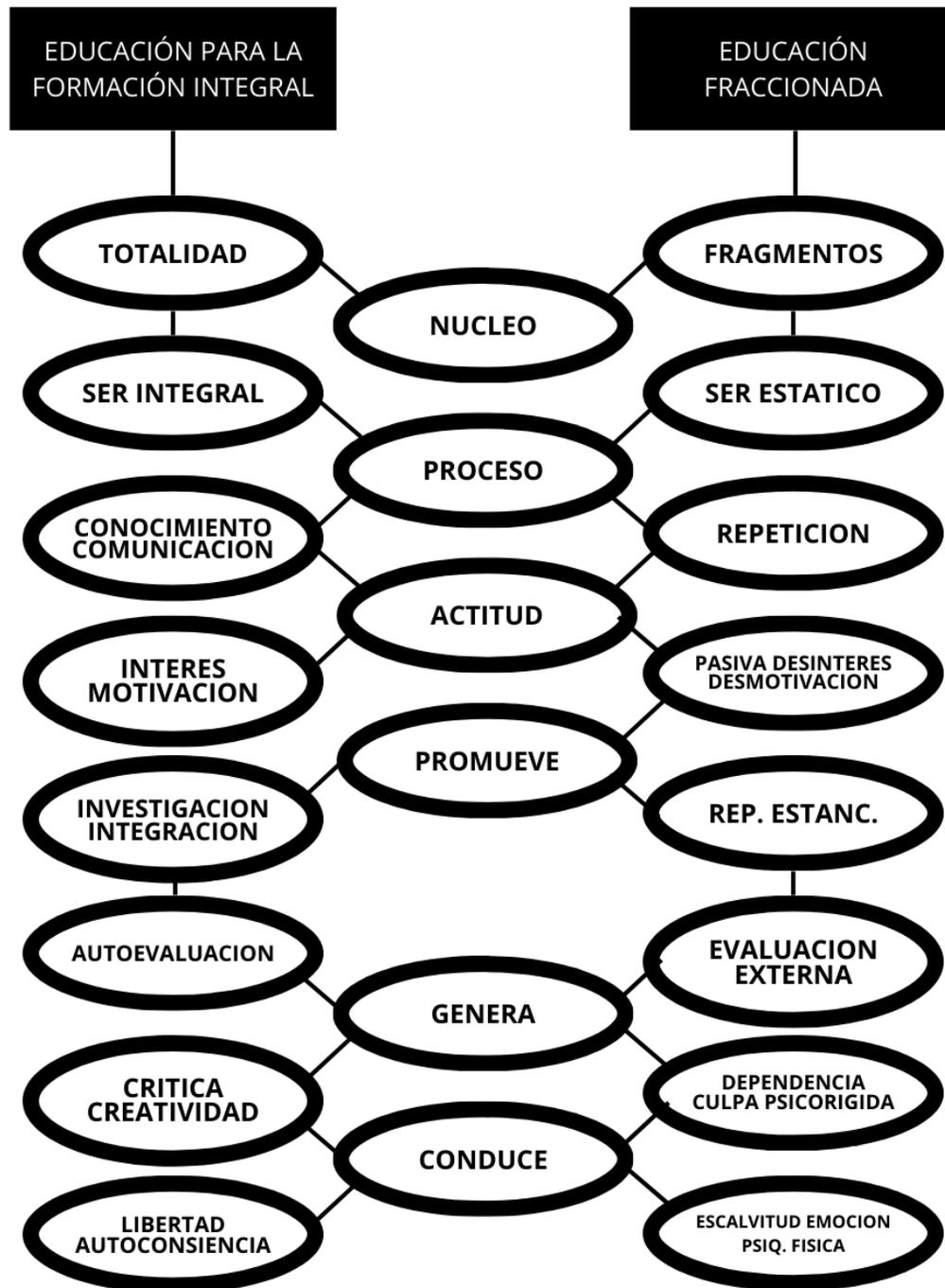
Para implementar las redes de bioética se tienen en cuenta las demandas sociales tanto de trabajadores como empresarios en términos de mecanismos de gestión de políticas, planes o programas, con el objetivo de convertirlos en vectores de cohesión social. Cada año se presenta un plan de acción con su respectivo cronograma a las entidades que conforman la alianza estratégica; el equipo de trabajo es el siguiente:

- Un ingeniero de sonido quien edita los audios y crea los podcasts, distribuyéndolos desde un servidor para las redes sociales como Spotify, Google podcast, Amazon Music.
- Un ingeniero de sistemas actualiza la página web y organiza sus contenidos.
- Un locutor profesional se encarga de la conducción del programa.
- La parte artística y cultural, selección de canciones, así como de historias la realizan los estudiantes universitarios.
- Un equipo interdisciplinario de expertos hace la producción, libretos y guion del programa y un grupo técnico integrado por estudiantes, docentes, catedráticos y funcionarios avezados del Ministerio e Inspección de Trabajo, así como representantes de las organizaciones sociales en todos los sectores, trabajan en la preparación de una guía tan exhaustiva como las posibilidades lo permitan con la perspectiva bioética y laboral, basado en las memorias que surjan en el seminario radial investigativo con participación ciudadana.

Las redes de bioética se desarrollan con las metodologías de multiplicación de saberes y seminario investigativo, cuyo objetivo es la de generar obras de política pública, basada en las memorias escritas de lo que piensan, sienten y hacen los actores del mundo del trabajo y estudiantes; orientando y desarrollando la capacidad, la idoneidad y la potencialidad de los educandos para mejorar su desempeño en el mundo del trabajo con una mirada bio céntrica. Este seminario se hace de modo democrático, es decir, todos los que quieran expresar su posición tienen la oportunidad de presentarla; Todas las ponencias y entrevistas son publicadas en un libro. Así creemos que estamos cumpliendo con el desarrollo del estado Social de Derecho.

- Evaluación.

Según el siguiente esquema¹ surge una nueva forma de evaluación y educación para la formación integral, superando la educación fraccionada.



¹ Pbro. Navarro Barrera. ICSES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.

- Impacto.

Es necesario pasar de las palabras y los discursos, a los hechos; es la única manera para que los trabajadores, verifican en la práctica, que ellos son cruciales, importantes y protagonistas; las fuerzas vivas del mundo productivo apoyándose en la academia, han fortalecido la participación ciudadana. Por ejemplo, mediante un trabajo de campo sostenido (1995-2020), se concretó la operatividad de una bioética laboral; desde la política pública, dinamizada por las autoridades del Ministerio de trabajo, emergiendo una Inspección de trabajo inteligente, con los siguientes valores agregados:

- Desarrollo de alianzas estratégicas, implementando una red de aprendizaje en bioética laboral, desde las Universidades del Valle y Piloto.
- Página web con más de diecinueve mil visitas virtuales sobre la bioética del trabajo.
- Activación de los comités locales de salud ocupacional, erradicación del trabajo infantil, de aportes parafiscales en el Valle del Cauca (Palmira, Cerrito, Candelaria, Pradera y Florida).
- Difusión de normas laborales mediante el programa radial el mundo del trabajo, escuchado masivamente, activando una comunidad digital de personas interesada en los temas de bioética y trabajo.

- Materiales o productos utilizados y/o elaborados:

Son la página web, los audiolibros y podcast como productos institucionales relacionados con el desarrollo tecnológico o de innovación para el Ministerio de Trabajo y la Universidad Piloto de Colombia

- Momentos más destacados durante el proceso.

Reconocimiento del presidente Iván Duque Márquez y la Función Pública en los años 2021 y 2022, a funcionario del Ministerio de Trabajo como mejor servidor público por nuestro programa radial institucional: el mundo del trabajo y la bioética laboral. gracias al equipo de trabajo durante más de seis años de la Universidad Piloto de Colombia y a los compañeros de entidad.



El servicio público
es de todos

Función
Pública

#SERVIMOS DE CORAZÓN

Bogotá D.C., 28 de junio de 2021

La Presidencia de la República y el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco de la Conmemoración del Día Nacional del Servidor Público conceden a:

Gabriel Ignacio Gómez Marín

Un reconocimiento especial por haberse destacado como mejor servidor público en la promoción y liderazgo de programas o iniciativas de inclusión y diversidad en su entidad.

IVÁN DUQUE MÁRQUEZ
Presidente de la República

NERIO JOSÉ ALVIS
Director Función Pública



DÍA NACIONAL DEL
SERVIDOR PÚBLICO



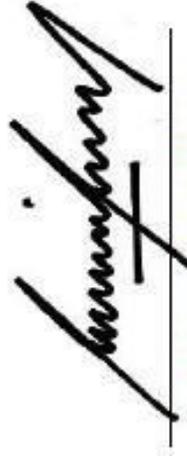
Por un EMPLEO PÚBLICO diverso, incluyente y joven

Bogotá, D.C., 30 de junio de 2022.

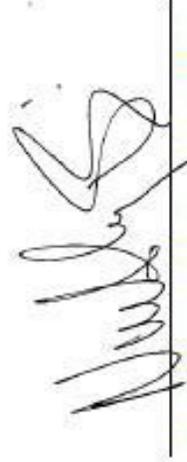
La Presidencia de la República y el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco de la Conmemoración del Día Nacional del Servidor Público conceden a:

GABRIEL IGNACIO GOMEZ MARIN

Un reconocimiento especial por haberse destacado como mejor servidor público por su vocación de servicio, innovación, liderazgo, adaptación al cambio, responsabilidad con el medio ambiente, uso de tecnología y datos, trabajo en equipo y resiliencia de su entidad.



IVÁN DUQUE MÁRQUEZ
Presidente de la República



NERIO JOSÉ ALVIS BARRANCO
Director del Departamento Administrativo de
la Función Pública



Desarrollo de la iniciativa.

Con una nueva mirada ética de la Inspección de Trabajo, emerge la Bioética del Trabajo para lo cual he sistematizado mi vida desde la experiencia educativa y de servidor público, cimentada en los valores familiares y en forma de autobiografía novelada, contiene imágenes de una trayectoria, que recoge los relatos de mis estudiantes, y las historias e ilusiones de los emprendedores, así mismo los diálogos con trabajadores acerca de sus angustias y necesidades, en especial, cuando han perdido su empleo, descubriendo en su rostro la abnegación y el sacrificio para llevar el pan a sus hogares.

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

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

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

La creación del biotrabajo y la biolaboralidad, está dirigida a todos los jóvenes, de mentalidad espontánea, a quienes les interesa, lo intempestivo, lo audiovisual, el arte, el cuerpo, la danza, lo esotérico y tal vez, por mi formación, en ciencias jurídicas y éticas;

se convierte en todo un reto y desafío personal, transmitir los conceptos básicos relacionados con los valores personales, familiares, sociales y empresariales.

¡Bienvenidos al podcast "El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral" disponible en Spotify y Amazon Music!

En un mundo en constante evolución, el trabajo y la ética se entrelazan de maneras cada vez más complejas. En nuestro podcast, exploraremos los desafíos y dilemas éticos que surgen en el ámbito laboral, centrándonos especialmente en la fascinante intersección entre la bioética y el mundo del trabajo.

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

En cada episodio, exploraremos temas candentes que están redefiniendo el panorama laboral. Desde el impacto de la inteligencia artificial y la automatización en el empleo hasta la privacidad de los datos de los trabajadores y la igualdad en el acceso a la atención médica, abordaremos asuntos que tienen un profundo impacto en la vida de las personas.

Invitaremos a expertos en bioética, académicos, profesionales y trabajadores de diferentes campos para que compartan sus conocimientos, experiencias y perspectivas sobre estos temas. A través de entrevistas informativas y conversaciones reveladoras, exploraremos diversas opiniones y enfoques para fomentar un diálogo informado y enriquecedor.

Nuestro objetivo es ofrecer una mirada equilibrada y crítica a los problemas éticos relacionados con el trabajo y la bioética laboral. Queremos fomentar la reflexión y la conciencia sobre estas cuestiones, brindando a nuestros oyentes las herramientas necesarias para comprender mejor los desafíos éticos y tomar decisiones informadas en su propia vida laboral.

Si te apasiona el mundo del trabajo, la ética y la bioética, este podcast es para ti. Únete a nosotros en esta fascinante exploración mientras desentrañamos los dilemas éticos y promovemos un entorno laboral más ético y humano. No te pierdas ningún episodio de " El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral " en Spotify y Amazon Music y únete a nuestra comunidad en constante crecimiento. ¡Suscríbete ahora y prepárate para una experiencia de aprendizaje y reflexión única en el mundo del trabajo y la bioética laboral!

- Posibles cambios durante el proceso de trabajo.

Se inicio con la publicación del libro bioética del trabajo en el año 2004, en el año 2009 se implementó la página web de la bioética laboral, en el 2015 se inició la investigación doctoral sobre derecho laboral y bioética, surgiendo las categorías jurídicas y filosóficas del Nuevo Sujeto legal laboral, la Inspección de Trabajo Inteligente, el biotrabajo y la biolaboralidad.

La realización del programa radial se concertó en el año 2017 mediante una alianza estratégica entre Universidad y Estado, con cuyos productos académicos se han elaborado una serie de audiolibros. (Conferencias de los Inspectores de Trabajo y fuerzas vivas del sector trabajo, diccionario enciclopédico, glosario especializado y módulos académicos de las secciones del magazín radial).

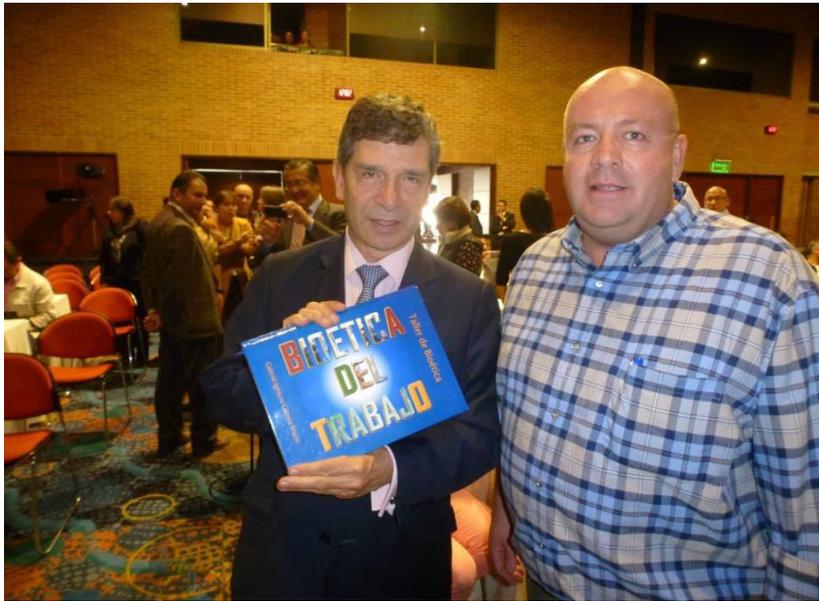
1.2.13 Material audiovisual:

- (Video) en el que se describe la opinión de los participantes enlace de descarga o acceso.

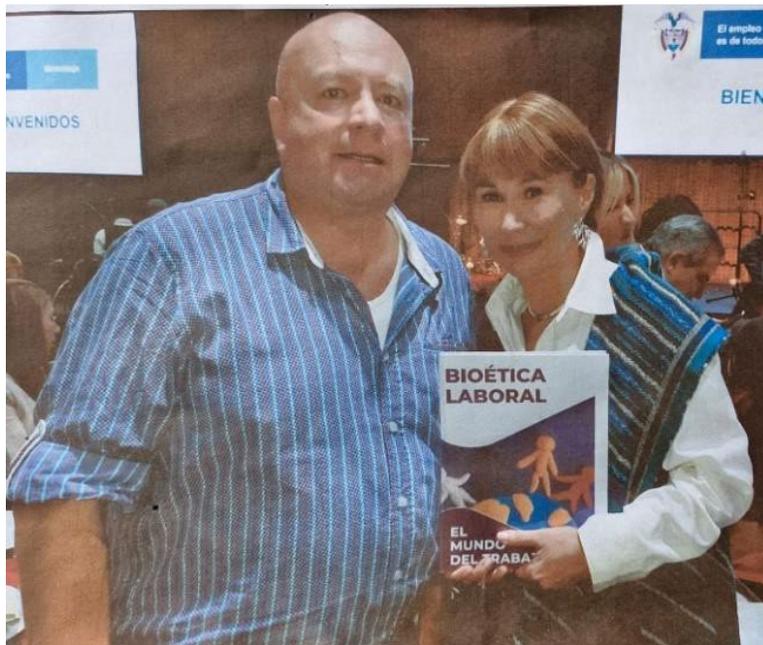


- (Video) en el que se describa el proyecto enlace de descarga o acceso
- Material gráfico: representativo del proyecto.
- La siguiente es una secuencia visual cronológica de los ministros de trabajo con los libros de la bioética del trabajo, la bioética laboral y el mundo del trabajo:

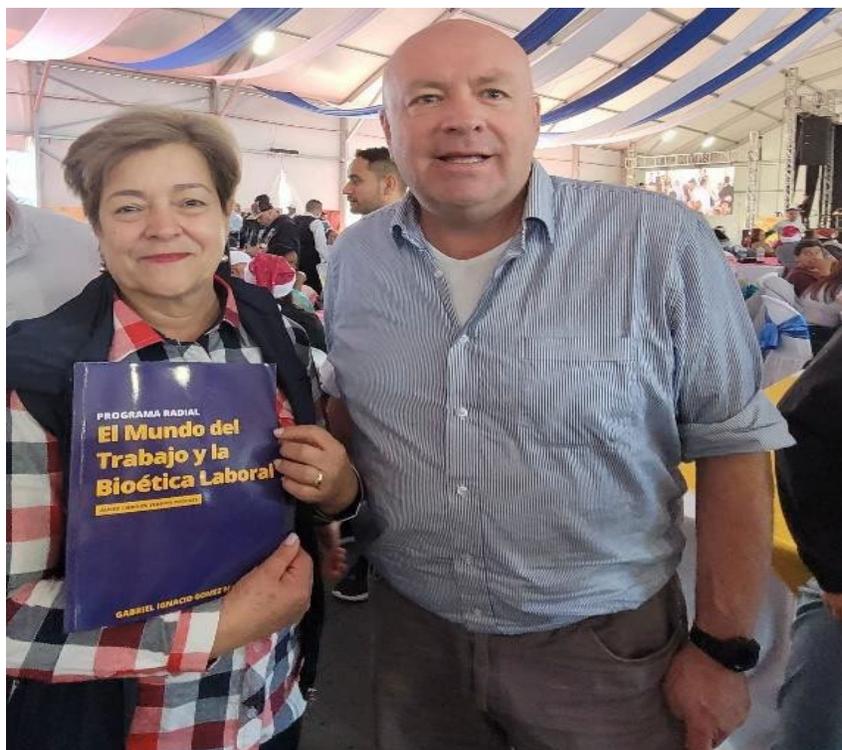
Ministro de trabajo año 2012, Rafael Pardo.



Ministra de trabajo año 2019, Alicia Arango.



Ministra de trabajo actual Gloria Inés Ramírez.



Link Vinculados.

Ministerio de Trabajo.



Centro Internacional de Formación – OIT



Universidad Piloto de Colombia.



Observatorio de Bioética y Derecho. Universidad de Barcelona.



Colegio de Inspectores de Trabajo.



Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social - Universidad Externado.



Instituto de Bioética Universidad Javeriana.



Curso Abierto de Inserción Laboral.



Organización Internacional de Trabajo.



Revista Colombiana de Bioética - Universidad del Bosque.



Red de Radio Universitaria de Colombia.



Unipiloto Radio Online.



Red Latinoamericana y del Caribe de Bioética - Unesco.



Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales.



Centro de Formación y Ética.



Sociedad BIC – Empresas con propósito.



Centro de Ética Aplicada.



Universidad la Gran Colombia.



Red de Comités de ética.



Universidad Libre - Colombia.



Colegio de Abogados del Trabajo.



Centro de Ética Aplicada.



Organización internacional de migración.



Colpensiones.



ONU mujeres.



Ecopetrol.



Escuela Nacional Sindical.



Colegio de Juristas del Quindío.



Fundación Construyéndonos.



Jabones Hada.



Colegio Mayor de Cultura y Ciencias.



Me Empleo 4.0



2. ALIANZA ESTRATÉGICA.

Actualmente se está emitiendo el programa radial institucional del Ministerio de Trabajo y la universidad Piloto de Colombia: el mundo del trabajo y la bioética laboral. Son conferencias de los Inspectores de Trabajo, autoridades de paz como puente ético y bioético entre trabajadores y empleadores, que previenen los conflictos que surgen en las relaciones capital – trabajo; generando programas que pueden ayudar a resolver problemas específicos, definir políticas y plantear alternativas: son un equipo de hombres y mujeres que tienen como objetivo, servir de agentes sociales y hacer llegar a todos los sectores productivos las políticas del Ministerio, orientando a trabajadores y empleadores sobre los diferentes temas de las relaciones laborales.

Atendiendo la necesidad de establecer acciones relacionadas con la proyección social de la Universidad Piloto de Colombia, así como la función preventiva del Ministerio de Trabajo y con el ánimo de garantizar el cumplimiento de las normas legales y convencionales de derecho laboral y la promoción del diálogo social, la Dirección Territorial de Bogotá, desarrolla el programa institucional de radio que tiene como objetivo socializar información sobre la Oferta Institucional, así como orientar a trabajadores y empleadores sobre los diferentes temas relacionados con el derecho al trabajo.

2.1 Portafolio de servicios de investigación e innovación, de la Universidad Piloto², que respaldan y robustecen la alianza estratégica con el Ministerio de Trabajo:

2.1.1 E-learning

Acompañamos a nuestros clientes en la virtualización de contenidos a través de la adecuación pedagógica, el desarrollo multimedia y los expertos académicos, para generar procesos de capacitación institucional. Nuestra metodología de estudio se basa en el aprendizaje bajo proyectos o solución de casos. Contamos con cursos, moocs, webinars, entre otros formatos.

² Portal web de la universidad Piloto de Colombia. Sección de investigación y consultorías. Obtenido 24/7/ 2022. <https://www.unipiloto.edu.co/consultoria-universidad-piloto-de-colombia/#contacto-consultoria>

2.1.2 Investigaciones:

Contamos con un área transversal de investigación que apoya la ciencia, la tecnología y la innovación diseñando y adaptando modelos, sistemas y estrategias de gestión de competitividad a la medida de las empresas.³

Construimos Socialmente Territorios comprendiendo que los habitantes son los actores llamados a definir ¿para qué?, ¿cómo? y el ¿por qué? del desarrollo territorial, teniendo de esta manera, la academia la responsabilidad de orientar y acompañar con herramientas de ciencia, tecnología e innovación, la construcción de explicaciones y transformación del entorno (espacio, paisaje, organizaciones, industrias y comunidades) en un medio innovador.⁴

2.1.3 Construcción social del territorio:

Desde hace más de medio siglo la Universidad Piloto de Colombia, ha llevado a cabo actividades de docencia, investigación y proyección social que contribuyen al desarrollo regional de Colombia a través de la comprensión e identificación de necesidades del territorio y la definición de acciones realizables y medibles que se construyen y gestionan desde los habitantes locales, quienes comparten el conocimiento del espacio, paisaje y comunidad para generar transformaciones e impactos a corto, mediano y largo plazo.⁵

Esta interdisciplinariedad, posibilita centrar los análisis en la red de significados, significantes, representaciones e imaginarios históricos, territoriales, patrimoniales, culturales, ambientales y productivos, logrando la comprensión de los elementos fundamentales de las comunidades.⁶

³ Portal web de la universidad Piloto de Colombia. Sección de investigación y consultorías. Obtenido 24/7/ 2022. <https://www.unipiloto.edu.co/grupos-de-investigacion/>

⁴ Ibidem.

⁵ Por tal motivo, el saber hacer en la investigación piloto es el de construir socialmente territorios a través de proyectos de investigación, desarrollo e innovación que desde la investigación acción participativa y una perspectiva interdisciplinar, cuentan con, la participación de diferentes grupos de investigación, lo que necesariamente implica que exista una lectura ampliada de los territorios y los habitantes, y el abordaje de realidades sobre individuos y/o colectividades desde el análisis, comprensión, descripción y relación de prácticas, interacciones, motivaciones, intenciones, significados y sentidos de los actores estudiados.

⁶ facilitando de esta manera, la transferencia de un conocimiento propositivo, basado en un proceso de reflexión, debate y construcción colectiva de saberes. Los proyectos de investigación, desarrollo e innovación con enfoque de construcción social del territorio contemplan el siguiente perfil:

- Entienden el territorio como medio innovador para las organizaciones y las comunidades.
- Ofrecen imágenes de la realidad de los territorios para facilitar la comprensión desde los habitantes, a partir de la observación participante.
- Atienden necesidades propias del territorio identificadas colectivamente entre los habitantes locales y los participantes de los proyectos.

2.1.4 Proyectos de construcción de social del territorio:

- Modelo Alternativo de Inclusión e Innovación Productiva (MAIIP)
- Ecohábitat: Resignificación del territorio de comunidades ancestrales: una visión desde la Arquitectura para la construcción social del territorio.⁷

2.1.5 Componente saber hacer:

Sumatoria y sistematización de experiencias misionales, saberes, trayectoria, aprendizajes y proyección institucional, se agrupa en una identidad temática institucional con diversas aplicaciones. El siguiente eje de trabajo, busca otorgar flexibilidad e impacto al desarrollo del saber hacer:

- Desarrollo Humano, Inclusión y Organizaciones Sociales (DHEOS). Identificar, diseñar e implementar acciones orientadas a la expansión del potencial humano, el fortalecimiento de las libertades, el empoderamiento de las comunidades y el desarrollo de las capacidades humanas tanto a nivel individual como grupal a partir del reconocimiento de las necesidades, los derechos humanos y los retos actuales en el contextos local, nacional e internacional relacionados con el desarrollo sostenible e inclusivo.⁸

2.1.6 Gestión y transferencia de conocimiento:

La Universidad Piloto de Colombia entiende la transferencia de conocimiento como un proceso integral que busca construir y aplicar exitosamente con beneficiarios, usuarios y/o clientes soluciones anticipadas, alternativas e innovadoras a los retos, problemáticas

-
- Incluyen diseño y ejecución participativa de acciones, que tienen origen y se construyen desde el territorio con la comunidad o actores territoriales.
 - Evidencian procesos de transformación e impacto que permiten contrastar cómo mejora el territorio luego de nuestra intervención.
 - Generan, adaptan y/o implementan resultados de innovación social que puede ser productos, servicios, prácticas, herramientas, modelos y/o sistemas de gestión que transforma una realidad a partir de la solución de una problemática, reto o desafío.
 - Facilitar la participación de múltiples actores y redes en el desarrollo del proyecto.
 - Impactan los territorios tanto a nivel de comunidades como organizaciones en términos de calidad de vida, empoderamiento, apropiación social, sostenibilidad, replicabilidad y escalabilidad. Ibidem.

⁷ Portal web de la universidad Piloto de Colombia. Sección de investigación y consultorías. Obtenido 24/7/ 2022.

⁸ Ibidem.
<https://www.unipiloto.edu.co/investigacion/saber-hacer-piloto/>

y necesidades, a través de procesos de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) en el Sistema de Innovación para la Investigación UniPiloto.⁹

2.1.7 Estrategia de transferencia de conocimiento e innovación:¹⁰

La gestión y la transferencia de conocimiento del Sistema de Innovación para la Investigación Piloto (SIIP) se opera y dinamiza a través de una estrategia integradora de componentes, ejes de trabajo, prácticas y actividades que fortalecen y movilizan el capital intelectual y el saber hacer de la investigación Piloto, en aras de buscar elementos diferenciadores y transformadores de los resultados de investigación, desarrollo e innovación del SIIP.

La estrategia de Transferencia de Conocimiento e Innovación está conformada por cuatro (4) componentes, saber hacer: banco de innovación, cooperación y capacidades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i), que propenden por la aplicación de los resultados de investigación a través de acciones y objetos de transferencia educativa, social, organizacional y comercial.

2.2 Articulación educativa con el colegio de inspectores de 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.

⁹ Ibidem.

¹⁰ Ibidem.

2.3 Impacto generado.

Se han emitido más de ciento setenta programas radiales desde el año 2017 durante 11 temporadas. Tiene una periodicidad semanal y se produce en la emisora Unipiloto Radio Online, que es miembro de la RRUC (Red de Radios Universitarias de Colombia), esta alianza hace posible tener una mayor visibilidad, alcance, intercambio y apoyos en la producción de su contenido. El programa tiene la siguiente ruta electrónica, sobre oferta institucional del sector trabajo de la D.T. de Bogotá, del Ministerio de trabajo: bioeticadltrabajo.org.

2.4 Evidencias.

El programa tiene las siguientes rutas electrónicas, sobre oferta institucional del sector trabajo, del Ministerio de trabajo:

ENLACE SOPORTES Y EVIDENCIAS DEL LEGADO.

Publicaciones en Pagina Web.



ENLACE PARA CONSULTAR EL LEGADO.

Página Web.



Página de Facebook.



Podcast de la biblioteca digital. Historia visual del programar radial.



El programa radial, El mundo del trabajo y la bioética laboral, ahora se encuentra disponible en versión podcast y se puede acceder en este enlace:

Podcast en RSS.com



El podcast se encuentra disponible en Spotify, Amazon Music, Google Podcasts, podcast Index.

Podcast en Spotify.



Podcast en Amazon Music.



Google Podcast.



Podcast en Index.



**3. PODCAST Y PÁGINA
WEB DE LA COMUNIDAD
VIRTUAL DEL
MINISTERIO DE
TRABAJO Y LA
UNIVERSIDAD PILOTO
DE COLOMBIA.**



Figura 1¹¹

Encontrará todos nuestros programas, donde se han abordado temas que referencian prácticas, tendencias y ejemplos relacionados con el mundo del trabajo y la bioética laboral; tienen como objetivo desarrollar, socializar o presentar tendencias, temas especializados, en tecno trabajo y bioética. Población vulnerable (Trabajadores informales, del servicio doméstico, trabajo infantil y juvenil, adultos mayores, migrantes) y especialmente sectores críticos (Construcción, transporte, vigilancia, mano de obra intensiva, informales, servicios personales.) donde se puede consultar sobre: El mundo del trabajo y la bioética.

El programa institucional de radio “EL MUNDO DEL TRABAJO”. es parte del plan de acción de la Dirección Territorial de Bogotá de difusión de normas laborales, ha sido creado para ser el punto de partida en construcción futura de comunidades docentes de aprendizaje. ¡Aprenda desde cualquier lugar y haciendo pocos clics!, se invita a los empresarios, trabajadores y comunidad en general a acompañarnos en la franja radial Unipiloto Radio y Rruc (Red de Radios Universitarias de Colombia), emisión institucional:

¹¹ Time Toast. Antecedentes del derecho mexicano del trabajo. Obtenido 4-10-2022: <https://www.timetoast.com/timelines/antecedentes-del-derecho-mexicano-del-trabajo-012bfca1-6e5b-4789-9810-eedea41dac4c>

Los programas son transmitidos los jueves semanalmente, a las 12:00 a 1:00 p.m.

El programa institucional de radio “El mundo del trabajo” tiene una periodicidad semanal y se produce en la emisora Unipiloto Radio Online, que es miembro de la RRUC (Red de Radios Universitarias de Colombia), esta alianza hace posible tener una mayor visibilidad, alcance, intercambio y apoyos en la producción de su contenido. El programa tiene la siguiente ruta electrónica, sobre oferta institucional del sector trabajo de la D.T. de Bogotá, del Ministerio de trabajo:

Haz clic en los siguientes enlaces para escuchar los audios transmitidos y acceder a la página web: bioeticadeltrabajo.org: <http://bioeticadeltrabajo.org/radio/>. para lo cual se creó un software (Programa de computador), puede sintonizarse en un computador por medio de su página web y en las redes sociales como, YouTube entrando a www.unipiloto.edu.co/emisora o desde un teléfono móvil instalando la aplicación TUNEIN y buscando ahí @Unipilotoradio.

GOOGLE: <http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral/index.html#home>

FACEBOOK: <https://www.facebook.com/unipilotoradio>

TWITTER: @Unipilotoradio: <https://twitter.com/Unipilotoradio>

TUNE IN: @Unipilotoradio <http://tunein.com/station/?StationId=1>

¿Cuáles son las diferencias entre?

Podcast

La palabra es la unión de "ipod" y "broadcasting".



Es la grabación digital de una emisión de radio o programa en línea.



Su característica es la portabilidad.



Extensión del es archivo .mp3



Carece de comerciales.



Se limita a un tema por emisión o programa.

Webcast

La palabra es la unión de "web" y "broadcasting".



Transmisión o reproducción online de programas, webinars, conferencias o videoblogs.



Se alojan en canales o páginas que facilitan su reproducción en dispositivos móviles.

Utilidad



Facilita la comunicación entre las empresas.



Capacitación interna o cursos e-learning.



Promoción de productos y servicios



Permiten el acercamiento entre la audiencia (clientes, socios, empleados y/o alumnos).

Webinar

La palabra es la unión de "web" y "seminar".



Es una conferencia online, sincrónica y gratuita.



Se lleva a cabo mediante un software de conferencia específico.



El tema del webinar depende del giro de la empresa, cuya finalidad es la capacitación o aplicación laboral.



Es una estrategia B2B y tiene como objetivo promocionar un producto o servicio, sin condición de compra.



Debido a los registros se conocen las estadísticas del webinar y su efectividad.

En el aula

- *Permiten la portabilidad de clases completas.
- *Acercamiento con los expertos en las áreas de competencia laboral (webinars y webcast).
- *Capacitación remota a grandes grupos.
- *Vinculación entre empresas y universidades.
- *Creatividad cuando los alumnos lo utilizan como proyecto.



Bibliografía

Roff-Marshall, J. (septiembre, 2012). The wonder of webinars (ours stats revealed). Recuperado de <http://www.salesprocessengineering.net/2012/09/22/the-wonder-of-webinars-our-stats-revealed/>
Starik, Y. (s/f) What is a podcast?. Recuperado de <https://www.entrepreneurs-journey.com/230/what-is-a-podcast/>
Integraciondigital.com. (s/f). Qué es webcast. Recuperado de <http://www.integraciondigital.com/html/webcast.html>



Infografía realizada para el blog
www.curvadeaprendizaje.com

Figura 2.¹²

¹² Palabra Maestra. ¿Cuál es la diferencia entre podcast, webinar y webcast? Obtenido 4-10-2022: <https://www.compartirpalabramaestra.org/recursos/infografias/cual-es-la-diferencia-entre-podcast-webinar-y-webcast>

3.1 ¿Qué es el programa?

Es un programa institucional de carácter público, que tiene el espíritu de acercarnos a los ciudadanos, llevándole información sobre sus derechos y sus deberes, indicándole cómo puede acceder a las instituciones del Estado y las entidades de Seguridad Social, Empleo y Protección, promoviendo un mejoramiento continuo de sus condiciones de trabajo que confluya en bienestar para la fuerza laboral del país y sus familias, como asimismo aportando a la productividad y competitividad que requieren las empresas.

Los Inspectores de Trabajo, de las Direcciones Territoriales, son el equipo humano del Ministerio de Trabajo que se encuentran en los municipios de Colombia. Es un equipo de hombres y mujeres que tienen como objetivo, servir de agentes sociales y hacer llegar a todos los sectores productivos las políticas del Ministerio, orientando a trabajadores y empleadores sobre los diferentes temas de las relaciones laborales. Los Inspectores de Trabajo generan programas que pueden ayudar a resolver problemas específicos, definir políticas y plantear alternativas.

Este Programa Institucional puede ser escuchado en el lugar de trabajo, en el hogar, en buses, calles, centros comunitarios, etc. La radio es el medio de comunicación masivo más usado en pueblos, veredas y en el campo, la gente realiza sus actividades escuchando radio. De esta manera es posible que los Inspectores tengan acceso a la transmisión radial, para que valiéndose de este recurso se informe e invite a la gente a que consulte a “El mundo del trabajo”. En muchos casos la radio es el único medio de comunicación e información de la gente que habita en regiones apartadas de muchos municipios de Colombia.





Se pretende llevar a los ciudadanos la información general sobre la Oferta Institucional del Sector Trabajo; con énfasis en la población vulnerable; haciendo parte y respondiendo a los objetivos y a las necesidades de la comunidad, los trabajadores y empleadores, sobre los principales problemas o inquietudes que se tienen sobre el mundo del trabajo.

Para dar cumplimiento a la Ley 1474 de 2011, Artículos 80 y 81 relacionados con la divulgación de campañas institucionales de prevención de la corrupción, protección y promoción de los derechos fundamentales se ejecutarán programas radiales de orientación e información sobre el mundo del Trabajo, dentro de una proyección estratégica para una política pública a favor de los trabajadores.

Se produce en formato para radio, con cobertura Nacional y cibernautas denominados “El mundo del trabajo” que tiene el espíritu de acercarnos a los ciudadanos y a la comunidad académica trabajadora, llevándole información sobre sus derechos y

sus deberes, promoviendo un mejoramiento continuo de sus condiciones de trabajo que confluya en bienestar para la fuerza laboral del país y sus familias, como asimismo aportando a la productividad y competitividad que requieren las empresas.

3.1.1 Introducción:

Se convocará a la comunidad trabajadora para desarrollar el programa radial institucional en mención, que hace parte de un programa pedagógico en las relaciones laborales y la salud ocupacional derivado de las necesidades de salud de los trabajadores y de las prioridades establecidas por las políticas públicas.

Debido a las diferencias individuales en el aprendizaje que existe dentro de estudiantes universitarios, docentes, trabajadores y empleadores, es necesario buscar las posibilidades de complemento que pueden darse entre diversos materiales educativos. En el campo de la educación y la comunicación se hace cada vez más necesario la utilización de sistemas de multimedios; cuando un mensaje o una campaña se presenta a través de diversos medios las posibilidades de impacto son mayores.

3.1.2 Objetivos:

La política pública del Ministerio de Trabajo se proyecta con el programa radial institucional “el mundo del trabajo” que permite fortalecer la comunidad trabajadora, transmitiendo desde la radio, generando una motivación a los trabajadores para que ejerzan sus derechos laborales, a quienes se les informará y resolverá todas sus inquietudes, en especial a los trabajadores y a la población vulnerable.

Los realizadores y participantes del programa radial coadyuvaran a la evolución hacia una radio y web contemporáneas, dinámicas, atractivas y más cercanas a la audiencia para promover y fortalecer el desarrollo educativo y cultural de los ciudadanos colombianos.

3.1.3 Visión:

El mundo del trabajo es un programa institucional del ministerio de trabajo, que tiene como objeto motivar a los diferentes sectores productivos de la sociedad a establecer una relación más cercana, que conduzca a crear planes que mejoren las condiciones de

trabajo en beneficio de la salud de los trabajadores y el desarrollo de unas relaciones laborales justas y democráticas.

El programa radial institucional permite fortalecer y que los inspectores de trabajo sean una autoridad de paz, transmitiendo desde una emisora Radial, generando una motivación a los trabajadores para que acudan a los Inspectores del Ministerio de Trabajo, quien les informará y resolverá todas sus inquietudes.

Con una pedagogía para dar a conocer los derechos humanos laborales, el programa radial motivara sectores específicos de la población como son los trabajadores rurales, del servicio doméstico, jóvenes recién egresados en transición, del mundo de la academia al mundo del trabajo, los emprendedores de pequeñas y medianas empresas, trabajadores sindicalizados, los menores- adolescentes trabajadores y a quienes laboran en el sector informal de la economía; para que ejerzan adecuadamente sus deberes y derechos laborales.

3.1.4 Contenido temático - marco normativo y jurisprudencial:

EL Mercado de Trabajo- Políticas de Generación de empleo y Protección al desempleo, Redes de protección social para la gestión del trabajo, intermediación laboral y trabajo temporal en el marco de la protección Social, integración laboral para poblaciones vulnerables. Migración y competencias laborales, Sector Asociativo y Solidario - El Trabajo - La Salud - Sistema Integral de Seguridad Social – Sistema General de Riesgos Laborales - Integrantes del Sistema General de Riesgos laborales – Accidentes de Trabajo – No reporte del accidente de trabajo – Enfermedad profesional – Afiliación al sistema – ARL –EPS – AFP – Afiliación a una ARL – La no afiliación y el no pago – Obligaciones del empleador – Derechos del empleador – Obligaciones del trabajador – Obligaciones de la ARL– Derechos prestacionales – Derechos asistenciales – Prestaciones económicas – Instancias para la calificación de accidentes y enfermedades – Juntas de Calificación de Invalidez – Solicitud para la calificación de origen o la pérdida de la capacidad laboral – Programa de Salud Ocupacional – Contenido del Programa – Los COPASOS – Procedimientos ante un daño de origen ocupacional,

sectores críticos en las relaciones laborales (transporte, seguridad, construcción) , el trabajo es salud.

El teletrabajo, acoso laboral, sectores críticos laborales, el contrato de trabajo. Responsabilidad social empresarial y la práctica laboral, el trabajo decente; Globalización y nuevas relaciones laborales. Modelos actuales aplicados en las relaciones laborales.

Habilidades y Aptitudes para el servicio público. la función pública y el servicio civil, intermediación del mercado laboral. Principios sociales y filosóficos de nuestra Constitución Política, Régimen de Función Pública. Valores habilidades y responsabilidad social. Procedimientos I.VC.; R.C.C.; G.A.C.T. Inequidad laboral, segmentos de población laboral vulnerable (jóvenes recién egresados, mujeres, niñas, niños y adolescentes) trabajo temporal, Empresas de Servicios Temporales y Agencias de colocación de empleo (El trabajo no es una mercancía). Cultura del servicio.

La Declaración de la O.I.T relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. El trabajo decente (1998 -). Las razones por las que la empresa necesita ejercer control sobre los trabajadores, apoyado por la tecnología. El núcleo duro de los derechos con los ordenamientos jurídicos, en este caso los derechos humanos propios del derecho laboral, clasificado de la siguiente forma:

El derecho de adopción de decisiones personalísimas. El derecho a disponer del comportamiento extra - laboral. El derecho a ser protegido frente a los avances de la técnica. Estado constitucional: tutela efectiva de los derechos. Derechos fundamentales. Derecho al trabajo digno. Dignidad humana. La intimidad y el derecho: 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.

A partir del Art. 2º del D. 2591/91, la Corte (T-002/92; T-406/92) dentro de una interpretación histórica, sistemática y axiológica de la Constitución ha reiterado que el derecho al trabajo son derechos enumerados en el artículo 85 de la Constitución, cuya protección inmediata puede ser solicitada al juez. La naturaleza social del Estado de

Derecho cimienta sus raíces en el principio de solidaridad social, CP artículo 1. De este principio se desprenden la obligación social del trabajo, CP artículo 25.

El trabajo ocupa un lugar prominente en el ordenamiento constitucional colombiano. Múltiples artículos de la Constitución, así como el Preámbulo, hacen referencia al trabajo, enfatizando el derecho de las personas de elegir a un trabajo (artículos 26 y 40 numeral 7 de la Constitución), a tener un trabajo en condiciones dignas y justas (artículo 25 de la Constitución), el de ejercer ciertas libertades dentro del trabajo que se elige (artículos 39, 55, 56, 60, 77 y 122 a 125) o el de disfrutar de determinadas garantías en el cargo (artículo 48 y 49 de la Constitución). Igualmente, las normas constitucionales también hacen referencia a ciertas obligaciones específicas que tiene el Estado con relación a los trabajadores (artículos 53, 54, 64, 215, 334 y 336 de la Constitución). Los alcances del derecho a la igualdad en pensiones. C-221/94 y C-335/06. Sentencia T- 629 /10, se relaciona la dignidad humana del trabajador con el contrato de trabajo y protección de madre cabeza de familia y en estado de embarazo. Sentencia T-475 de 1992 de la Corte Constitucional, protección al trabajo en todas sus modalidades.¹³

¹³ Criterios de interpretación de los derechos fundamentales protegidos por el estado colombiano
<http://derconscol.blogspot.com.co/2010/05/criterios-de-interpretacion-de-los.html>



El empleo es de todos

Mintrabajo



U2 UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA



El Mundo del Trabajo



Bioética y El Mundo del Trabajo

Sintonízanos

@Unipiloto Radio Online

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



Ingresa aquí

Para mayor información:



+57 300 574 78 11

ggomez@mintrabajo.gov.co



www.unipiloto.edu.co/emisora

www.bioeticadeltrabajo.org

3.1.5 Metodología.

LA MULTIPLICACIÓN DE SABERES:

Los procesos actuales de formación demandan estrategias colaborativas de aprendizaje, no solo para favorecer la experiencia individual, sino también para hacer eficaz la experiencia colectiva; estrategias de formación y de desarrollo vinculadas a espacios cotidianos que acerquen de otra manera los aprendizajes a las comunidades tanto para replicar, como para recrear los propios aprendizajes.

En este sentido se requiere avanzar en procesos formativos que permitan que las personas con conocimientos y competencias específicas obtengan y afiancen conocimientos y herramientas prácticas que les permitan potenciar la forma de contribuir a los procesos formativos y facilitar los procesos de desarrollo, al sensibilizar, informar y enseñar para hacer frente a los requerimientos del entorno laboral. En síntesis, se requiere de una formación constante para formar a otros actores que incidan en la transformación de la realidad. Esto indica que el uso de una estrategia pedagógica sólida se constituye en una condición fundamental para alcanzar metas de desarrollo y objetivos propuestos, tales como el desarrollo humano, la transformación y el empoderamiento de las personas, en tanto que el formador transmite no solamente sus conocimientos, sino que también indaga, contrasta y aporta en la construcción de herramientas con el objetivo que los formadores las adopten en su relación cotidiana.

Para ello se requiere que los formadores sepan tomar decisiones; estén libres de prejuicios; se comprometan con su práctica, reflexionando sobre su rol; aporten elementos de mejora y se conviertan en un recurso valioso para el grupo (Tejada F., 2002). En otras palabras, que asuman una actitud crítica frente a la manera de enseñar y contrastar la teoría y la práctica educativa a partir del estudio reflexivo y el desarrollo de actitudes colaborativas.

En consecuencia, se espera la formación de un formador que no sea un mero ejecutor de programas de formación, sino un guía con propósitos transformadores, según su propia situación y el contexto de funcionamiento; es decir, que el formador asuma dos roles: el de un guía como agente implementador y el de un agente curricular. Se trata de

hacer práctica la experiencia de formación; una estrategia de formación y de desarrollo vinculada a espacios cotidianos que acerquen de otra manera los aprendizajes a las comunidades y haga posible amplificar —a la vez que recrear— los propios aprendizajes. Las dinámicas de aprendizaje y multiplicación de saberes y conocimientos, desde una perspectiva crítica, están dirigidos a incentivar y a la vez activar la transformación social.

Comprender los procesos formativos de hoy nos obliga a mirar al lugar de la información, del conocimiento y de los procesos de aprendizajes, los cuales hacen de la formación un campo dinámico y un reto continuo, lleno de incertidumbres y de multiplicidad, ya que amplía las fronteras de los conceptos. Esto, a su vez, demanda no solo la necesidad de aprender, sino la de indagar y cuestionar. ¹⁴



¹⁴ Manual de derechos laborales N ° 11. Multiplicación de Saberes, Escuela Nacional Sindical. Centros de Atención laboral. 2020. Medellín-Colombia.

3.1.6 Agenda - mesa de trabajo:

A través de un consejo de redacción se eligen los temas a desarrollar, los cuales una vez emitidos se proceden a sistematizar y publicar en un libro, con el siguiente equipo humano:

El empleo es de todos Mintrabajo

UNIVERSIDAD U2 Piloto DE COLOMBIA

El Mundo del Trabajo

Bioética y El Mundo del Trabajo

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

Ingresa aquí

Para mayor información:
+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo
es de todos

Mintrabajo

PROGRAMA INSTITUCIONAL
**BIOÉTICA LABORAL
Y EL MUNDO
DEL TRABAJO**



La Dirección Territorial Bogotá
en alianza estratégica con la
Universidad Piloto de Colombia,
te invita a seguir la transmisión de
su programa radial institucional.

Consúltalo en:



<http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral>



RADIO **Unipiloto**
ONLINE

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA



Ingresar aquí



El Mundo del Trabajo Bioética Laboral



Escúchala en:

- <http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticallaboral>
- <https://www.facebook.com/unipilotoradio>
- <https://twitter.com/Unipilotoradio>
- <https://tunein.com/radio/Unipiloto-Radio-Online-s133553/>

CIENCIA FORMACIÓN DE FORMADORES
 Ética SALUD OCUPACIONAL MI PRIMER EMPLEO LIBERTAD
 NORMAS LABORAL
 Etica Emprendimiento
 VALORES TRABAJO
 SEGURIDAD SOCIAL
 M P O B L A C I O N
 E R C A D I O N
 D E V U L N E R A B L E
 T R A B A J O

Para mayor información



P : +300 574 78 11
 ggomez@unipiloto.edu.co
 ggomezm@mintrabajo.gov.co



www.unipiloto.edu.co
 www.bioeticadeltrabajo.org
 www.mintrabajo.gov.co



El empleo es de todos

Mintrabajo

Dirección Territorial de Bogotá

El mundo del trabajo y bioética Laboral



CONSÚLTELO EN

<https://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral>



RADIO **unipiloto**
ON-LINE



El empleo
es de todos

Mintrabajo

3.1.7 Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial:

DIRECTOR DEL PROGRAMA:



Gabriel Ignacio Gómez Marín

Abogado de la Universidad La Gran Colombia. Armenia. Magister en Bioética, Instituto de Bioética, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Servidor público inscrito en carrera administrativa por meritocracia en el Ministerio de Trabajo, durante más de veinte y dos años, Estudiante de Doctorado en Derecho de la Universidad Externado de Colombia, Docente de la Universidad Piloto de Colombia, con amplia experiencia en el área social y humanística, libre pensador dedicado a la enseñanza en los ámbitos universitarios y organizacionales del Valle del Cauca, Bogotá y del Quindío. Fundador de Asociaciones Nacionales como el Colegio de Inspectores de Trabajo y el Consejo Nacional de Niñez, adolescencia y juventud COLJUVENTUD, gestor del Comité Local de Salud Ocupacional de Palmira (2001-2006)..

INSPECTORES DE TRABAJO:

Ana Patricia Garzón Cadena.

Jhon Jairo Góngora Torres.

Jorge Andrés Bolívar Rivera.

Amanda Victoria Burbano Suarez

Olga Valderrama Barón.

Fabio De Jesús Ernesto Vargas.

Román Ernesto Díaz Jiménez.

Frank Barbosa Amaya.

Luz Merly Páez Cifuentes.

Raúl Alberto Malagón.

Oscar Daniel Acevedo Arias.

Carlos Riveros Martínez.

Iván Manuel Arango Páez

Adolfo Torres Gutiérrez.

Jhon Alexander Fajardo Abril.

Natalia Calderón Páez.

Edgar Contreras.

Leonardo Guio.

Rosalba Castillejo Rash.

Silvia Helena Pérez Sanjuanelo.

Sandra Lara Chantre.

Olga Leticia Marsiglia Ortiz.

Nataly Alejandra Vallejo.

Jennifer Villabon Peña.

Profesional Especializada:

Kelli Jhoana Molina Bernal

CONFERENCISTAS:

- Adriana Solano, presidente del Consejo Colombiano de Seguridad.
- Aida Stella Duarte Bareño, funcionaria de la Subdirección de Protección Laboral de Derechos Fundamentales del Ministerio de Trabajo.
- Alejandra Trujillo de la FESCOL (Fundación Friedrich Ebert Stiftung)
- Alexander Bustamante Toro, presidente del Colegio de Juristas del Quindío.
- Alfredo Bernal Rivera: Abogado Consultor, director del Instituto para la Defensa y la Participación Ciudadana FUNIDEPAC.
- Álvaro Pedraza Osorio. Filósofo.
- Ana Salamanca Álvarez, Intersindical de Trabajo Doméstico.
- Andrés Ignacio Sánchez Zúñiga, Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo del Ministerio del Trabajo.
- Andres Vera, Escuela Nacional Sindical.
- Angela Bernal Medina, rectora de la Universidad Piloto de Colombia.
- Angela Maria Gomez Marin, directora de la Fundación Construyéndonos.
- Bernardo Alfredo Prieto Ruiz y Yilmar Robledo, conferencistas de la Alcaldía de Bogotá.
- Carlos Arturo Alaix Cuellar: Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Tocancipá de la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio del Trabajo.
- Carlos Arturo Riveras Martinez: Coordinador Grupo Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo.
- Carol Bibian Herrera Rodríguez de la dirección de derechos fundamentales del trabajo del Ministerio del Trabajo.
- Carolina Aránzazu Osorio, ONU Mujeres.
- Carolina Calle: presidenta de ASTRASEX y directora de Corporación calle 7 Colombia.
- Carolina Castro, Especialista en Gerencia de Proyectos, Docente de CORPEIS.
- Catalina Sánchez, subdirectora de Formalización y Protección del Empleo del Ministerio del Trabajo.

- Cristhian Polo Acosta, funcionario de la subdirección de inspección del ministerio del trabajo sobre trabajo digno.
- Doris Yohanna Guerrero Pérez, Grupo Interno de trabajo para la reparación Integral a las Víctimas del Ministerio del Trabajo.
- Edson Paez: Licenciado en recreación y turismo de la Universidad Pedagógica Nacional
- Elével Marsiglia Morales: Profesor de Ética y Bioética, Filósofo, Abogado y Mg en Bioética.
- Eliana Carolina Báez Sandoval: Estudiante de decimo semestre de administración de empresas de la Universidad Minuto de Dios y Administradora Publica.
- Fran Charrys, director de Colpensiones de la regional Bogotá.
- Franz Henry Barbosa Amaya: Inspector de trabajo del Ministerio de Trabajo.
- Gabriel Perez Puentes de la Confederación General del Trabajo.
- Isabel Del Carmen Agatón Santander, Dirección De Derechos Fundamentales Del Trabajo del Ministerio del Trabajo.
- Jaime Duran Garcia, decano de Ingeniería Mecatrónica de la Universidad Piloto de Colombia.
- Jesus Emiliano Castañeda Palacios. Consultor empresarial.
- Jimena Espeleta: Docente Universidad Piloto de Colombia.
- Johana Paola Montesdeoca Vargas, Profesional Especializada del GPIVC del Ministerio del Trabajo.
- Jose García Betancur de la Federación Colombiana de Entidades Autorizadas para la Afiliación a la Seguridad Social Integral de los Trabajadores Independientes – FEDECOLTIA.
- Juan Sebastián Castellanos Giraldo: Profesional en entrenamiento deportivo de la universidad del Área Andina.
- Karen Varela Valencia, Grupo interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con el Enfoque de Género del Ministerio del Trabajo
- Katherine Vásquez Activista, feminista y abogada.
- Laura Cañón, profesional de la salud – enfermera.

- Laura Gil coordinadora de mejoramiento continuo sobre buenas prácticas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el ingenio Carmelita S.A.
- Leonardo Guio Romero: Inspector de Trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio del Trabajo.
- Ligia Inés Álzate, Licenciada en Ciencias sociales Historia y Filosofía de la Universidad de Antioquia, Especialista en Planeamiento Educativo de la Universidad Católica de Manizales.
- Lilia Fernanda Benavides Burbano, Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género, Ministerio del Trabajo.
- Lubica Milena Buitrago Ramírez.
- Luisa Fernanda Niño Molina, Grupo Élite Para la Equidad de Género GEEG. Inspectora de trabajo 28 grupo PIV. Dirección territorial Bogotá del Ministerio del Trabajo.
- Magda Yaneth Alberto Cubillo, Asesora de despacho del Ministerio del Trabajo en temas para la equidad de género y derechos de las mujeres del Ministerio del Trabajo.
- Magnolia Agudelo Velásquez, coordinadora del grupo interno de trabajo para las víctimas con enfoque laboral y de género encargada en el ministerio del trabajo del tema de paz.
- Maria Laura Fino, Especialista de la OIT sobre las normas internacionales de trabajo.
- Mariana Duque Gaviria, Coordinadora de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos.
- Marta Gladys Arenas Saldarriaga, Profesional del Grupo Interno de trabajo para la Reparación Integral a las Víctimas del Ministerio de Trabajo.
- Mateo Guio y Valentina Ariza: Estudiantes de ingeniería civil de 10 semestre de la Universidad Piloto de Colombia.
- Mauricio Rubiano Bello, director de derechos fundamentales del trabajo, del Ministerio de Trabajo.
- Maury Eliana Valencia, Especialista en Estado, Políticas Públicas y Desarrollo- Universidad de los Andes.

- Miguel Pérez, presidente de ACOSET.
- Mónica Garcés García, subdirectora adjunta de Programación y Evaluación del Fondo Social Europeo.
- Mónica Tatiana Delgado Prada, firmante de paz, investigadora y comunicadora popular, hace parte de la Organización Manuelitas y de la Federación Democrática Mundial.
- Nancy Moreno y Matilde Mora, experta en temas de mujer rural
- Natalia Báez Sandoval, Estudiante de psicología.
- Natalia Franco, directora CIDER - Universidad de los Andes.
- Olga Beltran y Cesar Camargo Rosa de la oficina de Egresados de la Universidad Piloto de Colombia.
- Plubio Gudberto Niño Niño, director de la Corporación Colegio Mayor de Cultura y Ciencias.
- Roberto Gutierrez, gerente de Jabones Hada
- Roció Urón Durán, coordinadora nacional del proyecto de lucha contra la trata de personas de la Oficina de Naciones Unidas contra la droga y el delito – UNODC 1
- Rubiela Agámez Aguas, Inspectora Grupo Elite de Inspección Laboral de Equidad de Género del Ministerio del Trabajo.
- Sakura Ardila Ortiz: vicepresidenta de ASTRASEX y Socióloga con maestría en métodos cuantitativos en ciencias sociales.
- Sara Caicedo consultora de la empresa Me Empleo 4.0.
- Valentina Guarín Mora, Profesionales de la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo del Ministerio del Trabajo
- Yolanda Angarita Guacaneme, Coordinadora del grupo de Archivo Sindical del Ministerio del Trabajo.
- Yudith Carmenza Guerrero Bolaños: Coordinadora del Grupo de Riesgos Laborales de la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio del Trabajo.

TITO MARTÍNEZ ORTIZ

El abogado especialista en familia y publicista Tito, conduce, anima y dirige el mundo del trabajo y la bioética laboral, explicándote la Oferta Institucional del Sector Trabajo; con énfasis en la población vulnerable; haciendo parte y respondiendo a los objetivos y a las necesidades de la comunidad, los trabajadores y empleadores, sobre los principales problemas o inquietudes que se tienen del empleo, el mercado de trabajo, seguridad social, riesgos laborales y la moral productiva.



Programa Radial El Mundo del Trabajo

Emisora UniPiloto Radio



Tito Martínez Ortiz

Conductor, moderador, animador del Programa Radial y voz oficial de UniPiloto Radio.

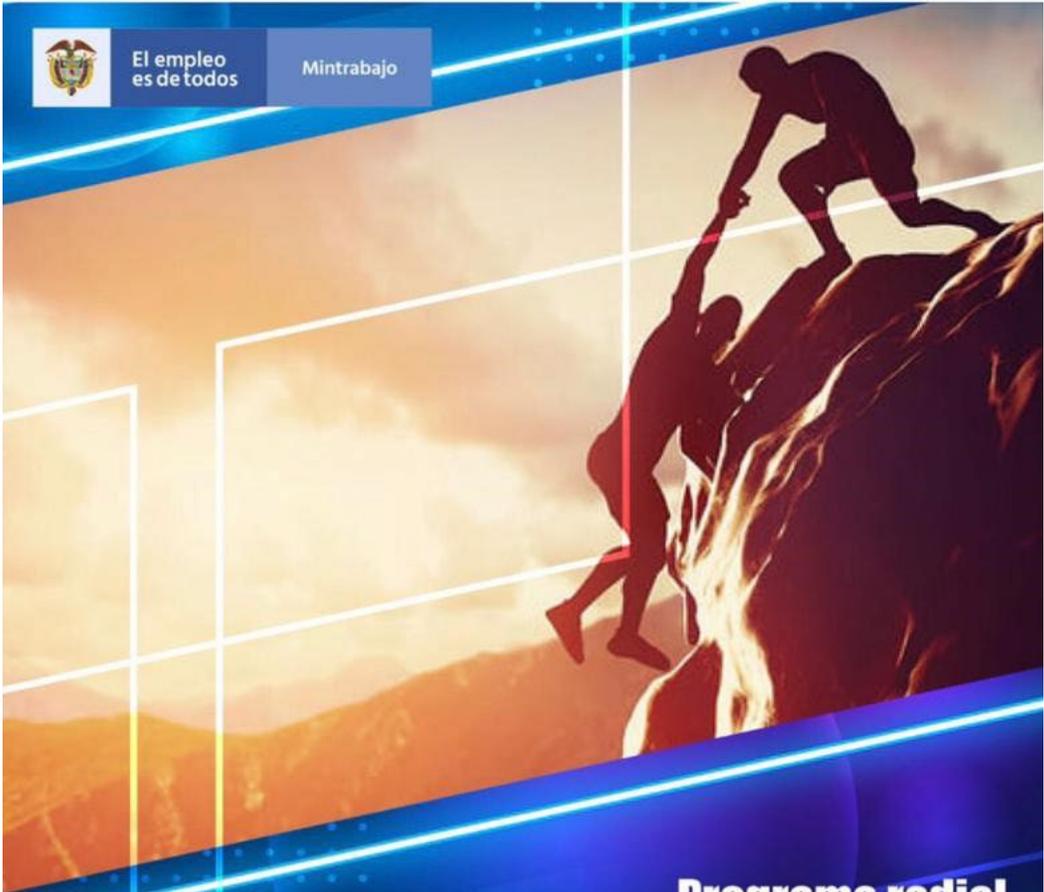
[Escúchalo aquí](#)





El empleo es de todos

Mintrabajo



El Mundo del Trabajo

Programa radial



Ingresar aquí

Actualizate con Tito Martínez Ortiz conductor del programa.

Sintonízanos

© Unipiloto Radio Online

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



Tito Martínez

Para mayor información:



+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co



www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org



ESTEFANÍA GÓMEZ CASTAÑO.

Coordinadora cultural y artística del programa.

Las historias contadas por Estefanía permiten una comprensión, contextualización y visión crítica del mundo laboral y sus relaciones éticas y bioéticas. Resumen de los temas tratados, Con la participación de los estudiantes Hendrick Skinner y Mateo Guio:

The graphic features a blue and green background with a silhouette of two children jumping. A colorful pinwheel is on the left. Text includes 'El empleo es de todos' and 'Mintrabajo' in the top left, 'DERECHOS HUMANOS Y JUSTICIA SOCIAL' in the upper middle, 'ERRADIQUEMOS EL TRABAJO INFANTIL' in the center, and 'Programa radial El Mundo del Trabajo Y LABIOETICA LABORAL' in the lower middle. A QR code is on the bottom left, and a photo of Estefanía Gómez is on the bottom right with the text 'Ingresa aquí'. Logos for 'UNIVERSIDAD U2 Piloto DE COLOMBIA' and 'Red de Radio' are at the bottom.

El empleo es de todos Mintrabajo

DERECHOS HUMANOS Y JUSTICIA SOCIAL

ERRADIQUEMOS EL TRABAJO INFANTIL

Programa radial **El Mundo del Trabajo** Y LABIOETICA LABORAL

Escucha las historias contadas por Estefanía Gómez sobre la prevención del trabajo infantil

📻 **Sintonízanos**
@Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
<https://www.facebook.com/unipilotoradio>
<https://twitter.com/Unipilotoradio>
<http://tunein.com/station/?StationId=1>

Estefanía Gómez
Ingresa aquí

UNIVERSIDAD **U2 Piloto** DE COLOMBIA Red de Radio

Para mayor información:
✉ +57 300 574 78 11 ggomez@mintrabajo.gov.co www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org



Programa Radial El Mundo del Trabajo

Dialogando sobre

Labor y Recreación



Estefanía Gómez

Coordinadora Artística y
Cultural del Programa Radial

[Escúchalo aquí](#)



JULIÁN SERNA GIRALDO.

Sus conferencias enriquecen la mirada hacia la naturaleza y la ecologización del trabajo, dando a conocer las noticias e información sobre el cambio climático, aprendiendo sobre el problema ambiental que nos afecta a todos, explicando su labor ejecutiva en el mundo del trabajo rural, desarrollada con la guadua, los suelos, la participación comunitaria por medio de la economía verde y circular.

En el transcurso de las emisiones del programa radial “ el mundo del trabajo y la bioética laboral”, como consultor invitado, ejecuta un segmento radial con la metodología de seminario investigativo, que desarrolla la conexión entre la bioética y el trabajo desde la perspectiva ambiental, analizando los principales aspectos que inciden en el ser humano en relación al derecho al suelo, a las plantas, a toda la naturaleza y la incidencia del trabajo desde la perspectiva de la política pública y el papel de las corporaciones autónomas regionales, quienes ejercen el poder ejecutivo a nivel local; en relación a la salvaguarda del ambiente, se explicaran y socializaron hechos jurídicos, tales como la creación de la ley del árbol nacional de Colombia.



U2
UniPiloto
Radio

Programa Radial El Mundo del Trabajo
Dialogando sobre
Ecologización del trabajo



Julian Serna Giraldo
Asesor en Desarrollo Rural
Integral y Cambio Climático

[Escúchalo aquí](#)

Bioética **del** TRABAJO

Red de Radio
Universitaria de Colombia

El empleo es de todos
Mintrabajo



El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial El Mundo del Trabajo y La Bioética Laboral



SECCIÓN SOBRE LOS COMPROMISOS PARA EL MEDIO AMBIENTE

[Ingresa aquí](#)

Conoce con **Julián Serna Giraldo** la crisis climática, la ecologización del trabajo y los empleos verdes.

Sintonízanos

© Unipiloto Radio Online

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



**JULIÁN
SERNA GIRALDO**



Para mayor información:



+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co



www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org

OCTAVIO ARCILA.

El filósofo-abogado magister en educación; explica los debates y cuestionamiento sobre los fines que persigue el derecho, la ética y la bioética en el mundo del trabajo, las funciones sociales que efectivamente cumple y los principios morales que la inspiran.



Programa Radial El Mundo del Trabajo

Dialogando sobre **Ética y Trabajo**



Octavio Arcila Quintero

Abogado y Filósofo.
Magister en Educación.

[Escúchalo aquí](#)



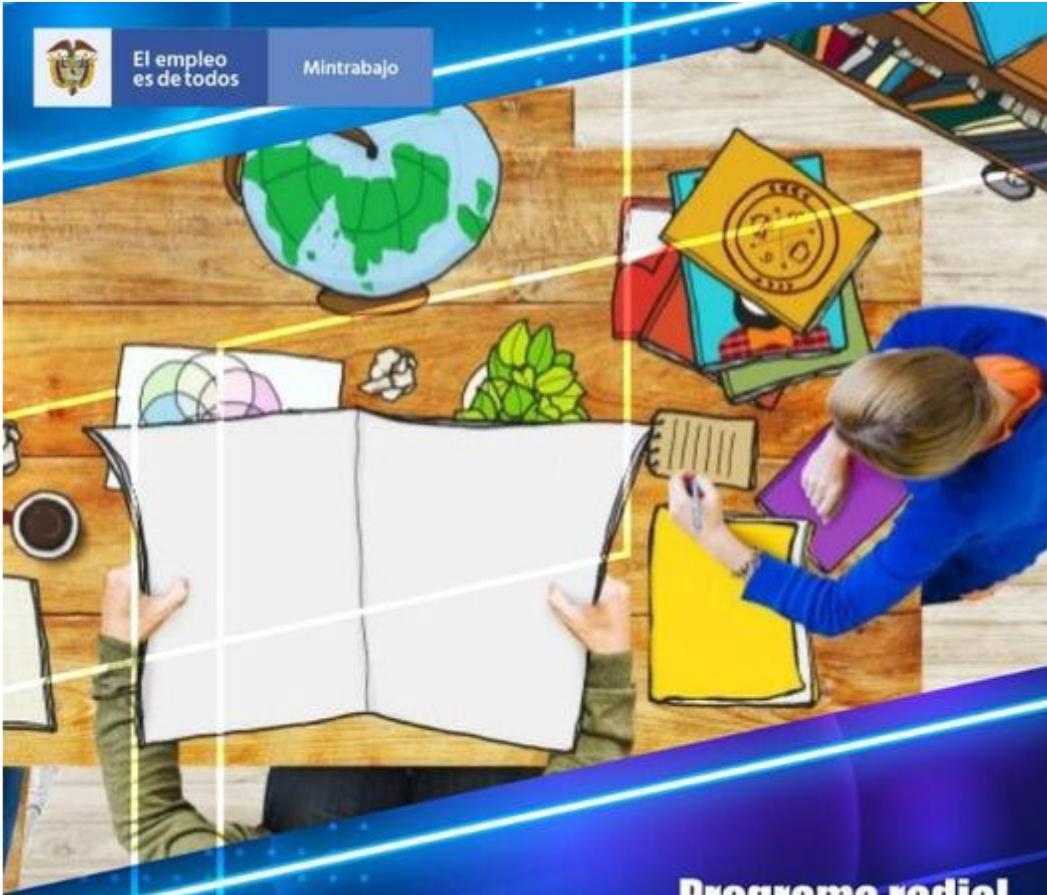
El empleo
es de todos

Mintrabajo



El empleo es de todos

Mintrabajo



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



DESCUBRE EL BIOTRABAJO
Y LA BIOLABORALIDAD

Sintonízanos

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

[Ingresa aquí](#)



**OCTAVIO
ARCILA**

Para mayor información:

+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co



www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org

JUAN DAVID PULIDO GÓMEZ.

Implementación virtual y marketing digital.

El empleo es de todos Mintrabajo

CHAT MEDIA UPLOAD SERVICE VISITS SHARE REAL TIME PEOPLE PHOTOS ADVERTISING SUBSCRIBE TAG WEBSITE MESSAGE

SOCIAL MEDIA

COMMUNICATION MAIL TAG NEWS STEAM LIKE FRIENDS CONNECTIONS FOLLOW GROUP CHECK-IN LIKES VIDEO BROWSER DISCUSSION FEED ENTERTAINMENT DOWNLOAD

Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD **Piloto** DE COLOMBIA **CON LA MAGIA DIGITAL DE: JUAN DAVID PULIDO GÓMEZ**

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

Ingresa aquí

“El aliado que nos acompaña en toda la implementación virtual”

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co

Red de Radio
Universitaria de Colombia

www.bioeticadeltrabajo.org

JAMES OLARTE PEDRAZA.

Ingeniero de sonido y productor.

El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial
El Mundo del Trabajo
y La Bioética Laboral



JAMES OLARTE PEDRAZA
PRODUCTOR DEL PROGRAMA RADIAL

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

Ingresa aquí

UNIVERSIDAD **U2** **Piloto** DE COLOMBIA Red de Radio Universitaria de Colombia

Para mayor información:
+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co

www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org

**4. TESIS DOCTORAL “EL
TRABAJO Y LA
INTIMIDAD, PROCESOS
VITALES EN AMBIENTES
TECNOLÓGICOS”**

GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN

EL TRABAJO Y LA INTIMIDAD, PROCESOS VITALES
EN AMBIENTES TECNOLÓGICOS

2024

DIRECTOR DE TESIS: DANIEL MENESES CARMONA

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA

FACULTAD DE DERECHO.

DOCTORADO EN DERECHO.

Universidad
Externado
de Colombia

Resumen

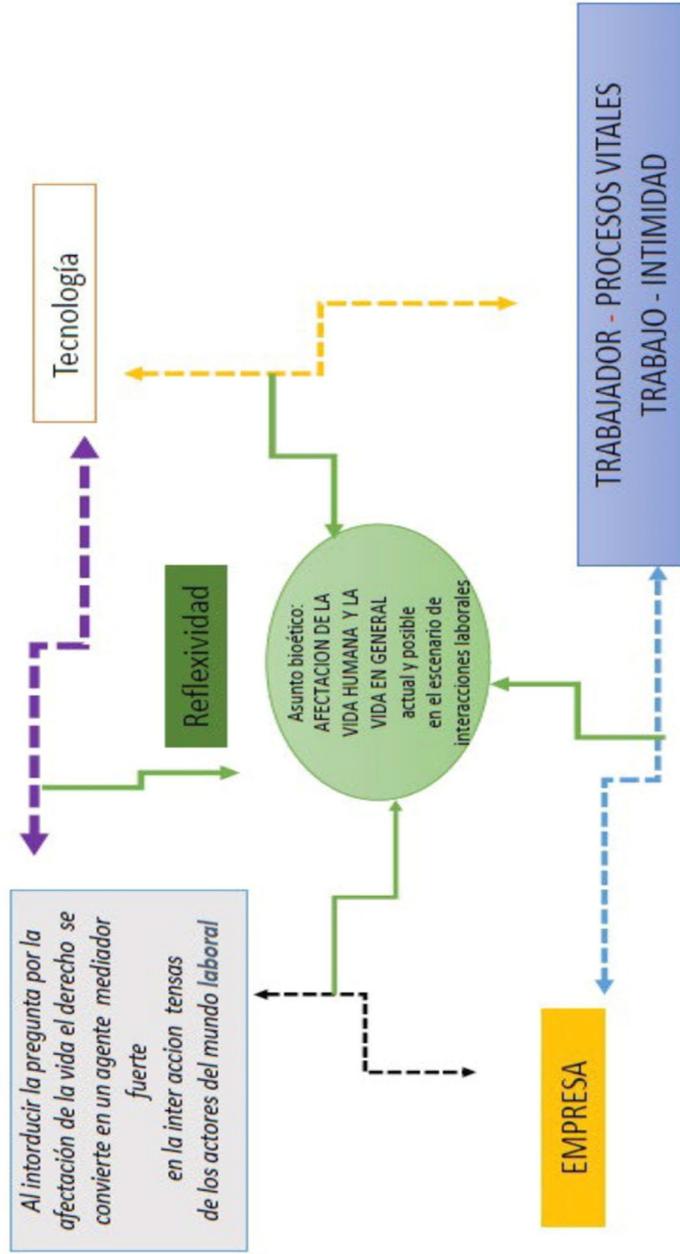
Cuando el proceso vital del trabajador es afectado en su intimidad por la tecnociencia, hay cuatro elementos (proceso vital + trabajador + intimidad + afectación por la tecnociencia), en esta ecuación dinámica, La vida prima ante el trabajo@, por el derecho a la dignidad humana y planetaria, surgiendo así el nuevo sujeto* legal* laboral* y los conceptos de **biotrabajo** y **biolaboralidad (vida + trabajo)**.



METODOLOGÍA

El problema del trabajo y la intimidad, como procesos vitales en ambientes tecnológicos, se hace en términos de una exploración en pluralidad de campos, puntos de vista, fuentes primarias y secundarias. El estudio se desarrolla como investigación “cualitativa”, en un escenario en el que puedan mostrarse las interacciones, trabajo - intimidad- tecnología; el derecho laboral (soportado en el derecho natural y más allá del positivismo jurídico) y a la intimidad, que siendo consustanciales a la vida; se estudian, desde la “bioética” y en el horizonte de las ciencias de la “complejidad,” de forma transdisciplinaria.





Dimensiones del problema



- ✓ En la interacción tecnología - intimidad - trabajador - trabajador, surgen riesgos cuando la digitalización afecta la intimidad como núcleo de la libertad y autonomía de los trabajadores. También su entorno laboral (Oikos) peligra por la crisis climática en la biosfera. Hay nuevas formas de ver estas tendencias e interpretar sus relaciones, que por sí solas no los resuelven ni el derecho ni la bioética.
- ✓ El trabajo crea la realidad, se necesita tender puentes con una mirada moral, ética, bioética, biocéntrica y ecológica, con perspectivas biológicas para mejorar, fortalecer y permear el derecho laboral que lo protege. Desde el biotrabajo y la complejidad, como factores de innovación para salvaguardar la vida laboral y la intimidad, se abren nuevas posibilidades de un derecho encarado a la protección de la vida del trabajador, teniendo en cuenta la dignidad planetaria, libertad y autonomía de lo viviente.
- ✓ Es necesario un ejercicio holístico, transdisciplinario, conceptual y jurídico, resignificando, cohesionando, integrando, uniendo, vinculando y conectando, la necesidad de calidad de vida; y, analizado por separado, con el espíritu de la complejidad, algunos núcleos problemáticos y dimensiones del mundo laboral*, desde los ejes de macro bioética, la intimidad, el trabajo digno y decente, los derechos humanos, la ecología, y la perspectiva de género, para conservar el derecho a la intimidad influenciado por la tecnología.
- ✓ El derecho laboral podría encarar la sobrevivencia humana, mediante el cuidado de la intimidad en el trabajo y de esta manera conectarse con la lógica de lo viviente.

* Las nuevas formas de trabajo, las peores formas de trabajo, la economía y el trabajo, la informalidad laboral, la precarización y marginalización del trabajo, la legislación, jurisprudencia, y doctrina laboral, el trabajo de los animales domésticos, silvestres y los insectos, el edulcorante laboral, la explotación laboral y la trata de personas, el trabajo infantil y juvenil, el acoso laboral, el suicidio por causas laborales, los micro trabajos digitales, la salud ocupacional y los riesgos laborales, el mercado laboral, el empleo y la ocupación, el emprendimiento e intra emprendimiento, las empresas como organizaciones, la pedagogía laboral mediante la radio y el cine, la ubertización del trabajo, el derecho al descanso, el ocio y a la desconexión laboral, el teletrabajo, la Inspección de trabajo en Colombia y el mundo, el trabajo de cuidado, la institucionalización del trabajo, la sociología del trabajo, el ciudadano trabajador, la negociación de la intimidad, la democracia sindical, el trabajo asociativo, los hitos del heroísmo como biolaboralidad, la ecologización del trabajo y los empleos verdes, la historia del trabajo y las revoluciones industriales, así como la cultura de la legalidad laboral.

Tesis



La tesis que se argumenta en este trabajo de investigación consiste en:

Encontrar, si la tecnología afecta a la intimidad y el trabajo como procesos vitales y cómo, estos se protegen con un derecho fortalecido por la bioética, reconfigurando el derecho, la ley y su interpretación.

El trabajo, viéndolo, como sistema vivo, es un sistema biológico integrado que, implica nuevos paradigmas y retos en las ciencias jurídicas, sociales, formales y naturales. Explicar científicamente desde la teoría de los sistemas vivos y la bioética, las interacciones entre el trabajo, la tecnología y la intimidad, sus daños y, proponer soluciones, crea nuevos conceptos que emergen integrando la filosofía y la sociología jurídica, el bioderecho, el neuro derecho, la ecología y la biología, a saber:



- ✓ La intimidad necesita de la privacidad y se aplica desde las relaciones personales a los gremiales, identificándose en las actividades familiares y hasta en la sexualidad; pudiendo ser vulneradas a gran escala en las relaciones laborales mediante el internet.
- ✓ Es importante entender el impacto de las revoluciones industriales en la vida de los trabajadores, porque los ambientes tecnológicos emergentes, reconfiguran, las relaciones, la ley, el derecho y la jurisprudencia laboral.
- ✓ Se asume la exploración en paralelo casos y situaciones, analizando los fundamentos y principios jurídicos, con las concepciones bioéticas.

Obtenido de :10/06/2024 <https://blog.doctorsim.com/2014/06/30/estudio-samsung-seguridad-movil/>

Conceptos emergentes



Biotrabajo : El trabajo como un proceso vital, es decir el trabajo así entendido es una actividad propia de la vida en general y la vida humana haciéndose.

Nuevo sujeto legal laboral



Nuevo, porque emerge de las interacciones recientes con la tecnología. **Sujeto,** ya que es un sistema vivo con integridad moral y espiritual, autónomo. **Legal:** Protegido por el imperio de la ley. **Laboral:** Se va haciendo en el trabajo digno.

Biolaboralidad:



No se refiere a un individuo sino a un colectivo. Es una actividad que da génesis a vidas posibles. Acción del biotrabajo como solidario y colaborativo, con el que se gestiona la existencia.



La inspección de trabajo inteligente, la bioética laboral y del trabajo: Para cuidar la vida humana y sus entornos mediante la regulación del trabajo.

Riesgos y amenazas actuales del derecho al trabajo y a la intimidad



Es necesario ver el derecho al trabajo y a la intimidad, como un todo relacional; para ello, se revisan las principales vulneraciones del derecho al trabajo, como formas de afectación de la vida: dimensión bioética, surgiendo un nuevo sujeto legal laboral. De cada asunto, se analiza: La intimidad; el derecho, y la sociedad digital. Igualmente se resume la relación simbiosis - tecnología - humano - reto evolutivo; y, luego se vuelve al problema, limitación y vulneración del derecho a la intimidad, igualdad y dignidad al trabajo por la tecnociencia. Para realizar lo anterior se acude a la explicación desde los retos y limitaciones, propias del derecho laboral, teniendo en cuenta que, la indebida utilización de las herramientas tecnológicas puede esclavizar y enfermar al trabajador, convirtiéndose esto en una amenaza.

Imagen: Servicio de administración del trabajo, inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo (labadmin/ost), «estrés en el trabajo: un reto colectivo. ISBN: 978-92-330641-0 (print), 978-92-330642-7 (web pdf)». Organización Internacional del Trabajo, primera edición 2016

Bioética y procesos vitales - trabajo e intimidad



- ✓ Desde un escenario laboral se tiene en cuenta la mirada ecológica y el significado de trabajo. Se profundiza en la relación entre bioética y derecho y se analizan las tecnologías con impacto laboral, que inciden en el derecho al trabajo y la intimidad.
- ✓ Desde el futuro, la relación bioética - procesos vitales - trabajo e intimidad y la fusión de la biología con la tecnología, se analiza moral y jurídicamente la invasión a la intimidad.

Imagen: Obtenido de Día Mundial de la Naturaleza 10/07/2024: <https://cursodeinstalador.com/el-dia-mundial-de-la-naturaleza>



- ✓ Es necesario integrar trabajo, ecología e intimidad; para preservar la salud mental y física de los trabajadores, partiendo de la macro bioética, la bioética global, el neuro derecho y el bioderecho, porque permiten entender la unión de la biosfera con los humanos, la ecologización del trabajo, así como los empleos verdes y sostenibles.
- ✓ Se integra el trabajo humano con el planeta viviente, respaldado por la legislación nacional e internacional a favor de la naturaleza, considerando trabajo y trabajador como parte de la biosfera.

Bioética, derecho y dignidad humana@, en el trabajo



Se analizan, los derechos fundamentales, el bienestar, la vida y el trabajo y su relación con la intimidad; estudiando las tecnologías que amenazan la privacidad de los trabajadores, y cómo influyen en el ejercicio del derecho a la dignidad humana.

Se investigan los derechos fundamentales, desde la perspectiva laboral; así como sus presupuestos de valor; a saber, el derecho a la igualdad, a la protección social, a la salud, y a la intimidad.

Sobre la relación de derecho laboral y tecnología, se analizan cuatro núcleos problemáticos:



- ✓ La precarización del trabajo y, el derecho fundamental al trabajo en un Estado Social de Derecho.
- ✓ Las conexiones de la bioética con la vida actual del trabajador, con énfasis de la calidad de vida.
- ✓ La salud del trabajador y sus relaciones laborales con una lógica de lo viviente.
- ✓ Las vulneraciones del derecho a la intimidad, igualdad y dignidad en el trabajo generados por la tecnología (TIC).

Así se tratará de comprender la vida íntima en un trabajo digitalizado y sus riesgos laborales en una sociedad digital. La concepción bioética del derecho al trabajo expone los derechos fundamentales al valor de la salud, libertad, intimidad, igualdad y dignidad humana.

Imagen: Obtenido: 10 /08/2024: <http://www.petroguia.com/pet/noticias/sustentabilidad/ecopetrol-impulsa-programa-favor-de-la-diversidad-y-la-inclusi%C3%B3n>

Conclusiones



- ✓ Se muestra el paso del nuevo sujeto legal laboral (bioético, ecológico, plural y diverso) al biotrabajo (el trabajo en el contexto de la vida de un sistema humano).
- ✓ Categorías del biotrabajo: Filosófica: Es la búsqueda de un trabajo liberador a favor de la vida. Para evitar la instrumentalización por el trabajo; planteada por Hannah Arendt. Ecológica: La ecologización del trabajo. Biológica: Lo vivo. Social: El trabajo decente. Jurídica: La conservación de la vida cuando se trabaja.
- ✓ El nuevo sujeto legal laboral potenciado, por la tecnología, va creando, realidades y procesos organizativos, inéditos; en los ciclos humanos, mediante la inclusión, social y ocupacional, para jóvenes, adultos mayores y mujeres. Se hace el estudio de caso de las solteras obreras y las hilanderas.

Imagen: Obtenida de: 10/06/2024. <https://gacetamedica.com/investigacion/una-de-cada-cuatro-personas-tendra-su-genoma-secuenciado-en-2025-xc747527/>

DISCUSIÓN

1- Cuando exploramos el ethos de un bios humano nos encontramos con la vida como un problema que no se deja definir, ni derivar de ningún marco y menos de un algoritmo o norma estandarizada, pero si podemos acercarnos al comportamiento de los sistemas humanos en sus entornos, en esta tesis, a los humanos en tanto sistemas vivos en sus entornos tecnológicos laborales y ecológicos. De ahí que asumimos una bioética situada, más allá de aplicar principios preestablecidos de una bioética principialista y una postura antropocéntrica, expectativa que queda abierta en este trabajo.



2- En la interacción tecnología - empresa-trabajador, la intimidad surge como una forma de cuidar la vida individual y empresarial, no obstante, se trata de interacciones cambiantes que exigen un derecho como ciencia del comportamiento del entrecruzamiento de tales sistemas, es decir de ordenes anidados en órdenes más amplios y cambiantes. No obstante, la investigación de tal comportamiento queda abierta a futuros trabajos de exploración en los escenarios y el derecho laborales.

Imagen: ONU. Ciudad de las Naciones Unidas. Obtenido: 10/06/2024 <https://un.dk/ds/>



3. Los conceptos que reconocimos como emergentes anuncian otros tantos problemas a encarar en las cambiantes transformaciones de la tecnología, de las empresas, en fin, en lo relativo a las formas de autoorganización empresarial, la sensibilidad económica de los actores de la producción, las afectaciones de los entornos naturales y el devenir de las políticas públicas.
4. Como se puede advertir en esta investigación el énfasis está en la construcción de un problema a explorar en una multidimensionalidad en la que se puedan visualizar soluciones siempre incompletas.

Bibliografía

- Alexy, R. (1993). Teoría de los derechos fundamentales. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 161.
- Arendt, H. (2005). La condición humana. Barcelona: Paidós.
- Bergel, S. D. (2015). Diez años de la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos. *Revista Bioética*, 23(3). Brasilia.
- Capra, F. (2002). La trama de la vida. Barcelona: Anagrama.
- Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. (2019). Trabajar para un futuro prometedor. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo (OIT).
- Durán Vázquez, J. (2011) La metamorfosis de la ética del trabajo. Cita a Orgozo. Santiago de Compostela. Andavira.
- Cruz Caicedo, M. (2020). Trabajo en línea en las plataformas digitales: condiciones para lograr el trabajo decente. Bogotá D.C.: Universidad Externado de Colombia, Facultad de Derecho Doctorado en Derecho. ISBN: 978-958-790-632-5.
- González de Cancino, E. (2009). Biotecnología, bioética y derecho en la jurisprudencia constitucional de América Latina. *Anuario de derecho constitucional latinoamericano*, 15, 405-431.
- Hoyos, G., & Maldonado, O. (2012). La educación en Bioética en América Latina y el Caribe: experiencias realizadas y desafíos futuros. Montevideo: Unesco, 116.
- Jonás, H. (1995). El principio de responsabilidad: Ensayo de una ética para la civilización tecnológica. Herder.

5. CONFERENCISTAS DEL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL.

5.1 INCLUSIÓN DE PERSONAL SENIOR DENTRO DE LA FUERZA LABORAL.



¿QUIÉN ES ANGELA A GÓMEZ?



Dra. Angela A Gómez egresada de la Universidad Externado de Colombia de la Facultad de Finanzas y Relaciones Internacionales. Cursó la Maestría en Administración de Negocios de la Universidad de New Orleans, Maestría en Contabilidad de Nova Southeastern University, doctorado en Administración con especialización en Liderazgo de Keiser University, Maestría en Literatura Creativa de la Universidad de Salamanca y actualmente está cursando la Maestría en Coaching y Liderazgo en OBS Business School en asocio con la Universidad de Barcelona. Ha trabajado en Colombia como consultora empresarial, en España en el área de administración de operaciones. Ha vivido en los Estados Unidos desde el año 1992, primero en la ciudad de Saint Louis, estado de Missouri, luego en la ciudad de New Orleans, Regresó a Colombia entre los años 1997 a 2000 y desde octubre de ese año reside en Orlando, Florida. Lleva 13 años trabajando como profesora universitaria, directora de los programas de Contabilidad y Negocios de la División Latina de la Universidad de Keiser. En la actualidad viene con frecuencia al país y está especialmente interesada en desarrollar proyectos de investigación y participar en la implementación de programas para facilitar la inclusión de personas mayores dentro de la fuerza laboral y fomentar el liderazgo participativo, transformacional, dentro de las organizaciones. Su mayor afición es la lectura, le encanta

viajar y compartir tiempo con su hija Erica y su hijo Danny con su esposo, Fernando y sus dos mascotas, Otto y Gumi.

¿VE USTED CAMBIOS EN EL AMBIENTE LABORAL EN COLOMBIA, AL HABER VIVIDO FUERA DEL PAÍS DURANTE LOS ÚLTIMOS CASI 24 AÑOS?

Realmente, mi primera experiencia laboral fue al terminar mis estudios de pregrado en la Universidad Externado. Trabajé en el sector de ventas durante unos meses antes de viajar a España. Recuerdo que en esa época era más visible la discriminación laboral por edad, el edadismo se veía claramente en los anuncios de empleo, donde solicitaban experiencia y al mismo tiempo ser menores de 28 años. En la actualidad, los medios de difusión de las oportunidades de trabajo están casi en un 100% concentrados en los canales virtuales de información y aun cuando el texto del anuncio no especifique requisitos de edad, en la práctica, el criterio del empleador no deja de lado este tipo de exclusión. He tenido la oportunidad de hablar con profesionales dentro del área de selección de personal, en diferentes empresas e industrias y sus comentarios tienen como punto en común, el que se da una menor oportunidad de contratación a personas mayores de 45 años, aun cuando tengan más experiencia.

¿QUIÉNES SON CATEGORIZADOS COMO ADULTOS MAYORES?

Revisando la Política Pública de Envejecimiento y Vejez (2022-2031) documento de la Cámara de Representantes, entre los 45 y los 59 años somos adultos medios, los adultos mayores son a partir de los 60 años. La pregunta está en porque un adulto de 45 años es considerado como un adulto mayor.

¿CUÁLES PUEDEN SER LAS RAZONES DE ESTA DISCRIMINACIÓN POR EDAD?

Como mencionan en el artículo de ISEAK, del Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco, ¿Demasiado mayor para trabajar?, la población mayor de 45 años puede llamarse “no nativa digital”, esto quiere decir que el desarrollo acelerado de las comunicaciones y la prevalencia de los medios digitales son relativamente nuevos para algunos de nosotros. Todavía hay personas un tanto reacias a cambiar sus métodos de trabajo, como es el manejo de documentos, el ejercer su trabajo de manera remota, el

temor a realizar transacciones en líneas por verse expuestos en la nube. Entonces que pasa, que la edad puede tomarse como sinónimo de atraso tecnológico, de no poder ir al ritmo de la empresa. Otro factor son los costos. Al encontrarse las compañías en un proceso de cambio constante, de actualización de sistemas, es necesario que se dediquen recursos para entrenamiento del personal. Al tratarse de personas mayores, la empresa puede considerar que su tiempo como empleados activos en la empresa no compensará que se incurra en estos costos, el valor presente neto no será positivo, usando términos contables/financieros.

¿EN COLOMBIA NO EXISTEN LEYES DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS MAYORES DE ESTA EDAD, RESPECTO A SU PARTICIPACIÓN LABORAL?

Existe la Ley 2055 del año 2020, donde en el artículo 5, Capítulo IV, podemos ver dentro de los Derechos Protegidos, la Igualdad y No Discriminación por Razones de Edad. Esta ley es una aplicación de medidas adoptadas a nivel global por la Comisión Interamericana de la Protección de los Derechos Humanos de las personas mayores, adoptada en Washington, DC en el año 2015. Adicionalmente, tenemos la Ley 2040 del año 2020, donde se ofrecen incentivos, como la reducción de impuestos para empresas que den oportunidades de trabajo a personas mayores, que no estén recibiendo el pago de pensión y que ya tengan la edad requerida para recibirla. Pueden deducir hasta un 120% del monto que se ha pagado a los empleados con estas características, mientras estos(as) se encuentren activos. Estos empleados deben ser por lo menos el 20.5% del total de trabajadores de planta de la empresa.

¿QUÉ ELEMENTOS CONSIDERA QUE NO SE HAN DISCUTIDO AUN O NO LO SUFICIENTE?

Creo que el tema del Edadismo se presenta, por lo menos en recursos que he revisado, de manera muy general. Se habla de la protección de la gente mayor, de la vulnerabilidad, la mayor exposición a enfermedades, incapacidad física, cobertura de los servicios de salud, condiciones de vivienda, etc. Estos temas son de altísima importancia, pero considero que este concepto puede separarse, para definirse con mayor claridad el aspecto de la inclusión laboral. Como muestra un reporte del DANE del año 2021, el

aumento del desempleo ocasionado por la pandemia, de un 20% afecto marcadamente a la población cuya edad estaba más cerca de la edad de jubilación. ¿Qué pasa con esto? Al quedar desempleado y no haber terminado de cotizar y tener menores posibilidades de conseguir empleo, el dinero que recibirán en su jubilación será una cantidad menor. Entonces, el primer punto respecto a su pregunta, un tratamiento más específico a nivel de iniciativas de responsabilidad social, de medidas legislativas y ejecución de planes de acción sobre la inclusión laboral de mayores de 45 años. Otro tema que necesita más atención es el tipo de liderazgo que se sigue en las empresas.

¿A QUÉ HACE REFERENCIA EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL?

El liderazgo transformacional, es un método, dentro de las teorías relacionadas con el manejo de personal y de grupos en general, donde se da una especial importancia al crecimiento de cada individuo. Se valora su experiencia, su aporte a la organización, su iniciativa y se fomenta su desarrollo personal y profesional, sin dejar de lado el cumplimiento con sus responsabilidades laborales. Es un sistema que requiere que exista una comunicación abierta entre los líderes y los seguidores, donde no se impone un sistema autoritario sino participativo, donde la persona crea un mayor vínculo con la empresa al no estar dejando de lado sus expectativas individuales.

¿CÓMO RELACIONAMOS ENTONCES ESTE MÉTODO DE LIDERAZGO CON LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS MAYORES DENTRO DE LA FUERZA LABORAL?

Como mencioné anteriormente, hay leyes e iniciativas tanto a nivel gubernamental como dentro de las empresas relacionadas con solucionar o aliviar los efectos de este problema, pero pienso que la iniciativa debe estar dentro de las organizaciones. Es un cambio de mentalidad. Al adoptar un tipo de liderazgo transformacional, se crea en los empleados expectativas de crecimiento, de aprender nuevas tecnologías, de crecer partiendo de su previo conocimiento y experiencia. Algunas medidas a aplicar pueden ser:

- Una política de trabajo basada más en resultados, donde se valore la iniciativa individual. Aun cuando, por ejemplo, el señor Pérez, que tiene 48 años, prefiere

llevar el control de inventario en una página de Excel y el señor Neira, que tiene 29 años, prefiere hacerlo usando un sistema más avanzado de macro contable, puedan combinarse los archivos y el resultado sea el mismo, una unificación de datos.

- Que se creen grupos de colaboración intergeneracionales, donde se fomente el aprendizaje de nuevos procedimientos, sin dejar de lado el aporte de quienes tienen más experiencia.
- Ofrecer cursos de educación continuada a los empleados y que vean la necesidad de mantenerse actualizados para permanecer competitivos en el mercado laboral, independiente de su edad. Como profesora universitaria, tengo la oportunidad de trabajar con estudiantes, generalmente mayores de 25 años, algunos incluso son abuelos y me encanta ver su entusiasmo y compromiso de aprendizaje, están invirtiendo en ellos mismos, en su capital humano.
- Finalmente, que cada uno de nosotros trabaje en la construcción de su “marca personal”. En que somos especiales, en qué áreas sobresalimos y somos seres activos intelectualmente buscando un enriquecimiento en lo que hacemos y aportando a quienes confían en nuestras capacidades y potencial.



5.2 DEPORTE Y RELACIONES LABORALES.



¿QUIÉN ES JUAN SEBASTIÁN CASTELLANOS GIRALDO?

Juan Sebastián Castellanos Giraldo, edad 28 años. Profesional en entrenamiento deportivo de la Universidad del Área Andina, especialista en administración deportiva de la Universidad Santo Tomas con énfasis en planes prospectivos y estratégicos. Trayectoria como deportista aficionado en futbol y como entrenador deportivo y actualmente como apoyo a la supervisión de contratos en el ministerio del deporte. Con legado deportivo por su padre German Castellanos Villamil quien fue presidente de la liga de futbol de Bogotá, que gracias a su gerencia y desarrollo de la liga como la creación de las canchas de la morena y posteriormente su paso como miembro del comité ejecutivo de la Federación Colombiana de Futbol.



¿CÓMO SE CONSIDERA EL DEPORTE?

El deporte se considera como una actividad recreativa importante y una manera de promover la paz, la salud humana, el desarrollo y el trabajo decente que practican millones de deportistas profesionales y aficionados en todo el mundo. Desde mediados del siglo 20, el deporte profesional se ha convertido en una importante fuente de empleo millones de personas y más a las de bajos recursos.

¿CÓMO SE DEFINE UN DEPORTISTA PROFESIONAL?

El deportista profesional es aquel que devenga ingresos por participar en deportes de competición que se practican bajo el control de una organización deportiva como un club o una federación. Las personas que se dedican al deporte como única actividad profesional, en calidad de jugadores con contratos de clubes deportivos.

¿LOS DEPORTISTAS PUEDEN TENER OTROS EMPLEOS?

Pueden tener otros empleos, pero dedican un tiempo considerable a entrenarse y competir en eventos deportivos que les reportan ingresos, como es el caso de las personas que compiten en algunas disciplinas olímpicas.

¿PERO FUERA DE LOS DEPORTISTAS, COMO LOS ENTRENADORES, PREPARADORES FÍSICOS, ETC.?

La situación de los árbitros, entrenadores, voluntarios y otro tipo de personal de apoyo a nivel aficionado es muy precario ya que no se ve como una carrera necesaria para nuestra sociedad y no lo ven de manera relevante y no se ve como unas profesiones, pero si tienen un gran valor a nivel de alto rendimiento. Esto quiere decir que tiene una gran diferencia cuando es nivel formativo a nivel profesional en temas económicos y laboral.

¿EN COLOMBIA COMO INFLUYE EL DERECHO LABORAL EN EL DEPORTE?

Los derechos de los trabajadores deportivos se han ido construyendo paulatinamente en las reformas laborales que construye el Gobierno Nacional y que beneficiará a los deportistas colombianos. La formalización de los y las deportistas, a través de contratos laborales que le garanticen el acceso a la seguridad social, además el derecho a negociar colectivamente, entre otros.

Los y las deportistas en Colombia forman parte fundamental del desarrollo del país y tenemos una deuda histórica con ellos, porque han sido discriminados laboralmente. Lo que buscamos es reconocer sus derechos como trabajadores, pero además garantizar la estabilidad laboral dentro del mundo del deporte.

¿CÓMO SE RECONOCE EL TRABAJO DEPORTIVO EN COLOMBIA?

Para iniciar es necesario reconocer que en Colombia ya existe una regulación para el deporte, que, en muchas ocasiones, se evidencia obsoleta e inoperante. Sin embargo, se puede establecer, que se debe de crear una nueva legislación laboral para el deporte, incluyendo en la misma, aspectos que influyan positivamente en el entorno laboral, de las personas que participan del deporte entrenadores, deportistas, utileros, árbitros etc. teniendo en cuenta la evolución laboral en el ámbito deportivo.

¿QUÉ COBIJA EL DERECHO LABORAL EN COLOMBIA?

Es importante mencionar que Colombia en su constitución, defiende el derecho al trabajo, a la recreación y el deporte; de esta forma, el deportista, el entrenador entre otros en sus facultades encuentra protección constitucional; igualmente, en Colombia existe la Ley 181 de 1995, llamada la “ley del deporte”, la cual regula temas relacionados con esta disciplina.

A pesar de esto, la mencionada ley, en términos laborales se evidencia bastante incompleta; dado que lo más relacionado con la actividad laboral de un deportista, que esta ley enmarca, es aquello vinculado a los derechos deportivos, dejando claro que estos pueden ser de titularidad de un club o de un jugador; y que, además, los clubes pueden

disponer de estos derechos para autorizar la actuación de un deportista en dicho club. Omitiendo así, cualquier regulación relacionada a los deportistas y dejándolos a merced de la legislación laboral individual, que se rige por el estatuto del trabajador. Situación que no debería ocurrir puesto que la actividad profesional del deportista debe contar con una regulación particular, teniendo en cuenta las particularidades de su trabajo.

¿CÓMO PUEDE MEJORAR COLOMBIA EL DERECHO LABORAL EN EL DEPORTE?

Colombia se deben establecer medidas que regulen la profesión deportiva de manera minuciosa, para lo cual sería conveniente tomar como referencia normas de otros países con el fin de elaborar un cuerpo normativo más especializado. Un ejemplo de lo anterior es la legislación deportiva laboral del reino de España, en la cual se crea una normatividad especial para los deportistas españoles con el Real Decreto 1006 de 1985. De esta manera, España cuenta con una legislación especializada en el entorno laboral de las personas dedicadas al ámbito deportivo; además de que, en dicha norma, se regulan diversos temas referentes a la situación laboral del deportista español; como, por ejemplo: determinar quiénes son deportistas profesionales y quiénes no. A su vez, especifica la forma en que se debe llevar la contratación con un deportista extranjero, estipula el contrato, las modalidades, regula el ámbito de la jornada laboral de un deportista e incluye temas como los periodos de prueba. Así pues, se comprueba que, en el reino de España, existe una norma legal laboral clara, que permite evidenciar el carácter especial que presentan las actividades deportivas, entre estas el fútbol. De igual manera, en Latinoamérica, existen países que tienen en cuenta en su legislación al deporte, como es el caso de Chile; el cual, mediante el capítulo IV: “Del contrato de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas” del código del trabajo, establece la regulación del entorno laboral de los deportistas, incluyendo a los jugadores de fútbol, quienes tienen normativas especiales que permiten un ambiente laboral propicio, sin confusiones o inconformidad de alguna de las partes que firman el contrato de vinculación. De esta manera, Colombia, puede tomar como referencia a estos dos países con el fin de realizar un cuerpo normativo claro y concreto y de esta manera brindarles a los deportistas, incluyendo los futbolistas, nacionales y

extranjeros, unas leyes laborales especiales que los protejan directamente, sin necesidad de caer en confusiones y ambigüedades. Y de esta manera, permitirles el estatus de profesionalización y concederles la protección especial que por las características de esta y el entorno en que se desempeñan merecen. Igualmente, teniendo en cuenta lo relatado por los jugadores y ex jugadores de fútbol en el trabajo de campo, se pueden tener en cuenta desde la experiencia personal de los mismos, aspectos que se puedan extraer, para mejorar la situación laboral de los deportistas en Colombia.

¿LAS PERSONAS QUE TOMAN COMO PROFESIÓN EL DEPORTE, COMO SE VE EN EL ÁREA DE PENSIÓN?

Se evidencia desprotegido, es el de las pensiones de los deportistas en Colombia; ya que casi ningún deportista, entrenador, arbitro, etc. puede completar los requisitos para su pensión, por medio de la actividad deportiva, pues al momento del retiro, no satisfacen las exigencias legales mínimas para optar por una pensión. Situación legal que no permite que un deportista, entrenador, arbitro, etc. pueda pensionarse por su actividad diaria y deba recurrir a otro tipo de actividades, después del retiro. De esta manera, la creación de normatividad que exalte y proteja la pensión de los deportistas, entrenadores, árbitros, etc. garantiza la recompensa al esfuerzo realizado, sin la necesidad de que en su retiro del deporte se vea obligado a realizar otras labores completamente diferentes a su especialidad, para poder acceder a su derecho de la pensión.

¿CÓMO SE PUEDE APOYAR A LOS DEPORTISTAS, ENTRENADORES, ÁRBITROS, ETC.?

La creación de un fondo de garantías para el deportista, con el fin de que este pueda contar con diferentes auxilios para el desarrollo de su actividad, teniendo en cuenta que un deportista siempre se encuentra expuesto al desarrollo de alguna enfermedad o lesión grave, por las características de su profesión. Dicho fondo podría convertirse en un recurso para el deportista o su familia, en caso de que exista alguna calamidad laboral. Así mismo, es una excelente manera, para que el deportista al final de su carrera tenga un adecuado auxilio económico y pueda continuar con su estilo de vida y el de su familia.

De igual forma, es importante regular en Colombia, lo referente a los derechos de imagen. Puesto que, los jugadores manifiestan que, estos ya no hacían parte del contrato laboral. Por ende, es pertinente que estos derechos queden claramente estipulados en el contrato; para que así, al momento de alguna disputa, los deportistas puedan contar con un amparo legal que les permita exigir lo que les pertenece. En pocas palabras, el contrato de un deportista debería extenderse a más allá de lo laboral e incluir otros aspectos como el mencionado, el cual, en muchas ocasiones termina beneficiando a otras personas y no a los mismos deportistas.

Otro tema que debe ser abordado, es el relacionado con la participación de terceros en los derechos de los jugadores de fútbol. Aunque este ya es un tema que le compete a la Federación internacional de fútbol asociado (FIFA), quién es el máximo ente regulador del fútbol a nivel mundial, debe ser analizado, debido a que, en la gran mayoría de transferencias, existe la participación de un tercero, llamados agentes o representantes de los jugadores de fútbol. Estos además de intervenir en sus contratos de imagen, manejan muchos aspectos de su vida, entre esos las transferencias y lo referente a los derechos deportivos; por lo tanto, es pertinente que exista la posibilidad de que un tercero como lo es un agente, teniendo en cuenta la directa participación que tiene con los derechos deportivos de un jugador, pueda obtener un porcentaje en dichos derechos.

¿QUÉ SE PROPUESTA SE LE PODRÍA REALIZAR AL MINISTERIO DEL DEPORTE?

Para el Ministerio del Deporte, es realizar una vigilancia más rigurosa hacia los clubes. Teniendo en cuenta que, en el trabajo de campo realizado con las entrevistas, se vislumbra en ciertas ocasiones (dependiendo del reconocimiento del club), el cumplimiento o incumplimiento de las condiciones pactadas con los jugadores, entre ellas, el pago. Por lo cual, es de suma urgencia que se tomen medidas en cuanto a esta situación, puesto que, todos los clubes, sin importar su nombre, deben cumplir el plazo de pago a sus deportistas. Además de la vigilancia, se necesitan medidas más drásticas cuando se presenten estas situaciones, para que así, los clubes se vean verdaderamente amenazados por el hecho de incumplirle a sus deportistas, y así mismo se tomen medidas que puedan proteger efectivamente los derechos laborales de estas personas que

muchas veces son transgredidos. Acorde a lo anterior y a toda la temática trabajada durante este trabajo investigativo se considera que es menester del legislador la creación de una ley que regule todo lo relacionado con el ámbito laboral de los deportistas y las personas que participen de ello en Colombia, aunque como ya se mencionó anteriormente existe una ley que regula el deporte en Colombia, sin embargo, en cuanto a lo laboral esta es notoriamente insuficiente y no abarca todo lo que el deportista necesita para su correcto desempeño laboral, por lo que generalmente se termina recurriendo a la legislación laboral individual, la cual no regula adecuadamente a los deportistas en Colombia dada la naturaleza especial que reviste dicha actividad laboral.

Es por esto, que tal como los países tratados en la presente investigación, debe existir una ley completa y clara en la regulación de contratación, vinculación, salarios, horas extras, entre otros temas laborales, así mismo dicha ley debe regular lo relacionado con las pensiones de los deportistas puesto que este es un aspecto importante para que sea completa y cumpla con la finalidad de proteger a los deportistas y su actividad laboral en el país.



5.3 PROFESIONALIZACIÓN DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN.



¿QUIÉN ES EDSON PÁEZ?

Soy un hombre de 42 años, de profesión Licenciado en recreación y turismo de la Universidad Pedagógica Nacional, Maestrando en representación política y gestión pública de La Universidad La Gran Colombia. Con más de 20 años en el campo de la recreación como recreador, capacitador, representante de los egresados, ponente, supervisor, animador, mago profesional, campista y recreo logo en general y particular. Soy padre de dos hijos Joel y Sebastián y he defendido y participado en muchas mesas de concertación para todo lo que tiene que ver con recreación en el país y en varios países de latino América, pertenezco al Consejo Colombiano de Recreación en donde nos preocupamos por las acciones en recreación en el país desde la norma hasta el territorio.



¿CÓMO SE CONSIDERA LA RECREACIÓN?

Para mí la recreación es un campo de acción, con base en la lúdica, la diversión y siempre se realiza de manera voluntaria. Que en Colombia es un derecho que se encuentra en la constitución y está registrado en la ley 181 del 95 la cual reconoce el derecho de todas las personas a la recreación como parte fundamental de su desarrollo individual y colectivo. Pero por otro lado la recreación es una experiencia de carácter social y cultural que vincula la realización de actividades placenteras autotélicas o exotélicas en el marco de la lúdica, donde integra al individuo a través de procesos caordicos.

¿LOS DE RECREACIÓN PUEDEN TENER OTROS EMPLEOS?

En general si pudieran y mucha gente lo hace, esto sobre todo debido a que se trabaja mucho en eventos, pero el campo es tan diverso que depende de muchas cosas.

¿EN COLOMBIA COMO INFLUYE EL DERECHO LABORAL EN LA RECREACIÓN?

Dentro del sistema laborar somos un contratista más o cualquier otro trabajador, que en cajas de compensación algunos tienen contrato laboral con todo lo de ley, en el sector público igualmente. Pero nuestra profesión no existe dentro de los manuales de funciones de las entidades estatales, es decir no hay ningún Manual que diga que por ser licenciado en recreación o técnico en recreación o tecnólogo podemos acceder a dicha vacante o cargo. Hemos venido trabajando muy fuerte para aparecer en marco nacional de ocupaciones, para que se nos reconozca como una ocupación en Colombia, y también, estamos en el camino para llegar a parecer en el manual de funciones de algunas entidades, eso esperamos. Venimos trabajando en la modificación a la ley 181 del 95, participando en muchas reuniones con el congreso, en mesas de concertación hemos logrado introducir algunas cosas en torno a la recreación. Por lo pronto trabajamos por una reivindicación de la profesión en el país, ya que muchos utilizan la recreación, pero nadie la reconoce como importante.

¿QUÉ COBIJA EL DERECHO LABORAL EN COLOMBIA?

Nuestra normatividad reconoce a la recreación como un derecho en Colombia, y la reconoce como gasto público social, pero del dicho al hecho hay mucho trecho, nosotros somos los únicos que desde hace más de 15 años hemos trabajado por este reconocimiento en el país.

¿CÓMO PUEDE MEJORAR COLOMBIA EL DERECHO LABORAL EN LA RECREACIÓN?

- Reconocimiento dentro del sistema nacional de ocupaciones.
- Integración dentro de los manuales de funciones de entidades del estado afines a nuestra profesión
- Poder ser parte de la modificación a la ley 181 como sistema nacional de la recreación
- Que los tomadores de decisión nos tengan en cuenta como un sector productivo de la nación
- Que los actores del campo también valoren lo que hacen

¿LAS PERSONAS QUE TOMAN COMO PROFESIÓN LA RECREACIÓN, COMO SE VE EN EL ÁREA DE PENSIÓN?

Ese tema es difícil, muchos empezamos en el ámbito haciendo eventos, por lo mismo sin cotizar a pensiones durante mucho tiempo, si en este momento no se ve como una profesión y eso que existen dos carreras profesionales en Colombia, antes estábamos peor, por eso muchos trabajaban en eventos sin ninguna protección social, solo con lo que le pagaban a destajo. Muchos actores del sector deciden cambiar de profesión y de oficio debido a la inestabilidad del campo, o deciden combinar o alternar con otras acciones.

¿CÓMO SE PUEDE APOYAR A LOS RECREADORES O PROFESIONALES DE LA RECREACIÓN?

Creo que lo primordial es valorando la acción recreativa, no pensar que “eso de la recreación que tan difícil es si solo son dos o tres jueguitos y ya” saber del impacto que un recreador puede tener en las personas y como el juego transforma vidas de forma positiva. Cambiar la forma de pensar frente a la recreación es el primer paso para apoyar, lo otro es abrir espacios de discusión como este para contar más a cerca de nuestro campo y así más gente sepa quienes somos y que hacemos.

¿QUÉ SE PROPUESTA SE LE PODRÍA REALIZAR AL MINISTERIO DEL DEPORTE?

Muchas, tenemos documentos entorno a la modificación a la ley 181 del 95 que de fondo cambia el accionar del ministerio, pero al actual ministerio seria que le diera la relevancia que merece a la recreación, allá existe el GIT de recreación y este grupo se rige mucho por el plan nacional de recreación que me parece muy bueno, pero siento que desde más arriba no le dan la importancia que tendría que tener, aparte porque estamos tan deportivizados que entienden por deporte muchas cosas que son recreación. Eso que hoy en día tenemos una ministra que hizo su carrera en torno a la recreación, uno pensaría que tendría políticas internas más orientadas a la recreación, pero no, siento que se la consumió la institución y su entorno deportivo. Por otro lado, no solo al ministerio del deporte, nosotros somos un campo intersectorial, es decir que podemos estar en varios sectores aportando desde ahí, podríamos estar, por ejemplo, en el ministerio de las culturas, ministerio de comercio, industria y turismo, ministerio de educación, hasta en el de defensa planeando y organizando campañas lúdicas de prevención de las causas sociales que llevan al crimen, esto solo son ejemplos de cómo podríamos integrarnos al ámbito nacional.



5.4 DIGNIFICACIÓN DEL TRABAJO SEXUAL EN COLOMBIA, ESTUDIO DE CASO ASTRASEX¹⁵. PARTE 1.

PODCAST

PUBLICACIÓN



El trabajo sexual en Colombia tiene clientes, simpatizantes y detractores. Los primeros no se limitan a quienes cruzan las zonas rojas: también son quienes han llenado neveras y pagado cuotas iniciales de finca raíz al comprar fotografías o videos hechos por creadores de contenido.

Los simpatizantes son quienes respetan esta actividad económica, cuando nace de la decisión informada y voluntaria de un adulto. Se entiende trabajo sexual como el que se realiza entre dos o más personas mayores de 18 años, de forma voluntaria, libre y sin coerción y en plena facultad de sus capacidades. También busca que toda persona que ejerza el trabajo sexual tenga derecho a un contrato a término indefinido con todas las prestaciones y obligaciones de ley, es decir, acceso a seguridad social, pensión, licencia de maternidad o paternidad, vacaciones, prima, cesantías y demás.

Los detractores tienen muchas caras: la del mercenario que cree en sociedades imposiblemente limpias, la del legislador que consume en privado y niega en el Capitolio, las de los religiosos que tienen tanta moral que tienen dos, y las de un sector del

¹⁵ Erika Mesa Díaz. Infobae. Fundan Astrasex, nuevo sindicato de trabajadoras y trabajadores sexuales en Colombia. Obtenido 19/02/2024. <https://www.infobae.com/america/colombia/2022/08/28/fundan-astrasex-nuevo-sindicato-de-trabajadoras-y-trabajadores-sexuales-en-colombia>

feminismo radical que solo concibe una forma —y solo una— de liberación. Sus argumentos contra una forma de ganarse la vida, más allá de rebasar los límites de la libertad de expresión, dejan al sector del trabajo sexual en una situación vulnerable en términos laborales, humanitarios y económicos.

Contra estas circunstancias, un grupo de personas dedicadas al trabajo sexual empezó a concebir, desde hace más de un año, la Asociación Sindical de Trabajo Sexual en Colombia (Astrasex).





¿QUIÉN ES CAROL BIBIAN HERRERA RODRÍGUEZ?

Carol Bibian Herrera Rodríguez, con 16 años de experiencia trabajando con diferentes grupos poblaciones y sus problemáticas particulares.

¿QUIÉN ES CAROLINA CALLE?

Presidenta de ASTRASEX y directora de Corporación calle 7 Colombia. Referente de la plataforma latinoamericana para personas que ejercen trabajo sexual (Plaperts).

¿QUÉ ES ASTRASEX?

Es el sindicato de trabajadoras sexuales, reúne a personas que ejercen trabajo sexual virtual y sus vertientes, pornografía y sus vertientes, trabajo sexual callejero y trabajo sexual presencial en establecimiento comercial, spa, whiskería, motel y demás. Astrasex

reúne a personas que ejercen trabajo sexual virtual y sus vertientes, pornografía y sus vertientes, trabajo sexual callejero y trabajo sexual presencial en establecimiento comercial, spa, wiskeria, motel y demás. Esta agremiación es consciente de que no es la primera de su tipo en Colombia: en 2008 nació la Asociación de Mujeres.

Buscando Libertad (Asmubuli) y en 2016 fue fundado el Sindicato de Trabajadoras Sexuales de Colombia (Sintralsexco), ambos sindicatos vinculados a la Red Latinoamericana de Trabajadoras Sexuales de Latinoamérica y el Caribe (RedTraSex). Astralsex propone reunir las caras de los actores que reúnen las diversas modalidades del trabajo sexual y trabajar por todos.

Entre otros motivos, este cisma puede explicarse porque los otros espacios gremiales son exclusivos para personas asignadas femenino al nacer. Reconocemos que al existir tantas modalidades del ejercicio solemos tener diferencias marcadas y se convierten en luchas dispersas, incluyendo a nuestras hermanas trans, que tienen una lucha junto a la nuestra. Es el momento de poner el pare, crear juntanza y luchar juntas por una sola causa.

Su lanzamiento fue en el barrio Santa Fe, ubicado en la localidad de Los Mártires, en el centro de Bogotá, está históricamente ligado al trabajo sexual desde los años 80. La intención es reunirnos en un espacio de reivindicación, un sitio histórico en la memoria del trabajo sexual, compartiendo en comunidad desde la olla popular que se ha convertido en un eje importante entre las compañeras que trabajan en situaciones de vulnerabilidad, la idea es reunir la mayor cantidad de trabajadores sexuales posibles en el país, desde las diversas modalidades del ejercicio y con las diversidades sexuales de quienes lo ejercen. Por eso, la agremiación invita a quienes ejerzan cualquier modalidad de trabajo sexual en Colombia a comunicarse y hacerse miembro. Esta asociación laboral incluye a personas que trabajan en la industria de contenido en línea, entre otras variedades de trabajo sexual. Hemos reconocido que la necesidad inmediata es la regulación laboral digna. Decidimos unificarnos como gremio para poder hacer un llamado con la legitimidad que se necesita, sentimos que desde el sindicato podemos armarnos de herramientas y espacios para alcanzarlo.

¿QUÉ ES EL TRABAJO SEXUAL?

Es la prestación de un servicio sexual por el cual se percibe una retribución económica e intercambio que permite una negociación y ejercicio de servicios sexuales remunerados.

¿QUÉ MODALIDADES DE TRABAJO SEXUAL HA IDENTIFICADO ASTRASEX?

Trabajo sexual virtual y sus vertientes, pornografía y sus vertientes, trabajo sexual callejero, carreteras y trabajo sexual presencial en establecimiento comercial, spa, wiskeria, motel y demás.

¿QUÉ GARANTÍAS PIDEN LAS TRABAJADORAS SEXUALES?

En principio, la normativa busca reconocer el derecho de las personas a ejercer el trabajo sexual dignamente, entendiendo trabajo sexual como cualquier actividad.

¿QUÉ AVANCES HAY EN MATERIA DE REGULACIÓN DEL TRABAJO SEXUAL?

En la actualidad cursa en el congreso el proyecto de ley 186 de 2023 por medio del cual se establecen los lineamientos para la dignificación laboral del trabajo sexual en Colombia y se dictan otras disposiciones.

¿QUE TIENE PARA DECIR CON RESPECTO A LAS MIRADAS SUSPICACES Y REPROBADORAS QUE ESTÁN RECIBIENDO DESDE YA POR PARTE DE CONSERVADORES Y ABOLICIONISTAS?

Por el nacimiento de Astrasex, se tiene dos cosas para decir: Principalmente, que nos respeten y respeten nuestro derecho a la sindicalización, que dejen de perseguirnos porque no somos el enemigo. Pero, además, quiero contarles que esta es la muestra de que no somos dos, que somos muchas personas que nos reconocemos como trabajadoras sexuales en el país, más de cien mil, y este sindicato y alianza gremial será la prueba de que solo queremos garantías y derechos humanos”, dijo la presidenta de este sindicato.

¿CUÁLES SON LOS PRONUNCIAMIENTOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL QUE ORDENAN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO SEXUAL EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE?

1. Sentencia T-310/22: En esta sentencia, la Corte reafirma la importancia de reconocer el trabajo sexual como una actividad laboral legítima y constitucional, y resalta la necesidad de proteger los derechos de las trabajadoras sexuales frente a la discriminación y la estigmatización social.

2. Sentencia T-109/21: La Corte Constitucional establece que las personas que ejercen el trabajo sexual tienen derecho a acceder a servicios de salud y seguridad social, y que los empleadores y terceros deben abstenerse de discriminar o estigmatizar a estas personas.

3. Sentencia SU062-19: En este fallo, la Corte indica que las autoridades deben adoptar medidas para proteger a las trabajadoras sexuales contra la violencia y la explotación, garantizando su seguridad y bienestar.

4. Sentencia C-293-19: La Corte Constitucional sostiene que el trabajo sexual debe ser abordado desde una perspectiva de derechos humanos, y que las políticas públicas deben asegurar el respeto a la dignidad y autonomía de quienes se dedican a esta actividad.

5. Sentencia A449-17: La Corte establece que el trabajo sexual no puede ser criminalizado, y que es necesario promover la protección de los derechos de las personas que ejercen esta actividad.

6. Sentencia T-073-17: En este fallo, la Corte Constitucional reafirma que las trabajadoras sexuales tienen derecho a la seguridad social y a condiciones laborales justas y equitativas.

7. Sentencia T-594/16: La Corte Constitucional indica que las autoridades deben adoptar medidas para prevenir la explotación sexual y proteger los derechos de las trabajadoras sexuales, especialmente aquellas que son víctimas de trata de personas.

8. Sentencia T-736-15: En este fallo, la Corte establece que las personas que ejercen el trabajo sexual tienen derecho a la intimidad y a que su información personal no sea divulgada sin su consentimiento.

9. Sentencia T-629-10: La Corte Constitucional reconoce que el trabajo sexual debe ser abordado desde una perspectiva de derechos humanos y que las autoridades deben adoptar medidas para garantizar la seguridad y protección de las trabajadoras sexuales.

10. Sentencia SU476-97: La Corte Constitucional resalta la importancia de reconocer el trabajo sexual como una forma de trabajo, y que las trabajadoras sexuales tienen derecho a la protección contra la discriminación y la violencia.



5.5 DIGNIFICACIÓN DEL TRABAJO SEXUAL EN COLOMBIA, ESTUDIO DE CASO ASTRASEX. PARTE 2.

POD  CAST

 PUBLICACIÓN



La iniciativa que cursa su tránsito en el Congreso sobre trabajo sexual tiene como objetivo que el trabajo sexual sea reconocido como actividad laboral en Colombia, esto conllevaría a dar garantía en materia de derechos laborales y de seguridad social para las personas que se dedican a este oficio. La propuesta de ley busca tener alcances no solo en las y los trabajadores, también en los establecimientos comerciales entre los que se encuentran clubes, casas de citas y agencias. El Proyecto de Ley 186 de 2023 busca que sea reconocida la dignidad de las personas que ejercen el trabajo sexual, asegurando el derecho a la estabilidad laboral. Asimismo, se tiene como finalidad la protección contra despidos arbitrarios y la discriminación laboral. Las modalidades de trabajo que están contempladas en el articulado del proyecto son el trabajo sexual en espacios públicos, modelaje webcam, creación de contenido, pornografía, intercambio de servicios sexuales dentro de establecimientos comerciales, servicio de escort y el baile erótico. Estas modalidades deben estar enmarcadas dentro de los parámetros del consentimiento informado, la edad legal, la seguridad, salud y protección contra la violencia y el abuso. El documento de la iniciativa expone que el trabajo sexual se encuentra configurado dentro de lo establecido en el Artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. La norma señala que existe un contrato de trabajo cuando una persona realiza una labor por la cual otra persona (patrona o jefe), da una remuneración. La propuesta presentada en el

Congreso explica que las personas que ejercen el trabajo sexual tienen los mismos derechos laborales que cualquier otro trabajador. Es decir, se debe garantizar la seguridad social, remuneración justa, un ambiente de trabajo seguro y el derecho al sindicato.

¿QUIÉN ES SAKURA ARDILA ORTIZ?

Vicepresidenta de ASTRASEX y Socióloga con maestría en métodos cuantitativos en ciencias sociales.

¿COMO EJERCE SU LIDERAZGO DE TRABAJO SEXUAL?

¿QUÉ DERECHOS EXIGE ASTRASEX AL ESTADO?

Que el trabajo sexual sea reconocido como trabajo y por consiguiente los derechos que tienen los demás trabajadores del país. Además, buscamos protección frente a la discriminación y mayor acceso a medidas de bienestar y protección.

¿CUÁL ES SU IDENTIDAD DE GÉNERO Y CON CUALES PRONOMBRES SE IDENTIFICA?

Mujer. (Ella).

¿SABES UN PROMEDIO DE PERSONAS QUE EJERCEN MODELAJE WEBCAM EN COLOMBIA?

No.

¿A QUÉ TIPO DE VULNERACIONES DE DERECHOS SE VEN EXPUESTAS LAS PERSONAS QUE EJERCEN MODELAJE WEBCAM?

Discriminación. Contratos por prestación de servicio por trabajos en los que hay relación laboral.

¿QUÉ TIPO DE CONTRATOS O DE VINCULACIÓN SE USA EN LA INDUSTRIA DEL MODELAJE WEBCAM?

Contratos por prestación de servicios.

¿SE GARANTIZAN LOS DERECHOS LABORALES A LAS PERSONAS QUE EJERCEN MODELAJE WEBCAM?

Por lo general no.

¿SOLO LAS MUJERES EJERCEN MODELAJE WEBCAM U OTRAS MODALIDADES DE TRABAJO SEXUAL?

El modelaje webcam lo ejercen personas de todos los géneros y orientaciones sexuales.

¿EL TRABAJO SEXUAL ES EJERCIDO ÚNICAMENTE POR PERSONAS JÓVENES?

No. Hay personas mayores de edad de diferentes edades.

¿QUÉ PLANTEA EL PROYECTO DE LEY 186, SOBRE TRABAJO SEXUAL?

De igual modo, se busca el reconocimiento de derechos amparados en el Código Sustantivo del Trabajo como lo son las vacaciones, licencias de maternidad y paternidad, licencias por luto, primas de servicios, salud ocupacional y el acceso a las cajas de compensación familiar. Respecto a la parte contractual, las personas que se dediquen a este oficio tendrán derecho a un contrato a término indefinido con todas las prestaciones y obligaciones fijadas por la ley. Dicho contrato debe contener la identificación de las partes que intervienen en la relación laboral, la descripción del cargo y la remuneración, así como la jornada laboral y las condiciones de trabajo. Las y los empleadores deben asegurar estándares de higiene y seguridad, para prevenir que las personas se vean expuestas a enfermedades y riesgos laborales. De convertirse en ley, la propuesta plantea que el Ministerio de Salud de la mano con organizaciones de personas que ejercen el trabajo sexual deben diseñar planes de salud para atender las necesidades en salud mental y física. En el articulado el proyecto se explica que los establecimientos comerciales donde se presten servicios relacionados con el trabajo sexual no serán

considerados como espacios ilegales. A su vez, dichos lugares deberán registrar su funcionamiento en el Ministerio de Trabajo para generar un censo. El documento señala que los estudios webcam no podrán obligar a las y los trabajadores a firmar cláusulas de exclusividad y las jornadas laborales de las personas que ejercen el trabajo sexual no deberán superar las ocho horas. Así pues, en los artículos se explica que, en caso de tener residencia, esta debe ser en un lugar diferente a aquel donde se realice el trabajo. Será una obligación de los establecimientos comerciales donde se lleve a cabo cualquiera de las modalidades de trabajo sexual que se provea condones de forma gratuita y se disponga de dispensadores. Las y los propietarios o administradores deberán asistir a jornadas de información y educación sexual, equidad de género y derechos humanos, para lograr un trato con dignidad evitando la estigmatización. Adicionalmente, la propuesta de Ley explica que se debe garantizar la protección de datos y el derecho al olvido, este último se refiere a la eliminación de información relacionada con la actividad laboral y, que se llevará a cabo a petición de la persona. Este punto no aplicará cuando haya relación con delitos o actos de violencia.¹⁶



¹⁶ Linda Rincón. La dignificación del trabajo sexual en Colombia: El proyecto de Ley que busca el reconocimiento de los derechos laborales. Obtenido 26/02/2024 <https://elcuartomosquetero.com/la-dignificacion-del-trabajo-sexual-en>

5.6 DEMOCRACIA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.



Antonio Gramsci, explica cómo se integran los movimientos por la emancipación de la clase trabajadora, las mujeres, y la población, en las estructuras del viejo orden de cosas, especialmente a través de lo que sería las posiciones de la socialdemocracia clásica y nuevas versiones. Entre sus innumerables contribuciones plenamente vigentes, explica que "El concepto de mal menor es uno de los más relativos. Enfrentados a un peligro mayor que el que antes era mayor, hay siempre un mal que es todavía menor, aunque sea mayor que el que antes era menor. Todo mal mayor se hace menor en relación con otro que es aún mayor, y así hasta el infinito. No se trata, pues, de otra cosa que de la forma que asume el proceso de adaptación a un movimiento regresivo, cuya evolución está dirigida por una fuerza eficiente, mientras que la fuerza antitética está resuelta a capitular progresivamente, a trechos cortos, y no de golpe, lo que contribuiría, por efecto psicológico condensado, a dar a luz a una fuerza contracorriente activa o, si ésta ya existiese, a reforzarla." Cuaderno, 16 (XXII).

¿QUIÉN ES ALFREDO BERNAL RIVERA?

Abogado Consultor, director del Instituto para la Defensa y la Participación Ciudadana FUNIDEPAC.



¿CUÁL ES EL PAPEL DE LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE VEEDORES Y VEEDURÍAS CIUDADANAS FRENTE A LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES?

¿QUÉ ES EL PRESUPUESTO PARTICIPATIVO Y COMO PUEDE APOYAR A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR INFORMAL?

¿CUÁL ES EL ROL DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN CON LA DIVERSIDAD CULTURAL Y ÉTNICA DE UNA COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA?

¿PORQUE LA ECONOMÍA SOLIDARIA ES UN CAMINO HACIA LA PAZ?

¿EN QUÉ CONSISTEN LOS PROYECTOS PRODUCTIVOS DE LOS TRABAJADORES URBANOS Y RURALES EN LA ECONOMÍA SOLIDARIA, PARA EL REGRESO AL CAMPO DE UNA SOBERANÍA ALIMENTARIA?

¿CUÁL ES EL APORTE DE LAS BRIGADAS JURÍDICAS QUE USTED ADELANTA PARA LA POBLACIÓN VULNERABLE TRABAJADORA?

¿CUÁL ES EL APORTE DE LAS VEEDURÍAS CIUDADANAS A LA DEFENSA DE LOS NIÑOS Y LAS MUJERES TRABAJADORAS, ASÍ COMO LOS TRABAJADORES INFORMALES?

¿QUÉ ACTIVIDADES EN PRO DE LOS TRABAJADORES RURALES, HACEN LOS COMITÉS DEPARTAMENTALES DE REFORMA AGRARIA?

¿CUÁL ES EL PAPEL DE LOS SINDICATOS DE LOS TRABAJADORES INFORMALES POR LA DEFENSA DE LA DIGNIDAD HUMANA?

¿CUÁLES SON SUS PROPUESTAS PARA PROMOVER LA INDUSTRIALIZACIÓN EN LA REGIÓN, ENFRENTAR LA CRISIS CLIMÁTICA Y LA CONSTRUCCIÓN DE LA PAZ, DESDE LA PERSPECTIVA LABORAL?

¿EN QUÉ CONSISTE LA SENTENCIA T-407 A-22 DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DONDE SE EXHORTÓ A LA SOCIEDAD DE ACTIVOS ESPECIALES (SAE) Y A LA AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS (ANT) PARA QUE ADELANTEN CON CELERIDAD LOS PROCESOS RELACIONADOS CON EL SANEAMIENTO Y LA ADJUDICACIÓN DE BIENES QUE HAN SIDO OBJETO DE EXTINCIÓN DE DOMINIO?

Es un llamado a la SAE y a la ANT para que tramiten con celeridad las solicitudes de adjudicación de bienes que fueron objeto de extinción de dominio. La Sala Octava de Revisión encontró procedente la acción de tutela para valorar la vulneración de los derechos al debido proceso administrativo y al acceso progresivo a las tierras de los accionantes por la omisión de las autoridades administrativas de dar inicio e impulso a un proceso de clarificación. El pronunciamiento fue hecho al estudiar una acción de cumplimiento que presentó la Asociación de Productores Agropecuarios Emprendedores de la Altillanura (ASPROAGROLLANOS) en contra de la ANT para que continúe con el proceso de adjudicación de las tierras que vienen ocupando desde el año 2004 en los predios San Luis, Los Ángeles y Luz Mar del municipio de Puerto López (Meta).

Con ponencia del magistrado José Fernando Reyes Cuartas, la Sala Octava de Revisión consideró que le correspondía al INCODER y a la ANT impulsar el proceso una vez recibidas las solicitudes de los accionantes que fueron presentadas en 2011, 2016 y 2018, en las cuales se pidió acompañamiento e información sobre los trámites de adjudicación de los predios. La Sala evidenció una omisión por parte del INCODER para iniciar el trámite administrativo correspondiente, situación que continuó cuando la ANT asumió las funciones de la anterior entidad, pues pese a recibir las solicitudes pendientes de resolver no demostró activación alguna del procedimiento correspondiente.

¿EN QUÉ COSISTE LA POLÍTICA ‘HAMBRE CERO’ DE OLLA A LA HUERTA Y DE LA HUERTA AL TERRITORIO?

Implica la ejecución de un programa de crédito al sector agropecuario y un proyecto con ollas, huertas y comedores comunitarios, que aportarán al desarrollo del sector agrario y agropecuario, y que le darán vía a que la población adquiera prácticas agrarias. Esta medida impulsará la creación de ollas, huertas y comedores comunitarios alrededor del país, es necesario articular a varios sectores de la sociedad con la materia agrícola, para que no sea exclusivamente de la región rural, sino que permita que el casco urbano adquiera prácticas agrícolas en patios, casas o apartamentos.



5.7 ESTUDIO DE CASO: TRABAJO RURAL, PAZ Y EL CONFLICTO.



PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

Un conflicto surge en una pequeña comunidad rural ubicada en las montañas. La comunidad está compuesta por un grupo diverso de personas, incluidos agricultores, ganaderos, comerciantes y trabajadores. Durante muchos años, la comunidad ha vivido en armonía y ha trabajado junta para solucionar sus problemas. Sin embargo, recientemente se ha presentado un conflicto que ha amenazado la unidad de la comunidad y ha generado una tensión palpable entre sus habitantes. El conflicto se originó cuando un grupo de agricultores construyó una represa en el río que atraviesa la comunidad.

La represa permitiría a los agricultores riego para sus cultivos y, a su vez, mejoraría la producción agrícola. Sin embargo, los ganaderos argumentan que la represa afectará el flujo de agua y, por lo tanto, limitará el acceso a agua fresca para sus ganados, también argumentan que la represa afectará los pastos naturales en la zona, lo que a su vez afectará su capacidad para mantener sus rebaños. El conflicto se ha intensificado a lo largo del tiempo y ha llevado a una división en la comunidad, con los agricultores y ganaderos tomando posiciones firmes y cada vez más enfrentadas. Los comerciantes y trabajadores también se ven afectados, ya que dependen de la armonía de la comunidad para mantener sus negocios. Los habitantes de la comunidad se han reunido en varias ocasiones para tratar de resolver el conflicto, pero hasta ahora no han logrado un acuerdo.

La tensión continúa creciendo y la división entre los habitantes parece cada vez más profunda. Muchos temen que el conflicto tenga un impacto negativo a largo plazo en la comunidad y en su capacidad para trabajar junta y resolver problemas en el futuro. Es necesario encontrar una solución justa y sostenible para el conflicto. Se ha propuesto que se involucre a un mediador independiente para ayudar a las partes a llegar a un acuerdo,

pero hasta ahora no han definido quién debería ser el mediador. La comunidad enfrenta un desafío importante y requiere la cooperación y el compromiso de todos sus habitantes para resolver el conflicto y restaurar la armonía y la unidad. Es importante encontrar una solución que tenga en cuenta las necesidades y sospechas de todas las partes implicadas y que permita a la comunidad avanzar junta hacia un futuro mejor y más sostenible.

¿QUIÉN ES ELIANA CAROLINA BÁEZ SANDOVAL?

Estudiante de decimo semestre de administración de empresas de la Universidad Minuto de Dios y Administradora Publica.

¿CUÁLES SON LAS CAUSAS Y CONSECUENCIAS PARA DETERMINAR SU IMPACTO EN DIFERENTES NIVELES?

Los intereses de los trabajadores rurales y de los empresarios agrarios de la ganadería, así como de los comerciantes requieren: “Soluciones normativas que favorecen la ecologización de las empresas, incluidos los lugares de trabajo, abarcan una serie de intervenciones a nivel macroeconómico, sectorial y microeconómico. Las soluciones para el ámbito macroeconómico incluyen factores propiciadores, como instituciones que funcionen; políticas ambientales claras, inclusivas y supervisadas; y un entorno propicio para las empresas. En el plano sectorial, se necesitan políticas que fomenten la creación de empresas ecológicas y su funcionamiento (la creación de empresas ecológicas, el desarrollo de competencias, el diálogo social). Las intervenciones a nivel microeconómico (formación y asistencia técnica para respaldar el uso eficiente de los recursos) pueden facilitar los trámites de certificación y la adopción de procesos de ecologización”.¹⁷

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo. Primera edición 2023. La ecologización de las empresas Transformar los procesos y los lugares de trabajo. ISBN 978-92-2-032008-2 (impreso), ISBN 978-92-2-032007-5 (PDF web), Ginebra, Suiza.

¿QUÉ CAUSAS SE IDENTIFICAN EN EL PROBLEMA EN LA GENERACIÓN DEL PROBLEMA PRESENTADO?

La principal causa es el cambio climático y se identifica que: “Se ha ampliado los ámbitos convencionales de negociación entre los interlocutores sociales en muchos contextos nacionales e internacionales. Sin embargo, un mayor diálogo social a nivel nacional no siempre significa un mayor diálogo a nivel empresarial o local. De hecho, es raro — aunque no inédito— que el diálogo social a niveles inferiores se centre en ayudar a las empresas a cambiar sus procesos de producción, con el fin de reducir las emisiones y promover lugares de trabajos ecológicos.”¹⁸

¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS DEL PROBLEMA PRESENTADO?

Las dificultades se encuentran cuando los agricultores, comerciantes y ganaderos:

“Tropiezan con obstáculos, como la complejidad de los procedimientos administrativos y jurídicos o la falta de suministro de los materiales necesarios, y la mayoría dio cuenta de falta de ayuda financiera para la transición ecológica. En el caso de las empresas informales, su formalización y transición hacia una producción sostenible desde el punto de vista ambiental y económico se ven obstaculizadas por las deficiencias estructurales de la economía y por la falta de idoneidad de los marcos normativos a nivel nacional y sectorial. La inadecuación de las cualificaciones se señala como uno de los obstáculos más importantes para la ecologización de las empresas, sobre todo en sectores ajenos a la energía y la eficiencia energética.”¹⁹

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo. Primera edición 2023. La ecologización de las empresas Transformar los procesos y los lugares de trabajo. ISBN 978-92-2-032008-2 (impreso), ISBN 978-92-2-032007-5 (PDF web), Ginebra, Suiza.

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo. Primera edición 2023. La ecologización de las empresas Transformar los procesos y los lugares de trabajo. ISBN 978-92-2-032008-2 (impreso), ISBN 978-92-2-032007-5 (PDF web), Ginebra, Suiza.

EN RELACIÓN CON IMPACTO DE ESTE PROBLEMA, SEGÚN LAS CAUSAS Y CONSECUENCIAS, HÁGANOS UNA REFLEXIÓN DE LA MAGNITUD DEL PROBLEMA Y CÓMO AFECTA A SU CONTEXTO INMEDIATO.

Propongo el siguiente camino para seguir: “Los modelos empresariales sostenibles, que representan una estrategia para que las empresas persigan sus objetivos económicos, además de los objetivos ambientales y sociales, parecen ofrecer una vía prometedora, ya que integran las dimensiones ambiental, económica y social de la sostenibilidad. A nivel sectorial, un planteamiento compartido permitirá a todas las partes interesadas, incluida la dirección de las empresas y los trabajadores, prepararse para las consecuencias del cambio climático en los puestos de trabajo, las competencias y los salarios, y lograr una transición justa tanto en los sectores que deben reducirse como en los que tienen potencial de creación de empleo. Esto incluye mejorar el funcionamiento y el desarrollo de los mercados, sectores y cadenas de valor ecológicos, con miras a que el aumento de la productividad sea uno de los principales motores de la creación de trabajo decente. Para que las mujeres se beneficien de la creación de empleo, es necesario abordar la segregación por sexos en estos dos tipos de sectores, entre otras cosas, mediante una política de desarrollo de competencias. A nivel microeconómico, una medida decisiva es la adopción de una política de emprendimiento verde que incluya la formación de los directivos, intervenciones técnicas e intervenciones para el ámbito de las empresas a fin de facilitar los trámites de certificación y la adopción de procesos ecológicos, dependiendo del tipo de empresas y sectores. Hay herramientas prácticas que pueden utilizar los empleadores y los trabajadores para ecologizar los lugares de trabajo. la ecologización del lugar de trabajo es un elemento cada vez más importante de la transición verde de las empresas y un aspecto de la vida laboral de gran importancia para muchos trabajadores y empleadores.”²⁰

²⁰ Organización Internacional del Trabajo. Primera edición 2023. La ecologización de las empresas Transformar los procesos y los lugares de trabajo. ISBN 978-92-2-032008-2 (impreso), ISBN 978-92-2-032007-5 (PDF web), Ginebra, Suiza.

5.8 REDES DE BIOÉTICA DEL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL.



Las redes de bioética del mundo del trabajo y la bioética laboral. Es una investigación basada en las ciencias de la complejidad, transdisciplinaria, holística y participativa, sobre la sostenibilidad, el derecho laboral y la bioética, surgiendo el biotrabajo (desde lo ético-bioético- filosófico - jurídico- sociológico y de la salud ocupacional) que resignifica el trabajo, priorizando el bienestar y el paradigma de la conservación, centrada en los ejes conceptuales de los derechos humanos laborales, desde la perspectiva ecológica y de género, para prevenir los daños laborales en temas y asuntos específicos cohesionando, integrando, uniendo, vinculando y conectando la necesidad de calidad de vida, con todas y cada una de las aristas del mundo laboral, que se han estudiado y analizado en el programa radial “el mundo del trabajo y la bioética laboral “ uno por uno y separadamente así:

Nuevas formas de trabajo, peores formas de trabajo, la economía y el trabajo, la informalidad laboral, la precarización y marginalización del trabajo, la prostitución, la legislación, jurisprudencia, y doctrina laboral, la insectos hasta los domésticos pasando por los silvestres, el edadismo laboral, la explotación laboral y la trata de personas, el trabajo infantil y juvenil, el acoso laboral, el suicidio por causas laborales, los microtrabajos digitales salud ocupacional y los riesgos profesionales, el mercado laboral, el empleo y la ocupación, el emprendimiento e intraemprendimiento, la pedagogía laboral, el trabajo de los seres vivos, la Uberización del trabajo, el derecho al descanso, el ocio y

a la desconexión laboral, el teletrabajo, el tecnotrabajo, la igualdad de género en el trabajo, el trabajo de cuidado, la constitucionalización del trabajo, la sociología del trabajo, el ciudadano trabajador, la democracia sindical, el trabajo decente y la ecologización del trabajo con los empleos verdes, así como el riesgo psicosocial en el trabajo y la cultura de la legalidad laboral.

Se han creado herramientas pedagógicas, para activar comunidades virtuales en sectores específicos de la Universidad, las empresas y el Estado, apoyada por la red de emisoras universitarias, surgiendo los siguientes nodos educativos: Página web, audiolibros, emisiones y podcast del programa radial : “El Mundo del Trabajo y la bioética laboral ”, cuyo propósito principal es el desarrollo de actividades de relacionamiento y posicionamiento en el entorno, así como el desarrollo tecnológico o de innovación para el Ministerio de Trabajo y la Proyección Social de la Universidad Piloto de Colombia, mediante la oferta institucional del sector trabajo, la política pública del trabajo digno y decente, así como la difusión de normas para una cultura de la legalidad laboral, desde la perspectiva de la Bioética, los ítems de producción corresponden a productos avalados y validados para la Convocatoria Nacional para el Reconocimiento y Medición de Grupos de Investigación, Desarrollo Tecnológico o de Innovación y para el Reconocimiento de Investigadores del SNCT del Ministerio de Ciencias de Colombia.

¿CUÁL ES LA POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LAS REDES DE BIOÉTICA LABORAL Y DEL MUNDO DEL TRABAJO?

Se pretende llevar a los ciudadanos la información general a la población vulnerable; haciendo parte y respondiendo a los objetivos y a las necesidades de la comunidad, los trabajadores y empleadores, sobre los principales problemas o inquietudes que se tienen sobre el mundo del trabajo. Con una pedagogía para dar a conocer los derechos humanos laborales, el programa radial motivara sectores específicos de la población como son los trabajadores rurales, del servicio doméstico, jóvenes recién egresados en transición, del mundo de la academia al mundo del trabajo, los emprendedores de pequeñas y medianas empresas, trabajadores sindicalizados, los menores- adolescentes trabajadores y a quienes laboran en el sector informal de la economía; para que ejerzan adecuadamente sus deberes y derechos laborales. Encontrará todos nuestros

programas, donde se han abordado temas que referencian prácticas, tendencias y ejemplos relacionados con el mundo del trabajo y la bioética laboral; tienen como objetivo desarrollar, socializar o presentar tendencias, temas especializados, en tecno trabajo y bioética. Población vulnerable (Trabajadores informales, del servicio doméstico, trabajo infantil y juvenil, adultos mayores, migrantes) y especialmente sectores críticos (Construcción, transporte, vigilancia, mano de obra intensiva, informales, servicios personales.) donde se puede consultar sobre: El mundo del trabajo y la bioética.

¿CUÁL ES EL ALCANCE DE LAS REDES DE BIOÉTICA LABORAL Y DEL MUNDO DEL TRABAJO?

Es un programa institucional de carácter público, que tiene el espíritu de acercarnos a los ciudadanos, llevándole información sobre sus derechos y sus deberes, indicándole cómo puede acceder a las instituciones del Estado y las entidades de Seguridad Social, Empleo y Protección, promoviendo un mejoramiento continuo de sus condiciones de trabajo que confluya en bienestar para la fuerza laboral del país y sus familias, como asimismo aportando a la productividad y competitividad que requieren las empresas. Este Programa Institucional puede ser escuchado en el lugar de trabajo, en el hogar, en buses, calles, centros comunitarios, etc. Los realizadores y participantes del programa radial coadyuvaran a la evolución hacia una radio y web contemporáneas, dinámicas, atractivas y más cercanas a la audiencia para promover y fortalecer el desarrollo educativo y cultural de los ciudadanos colombianos. La política pública del Ministerio de Trabajo se proyecta con el programa radial institucional el mundo del trabajo.

¿CUÁL ES EL OBJETIVOS DEL PROYECTO DE LAS REDES DE BIOÉTICA LABORAL Y DEL MUNDO DEL TRABAJO?

La política pública del Ministerio de Trabajo se proyecta con el programa radial institucional el mundo del trabajo que permite fortalecer la comunidad trabajadora, transmitiendo desde la radio, generando una motivación a los trabajadores para que ejerzan sus derechos laborales, a quienes se les informará y resolverá todas sus inquietudes, en especial a los trabajadores y a la población vulnerable. Se busca propiciar el aprendizaje en los ciudadanos para que sean multiplicadores de un clima laboral que

refuerce su bienestar, e institucionalizar para los servidores públicos del Ministerio de Trabajo y la comunidad educativa de la Universidad Piloto de Colombia, como una forma de situarlos en estado permanente de aprendizaje, con beneficio para el servidor, el saber, la entidad y la sociedad. Creando libros como guías, tan exhaustivas como las posibilidades lo permitan basado en las memorias que surjan en el seminario radial investigativo con participación ciudadana.

¿CUÁLES HAN SIDO LOS RESULTADOS Y LOGROS MÁS DESTACADOS DE LAS REDES DE BIOÉTICA Y DEL MUNDO DEL TRABAJO?

Al darle una dimensión bioética al derecho, creando la red de bioética “el mundo del trabajo y la bioética laboral”, con su página web, podcast y audiolibros. El biotrabajo, la biolaboralidad y el nuevo sujeto legal laboral, tienen en la inspección de trabajo un aliado porque “garantizan el cumplimiento de las normas, a través de medidas preventivas, asesoramiento y detección de infracciones de la ley laboral”. Por sus facultades, influencia y poderes públicos dentro de una sociedad pluralista y democrática, el Inspector de trabajo con sus capacidades integrales y preventivas, asume el compromiso ético y bioético de promover la salud y la conservación de la calidad de vida de los trabajadores. Como consecuencia de su experiencia y familiaridad con el trabajo están particularmente bien capacitados para detectar los problemas que surgen en determinadas condiciones de trabajo (especialmente salud y seguridad) y sugerir posibles soluciones. Se observa que generando sostenibilidad laboral y por los desafíos que surgen del uso de la tecnología en el empleo y la ocupación, se propone mediante la concertación social y acciones tripartitas (Estado trabajadores y empresarios) una inspección de trabajo inteligente, pedagógica, participativa, viviente, biocéntrica y sistémica que haga realidad el trabajo saludable, digno y decente.

¿CUÁLES SON LAS LECCIONES APRENDIDAS Y BUENAS PRÁCTICAS DE LAS REDES DE BIOÉTICA LABORAL Y DEL MUNDO DEL TRABAJO?

Con la implementación de las redes de bioética es posible crear conocimiento integrando las universidades el Estado y los trabajadores. Teniendo en cuenta el despliegue técnico, humano y logístico tanto de los funcionarios de la dirección territorial de Bogotá del

Ministerio de Trabajo y de la Universidad Piloto de Colombia, para crear el programa institucional de difusión de normas laborales, se hizo traslado de reconocimiento a los gestores de dicha iniciativa, como práctica exitosa de alianza estratégica competitiva, a nivel de la función pública. De lo anterior ha emergido, un acumulado teórico – práctico, por funcionarios expertos laborales. El logro, calidad y efectividad del programa radial, basado en la metodología de seminario investigativo “bioética del trabajo”, se articula con el proyecto académico de la Universidad Piloto de Colombia; laboratorio de ética (Observatorio de bioética y trabajo). El mundo del trabajo y bioética laboral”, es una realización de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo que pretende llevar a los ciudadanos la información general sobre la Oferta Institucional del Sector Trabajo; con énfasis en la población vulnerable, es un magazine que incorpora: cine foros, clase foros literatura, poesía, música radionovelas, debates, retrasmisiones de series del programa de radio en línea “el mundo trabajo” y de talleres de bioética y legislación laboral, paneles de expertos, transmisiones en vivo (entrevistas y comentarios).

¿CUÁL ES EL EQUIPO DE TRABAJO DE LAS REDES DE BIOÉTICA LABORAL Y DEL MUNDO DEL TRABAJO?

En el programa radial participan miembros de la red de emisoras universitarias, expertos en bioética, trabajadores de los sectores críticos y vulnerables, toda la comunidad académica de la Universidad Piloto de Colombia y funcionarios del Ministerio de Trabajo. Los Inspectores de Trabajo, de las Direcciones Territoriales, son el equipo humano del Ministerio de Trabajo que se encuentran en los municipios de Colombia. Es un equipo de hombres y mujeres que tienen como objetivo, servir de agentes sociales y hacer llegar a todos los sectores productivos las políticas del Ministerio, orientando a trabajadores y empleadores sobre los diferentes temas de las relaciones laborales. El programa radial institucional permite fortalecer y que los inspectores de trabajo sean una autoridad de paz, transmitiendo desde una emisora Radial, generando una motivación a los trabajadores para que acudan a los Inspectores del Ministerio de Trabajo, quien les informará y resolverá todas sus inquietudes.

¿CUÁL ES ÁMBITO Y CONDICIONES EN EL QUE SE DESARROLLÓ LA EXPERIENCIA DE LAS REDES DE BIOÉTICA LABORAL Y DEL MUNDO DEL TRABAJO?

Atendiendo la necesidad de establecer acciones relacionadas con la proyección social de la Universidad Piloto de Colombia, así como la función preventiva del Ministerio de Trabajo y con el ánimo de garantizar el cumplimiento de las normas legales y convencionales de derecho laboral y la promoción del diálogo social, la Dirección Territorial de Bogotá, desarrolla el programa institucional de radio que tiene como objetivo socializar información sobre la Oferta Institucional, así como orientar a trabajadores y empleadores sobre los diferentes temas relacionados con el derecho al trabajo. Es condición vital reforzar las instituciones democráticas y efectuar las adecuaciones constitucionales, legales y sociales, para garantizar el ejercicio del derecho al trabajo digno, los derechos fundamentales en el marco de la libertad sindical y la negociación colectiva con énfasis en una metodología para el fortalecimiento de la filosofía participativa en el mundo del trabajo. El sistema de formación para el mundo del de Trabajo requiere de instrumentos para elaborar políticas y estrategias destinadas a mejorar las relaciones laborales y el intercambio de buenas prácticas. Para identificar las áreas de actuación es necesario obtener una visión completa del mundo del Trabajo, mirarlo en su trabajo y desde el mismo y en otros escenarios de su cotidianidad.



5.9 VACÍO DE VALORES Y PRINCIPIOS ÉTICOS EN LA SOCIEDAD COLOMBIANA.



Para nadie es un secreto que en nuestra sociedad colombiana existe un gran vacío de valores y principios éticos que permea toda la estructura social: a todos los estratos socio-económicos, a todos los niveles de los poderes públicos y privados, a todas las regiones, a todas las edades, a todos los géneros. Tan grande es ese vacío, que ha ido engullendo en su espiral los valores humanos y deteriorando nuestra condición de seres racionales.

El tema ya ha sido abordado tanto por algunas entidades oficiales, como por instituciones privadas, así como por muchos pensadores y críticos. Y uno de los que mejor ha planteado el tema, en mi opinión, es el exrector de la U.P.J, sacerdote Gerardo Remolina, quien de manera magistral lo expuso en su ensayo titulado “El vacío ético en la sociedad colombiana”, publicado en 1991²¹, y que voy a tomar como principal referente para las reflexiones y consideraciones que pretendo hacer en esta entrevista.

¿QUIÉN ES ELÉVEL MARSIGLIA MORALES?

Lugar de nacimiento: Chinú (Córdoba)

Estudios realizados:

Pregrados:

- Filosofía y letras – Universidad de San Buenaventura
- Derecho y Ciencias Políticas – Universidad Libre de Bogotá Posgrados:
- Especialización en Derecho Administrativo - Universidad Libre de Bogotá
- Especialización en Responsabilidad Medicolegal – Universidad de Antioquia

²¹ REMOLINA Gerardo, “El vacío ético en la sociedad colombiana”, documento en línea: <https://es.scribd.com/document/494997196/El-vacio-etico-en-la-sociedad-colombiana> [Consultado el 10 de2 marzo de 2024]

- Maestría en Bioética – Pontificia Universidad Javeriana Experiencia profesional:
 - v 50 años de docencia escolar y universitaria.
 - v 44 años de ejercicio profesional como abogado.
 - v Asesor jurídico de varias instituciones educativas, hospitales y municipios.
 - v Decano de la Facultad de Derecho por espacio de 5 años en la Corporación Universitaria del Caribe de Sincelejo (Sucre).

¿QUÉ SE ENTIENDE POR EL VACÍO DE VALORES Y PRINCIPIOS ÉTICOS EN LA SOCIEDAD COLOMBIANA?

Lo primero que hemos de señalar es que la crisis general que vive hoy la sociedad colombiana ha producido un desordenado cambio en la escala de valores morales, de tal manera que algunos proceder,es, inmorales por sí mismos, ya están siendo mirados como actitudes normales o "correctas" de las personas.

Los ejemplos de tales actitudes o proceder,es son tantos que ya hacen parte del paisaje nacional. Puedo señalar estos:

- Cuando en época de elecciones uno le pregunta a un ciudadano que le hace propaganda a un candidato de reconocida y pública deshonestidad, por qué lo hace a sabiendas de ello, generalmente le responden a uno: "Es que este roba, pero por lo menos hace obras"
- Cuando un funcionario es denunciado o condenado por delitos contra el patrimonio público, sus partidarios lo defienden diciendo que es lógico que tenga que recuperar los dineros que invirtió en la campaña.

¿CUÁL ES LA CONSECUENCIA DE ESE VACÍO ÉTICO EN LA SOCIEDAD?

Este vacío ético está desestabilizando tanto a la sociedad colombiana que, si no reaccionamos a tiempo, el desequilibrio social será cada vez mayor que, según algunos críticos, nos conducirá a un final apocalíptico. La situación del país hace evidente el peligro de una sociedad que se desintegra a pasos agigantados, y que a pesar de todos los esfuerzos hechos no se logra encontrar ni el método, ni los contenidos, ni los resortes necesarios para aunar las voluntades, poner en dique a la desintegración y construir la nueva sociedad que unos y otros anhelamos.

¿QUÉ SE NECESITA, ENTONCES, PARA DETENER Y NEUTRALIZAR ESE DESEQUILIBRIO SOCIAL?

Cada vez es mayor y más clara una conciencia de que no es a través de la fuerza impositiva de los gobiernos ya sean de derecha, de izquierda o de centro, ni del poder coercitivo de las leyes, como tampoco de una fuerza represiva - policiva o militar - como se logrará establecer un nuevo orden y salir avante en la constitución de una sociedad auténticamente ciudadana, será suficientes para construir un equilibrio social que garantice la convivencia de los ciudadanos. Es necesaria una fuerza moral que brote y se fundamente en las raíces mismas de la persona humana que aglutine, oriente y ligue a los ciudadanos de manera insoslayable en un propósito común.²²

EXPLÍCANOS ENTONCES LAS MANIFESTACIONES DE ESE VACÍO DE VALORES Y PRINCIPIOS ÉTICOS.

El primer vacío que se detecta en nuestra sociedad, y en un nivel bastante generalizado, aún en personas cultas y expertas en asuntos sociales, tiene relación precisamente con el concepto de ética, ya que la mayoría de las personas tienen una idea imprecisa o vaga de la ética, porque los únicos referentes que han tenido de ella son las experiencias que se tuvieron en las clases del bachillerato (¿), o el pregrado (¿), y que generalmente se reducen a un catálogo de deberes, obligaciones y sanciones, acompañadas de sermones

²² Cortina Adela. ¿Para qué sirve realmente la ética?, Editorial Paidós, Madrid, 2013.

o cantaletas doctrinales o religiosos. De ahí que la actitud más frecuente asume cuando se les involucra en el tema sea de desinterés, recelo, cuando no de rechazo.

¿CUÁL SERÍA UN BUEN CONCEPTO DE ÉTICA?

De los muchos conceptos que se han dado históricamente de la ética (Fil. Moral, Ética, Moral, Axiología, Deontología), me seduce mucho la propuesta que ofrece la Bioética y que hace referencia a la construcción de unos valores y principios que le permitan a las personas desarrollar su proyecto de vida, siempre en procura del bien personal y del bien común (Integrados armónicamente), en donde los protagonistas somos cada uno de nosotros. Continuando con las manifestaciones del vacío ético en la sociedad, tenemos: La ausencia de una formación de valores y principios éticos en la niñez, la juventud y hasta en la edad adulta. Está demostrado que esta formación en los niños y adolescentes no será posible sin el concurso de esfuerzos e interacción de tres pilares básicos: los Padres, el Colegio y el Estudiante, estableciéndose de esta manera una responsabilidad compartida generadora de obligaciones correlativas para las Partes, y esenciales para la construcción de dichos valores y principios.

¿EN QUÉ CASOS ESE CONCURSO DE ESFUERZOS NO PRODUCIRÍA LOS RESULTADOS ESPERADOS?

Me voy a referir solamente a un caso muy frecuente en donde ese esfuerzo no da buenos resultados en la construcción de valores éticos: cuando el niño llega del colegio donde ha recibido una serie de charlas sobre la importancia de decir la verdad, y contesta el teléfono donde le solicitan que le pasen al papá que lo tiene a la vista, y este le dice con señas que diga que no está. Este mensaje no solo malogra el esfuerzo del colegio, sino que, por la importancia que tiene el padre para un hijo, va a prevalecer por encima de todo lo que le digan sobre la importancia de decir a verdad.

La falta de aprecio y de respeto por la vida humana, la cual es suprimida y negociada por el sicariato, el terrorismo y el secuestro; o es sofocada y disminuida por la desigualdad de oportunidades, la marginación, y la explotación laboral, en aras del egoísmo de individuos o grupos. Los graves vacíos en la administración de la justicia, a

causa de la venalidad de los jueces o de su temor a desaparecer "ajusticiados" por la irracionalidad de la fuerza bruta; y la impunidad, con no poca frecuencia, calculada y planeada.²³

¿EN QUÉ CASOS CONCRETOS SE DARÍAN ESTOS VACÍOS EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA?

Sobre esta manifestación, basta con mirar los titulares de prensa donde todos los días se registran actos de inmoralidad e ilegalidad de muchos operadores de justicia, que se presentan en todos los niveles y cargos de la rama judicial y órganos de control tales como: Magistrados de las altas cortes y tribunales, fiscales y contralores, jueces y auxiliares de justicia.

La indolencia e inoperancia inveteradas de los sectores políticos y administrativos frente a las necesidades sociales de sus conciudadanos, especialmente de los grupos marginados que viven en los rincones más alejados de la geografía nacional y de los centros de poder, y que los condena por anticipado a vivir una vida prestada en su propio territorio.

El desenfreno de la avaricia por el dinero que no se detiene ante diques de ninguna naturaleza y practica desde el peculado hasta el fraude y el soborno.²⁴

A mí me enseñaron en la casa que yo tenía que aprender a construir una escala de valores que me permitiera desarrollar mi proyecto de vida con dignidad y decoro. Y eso solo lo podría hacer si conjugaba de manera correcta tres verbos: ser, saber y tener; y que de la prioridad que le diera a cada uno de ellos dependería mi actitud frente al imperativo categórico del deber ser, por consiguiente, mi felicidad.

El silencio cómplice ante los deberes y obligaciones individuales y sociales de quienes tienen la obligación de cumplirlos.

²³ CORPORACIÓN EXCELENCIA EN LA JUSTICIA (2008), "La Corrupción Judicial en Colombia. Una aproximación al mapa de riesgos", disponible en http://www.cej.org.co/files/CorrupcionPDF_documento_final_1.pdf,

²⁴ Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito (UNODC) y fiscalía general de la Nación, Tipología5s de CORRUPCIÓN en COLOMBIA, Tomo 8

¿QUÉ CAUSAS PODRÍAN TENER QUIENES ADOPTAN ESTE SILENCIO CÓMPLICE?

La conveniencia o interés de mantener una convivencia tranquila en el trabajo con los compañeros y superiores. El miedo a la toma de represalias por hablar o denunciar, aun teniendo la obligación de hacerlo si se es funcionario público. La necesidad de conservar el trabajo para garantizar la satisfacción de las necesidades básicas de la familia. La tendencia hacia un absolutismo de algunos medios de comunicación social, muchos de los cuales no respetan la intimidad ni el dolor de las personas, ni las razones de utilidad común, con tal de causar sensación en la opinión pública y recaudar óptimas ganancias políticas, comerciales o sociales.

La manipulación que hacen de la verdad con informaciones sesgadas y parciales, permiten que hoy valga más ante la apreciación pública un buen deportista o cantante con pasado oscuro y hasta criminoso, que un buen ciudadano, o un hombre trabajador y honesto que construye silenciosamente la patria. La "doble moral" para emitir juicios o tomar decisiones. Gracias a los avances de la tecnología, hoy es posible demostrar que una persona tiene una doble moral, simplemente poniendo grabaciones o videos en los que esa misma persona sostiene, en dos momentos o fechas diferentes, posturas abiertamente contradictorias y excluyentes; con el agravante de que cuando se le pregunta sobre el porqué de tales contradicciones, por ejemplo en asuntos políticos, con cierto aire de prepotencia y de cinismo responde con el sofisma de que la "política es dinámica", que no se quiso decir lo que dijo, o que sus palabras fueron sacadas de contexto. Por último, me voy a referir a dos fenómenos que, por haberse colado en nuestra cotidianidad, hacen parte del paisaje nacional en donde permanecen agazapados sin despertar mayores críticas o reproches:

LA APOLOGÍA (DEFENSA) DE LA MEDIOCRIDAD:

El término mediocridad es usado para indicar algo que se hace con el mínimo esfuerzo, o para señalar a alguien que no posee habilidades destacables ni aptitudes sobresalientes.

Un vistazo general a nuestro entorno social nos permite observar que en Colombia se ha establecido la costumbre – sobre todo en el sector oficial y de manera particular en el Congreso de la República – de otorgar reconocimientos y condecoraciones a quienes simplemente han cumplido medianamente con las funciones de sus cargos, estando obligados a ello. Lo que ha llevado a premiar y condecorar a las personas, simplemente por cumplir sus deberes (Congreso...) y se soslayan las conductas que ameritarían reproches serios de moralidad. Nosotros no reparamos el gran daño que esto causa en la conciencia moral de los ciudadanos, pues la mediocridad ya tiene un puesto de preferencia como estrategia válida para obtener reconocimientos y condecoraciones. Y quien se atreva a censurarla, generará entre sus compañeros de trabajo el reproche de vendido y de traidor del gremio, por poner en su desempeño laboral el nivel de rendimiento que debe ser, pero que no conviene a la mayoría, pues se les empezará a exigir un mayor estándar de rendimiento.

Y las cosas pueden irse exagerando hasta el punto de presenciar hoy el hecho de que los “malos” están siendo graduados de héroes y patriotas.

LA POLÍTICA (SOCIEDAD) DEL MUTUO ELOGIO.

En las escenas sociales se volvió común la adulación en donde si tú me elogias, yo te elogio. Decir lo que el otro quiere escuchar, así las opiniones cambien radicalmente de un espacio a otro, o de un día para otro. Debido a ello quizá nos estemos por eso preferimos estar en grupos o ambientes donde la adulación sea protagonista, aunque el elogio sea falso. A esta estrategia es a la que comúnmente se le conoce como LAMBONERÍA, con la que se pretende la obtención de un favor, de un puesto o de una prebenda. Pero este mundo de ponderación mutua no es más que un bastidor para ocultar la mediocridad, disfrazar cualquier resentimiento, resarcir un fracaso personal, o peor aún comprar el silencio cómplice ante la comisión de conductas abiertamente ilegales.

Conclusiones generales.

El hecho de que después de realizar determinada acción nos sintamos satisfechos o, por el contrario, nos sintamos recriminados, es una evidencia de que existe en nuestro interior una actividad moral que nos permite juzgar sobre la rectitud de nuestra conducta.

Esta actividad moral se halla hoy notablemente devaluada, ya que preocupa cada vez menos en nuestra sociedad, pues las reflexiones morales, como ya dijimos, suelen aburrir a los estudiantes, son despreciadas por el hombre de negocios y poco interés despiertan en el profesional, muchos de los cuales se sienten complacidos por haber logrado arrinconar los principios morales en la trastera de las viejas creencias religiosas. Buena parte del discurso moral que oímos en los círculos de la dirigencia política y empresarial obedece a criterios de puro interés que solo persiguen el sostenimiento y la estabilidad del poder. Así, por ejemplo, cuando los políticos acuden a la moral o a la ética, lo que pretenden en el fondo es evitar los escándalos y la corrupción descarada de algunos ante la opinión pública; pero no propiamente instalar la honestidad en la actividad pública. Las leyes y las normas de un país pueden ser extraordinariamente sabias, pero serán perfectamente ineficaces y vacías si no son asumidas por una sociedad y por unos individuos conscientes de la obligación moral de acatarlas. El vacío ético ha de ser llenado complementariamente con instancias sociales de sanción moral (diferentes de las meramente penales), por medio de las cuales se estimule el bien-obrar y se desacredite ante la sociedad todo género de conductas reprobables.



5.10 DEFINICIONES DE LOS TRAMITES ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO.



Antes de presentar una PQRSD ante el ministerio, por favor tenga en cuenta las siguientes definiciones para clasificar su solicitud: Petición: Derecho reconocido por la Constitución a los ciudadanos, en virtud del cual estos pueden dirigirse a las autoridades en demanda de algo que estimen justo y conveniente. Toda persona tiene derecho a presentar una petición de conformidad con el artículo 23 de la Constitución Política y los artículos 5to. y siguientes del Código Contencioso Administrativo. Queja: Malestar o descontento por un servicio no prestado oportuna o eficazmente por una entidad. Manifestación de inconformidad sobre la conducta o acción irregular en la prestación de servicios. Reclamo: Derecho que tiene todo ciudadano de exigir o demandar solución referente a la atención inadecuada u omisión de la prestación del servicio. Es la manera de exigirle a la entidad que corrija la situación que impide o atropella el ejercicio de los derechos o que mejore la calidad de un servicio. Manifestación sobre la prestación irregular de un servicio o sobre la deficiente atención. Sugerencia: Acto de proponer, recomendar, una idea o propuesta para mejorar la prestación de un servicio en la entidad. Denuncia: Acto de poner en conocimiento del funcionario competente, la comisión de un hecho delictuoso, sujeto acción pública, del que se hubiere tenido noticias por cualquier medio.

¿CUÁL ES EL TRÁMITE PARA DESPEDIR A UNA MUJER EMBARAZADA O EN LICENCIA DE MATERNIDAD, CUANDO EXISTE UNA CAUSA JUSTIFICADA PARA EL DESPIDO? ¿QUÉ DEBO HACER SI ME DESPIDIERON POR ESTAR EMBARAZADA O POR ENCONTRARME EN LICENCIA DE MATERNIDAD?²⁵

El fuero de maternidad es una protección constitucional del cual gozan las trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo y hasta los seis primeros meses de vida del menor de no ser despedidas, ni las condiciones de trabajo desmejoradas sin previa

²⁵ Ministerio de Justicia. Obtenido 20/4/2024. <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/LegalApp/Paginas/Tr%C3%A1mite-para-despedir-a-una-mujer-embarazada-o-en-licencia-de-maternidad,-cuando-existe-una-causa-justificada-para-el-despi.aspx>

autorización del Inspector de Trabajo. A continuación, ejemplos de lo anterior. a. Gloria es una trabajadora embarazada, quien ha estado robando implementos del trabajo y las cámaras de seguridad la tienen filmada. b. María es una contadora de la empresa Carulla, la cual está en embarazo hace 3 meses, el empleador revisando el diploma de la trabajadora se dio cuenta que el mismo es falso. Para estos casos como similares, existe un trámite que le permite al empleador obtener una autorización para despedir a una mujer en estado de embarazo por una justa causa, pese a estar gozando el fuero de maternidad.

¿QUÉ HACER? ¿DÓNDE ACUDIR? ¿QUÉ HAY QUE TENER EN CUENTA...?

Si usted se encuentra en esta situación y desea solicitar la autorización para el despido debe: 1. Es necesario que el empleador acuda al inspector de trabajo del Ministerio de Trabajo para que autorice el despido ya que de lo contrario estaría ante una nulidad de despido. Lo anterior, debido a que el empleador está obligado a conservar el puesto de trabajo de la empleada embarazada que se encuentre en licencia de maternidad o en incapacidad laboral con ocasión al embarazo. 2. Presentada la solicitud, el inspector de trabajo citará a la mujer embarazada para ser escuchada, así mismo, solicitará las pruebas que considere necesarias y se pronunciará sobre la autorización de despido.

Si se da la autorización de despido por parte del inspector de trabajo, el empleador no deberá pagar ninguna indemnización a la empleada embarazada despedida. Así mismo, si se despide la empleada embarazada sin autorización del inspector del trabajo, pero se tenía una justa causa para despedirla, el empleador deberá pagar la indemnización de despido en estado de embarazo lo cual corresponde a 60 días de salario, ya que es indispensable la autorización de un inspector. 3. El proceso ante el inspector del trabajo es valorar las pruebas y autorizar el despido únicamente si encuentra probada la existencia de una justa causa. Los documentos necesarios para solicitar la autorización para el despido son: - Carta de solicitud suscrita por el empleador indicando los hechos para la terminación del contrato, con los documentos que prueben las causas y los datos y medios de notificación. - Debe allegar copia del contrato de trabajo, el soporte de pago a la seguridad social de los 3 meses antes de presentada la solicitud. - Datos para notificar a la trabajadora la cual debe estar actualizada. El proceso ante el

Ministerio de Trabajo lo puede hacer de manera presencial y virtual según le quede más fácil. Si en su municipio no existe inspector de trabajo, deberá tramitarse la autorización ante la Personería y/o la alcaldía municipal. Más Asesoría Si requiere más información o asesoría sobre el trámite para despedir por justa causa a una mujer embarazada o en lactancia, usted podrá acercarse al Ministerio del Trabajo – Inspecciones de trabajo, casas de justicia, Personerías o consultorios jurídicos de las Universidades de su municipio.

Normativa• Constitución Política de la República de Colombia –Capítulo 2 De los derechos sociales, económicos y culturales Artículo 43. • Código Sustantivo del Trabajo – Capítulo VI Terminación del contrato de trabajo – Artículo 62 Terminación del contrato por justa causa – Capítulo V Protección a la maternidad y protección de menores – Artículo 235 A Protección a la maternidad – Artículo 236 Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido – Artículo 239 Prohibición de despido – Artículo 240Permiso para despedir – Artículo 241 Nulidad del despido • Decreto 3135 de 1968 “Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector públicos y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos trabajadores oficiales”, artículo 19 – Auxilio de maternidad y siguientes. • Concepto 036091 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública. • Sentencia T – 002 de 2011 Magistrado Ponente: Mauricio González Cuervo. • Sentencia Su-070 del 13 de febrero de 2013 magistrado Ponente: Alexi Julio Estrada.

¿COMO ES EL TRÁMITE PARA LA EXPEDICIÓN A LAS EMPRESAS DEL CERTIFICADO DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD?

El Gobierno Nacional creó un sistema de preferencias a favor de los empleadores particulares que vinculen laboralmente personas con discapacidad debidamente certificadas, en un porcentaje mínimo del 10% de su planta de trabajadores. Las preferencias aplican en los procesos de adjudicación y celebración de contratos, y en el otorgamiento de créditos o subvenciones de organismos estatales. La certificación de existencia de esos trabajadores en condición de discapacidad la expide el Ministerio del Trabajo a solicitud de la empresa contratante. Ese trámite venía realizándose de manera presencial hasta la entrada en funcionamiento de la Ventanilla Única de Trámites y

Servicios del ministerio, donde se pueden adelantar 20 gestiones diferentes. Se puso en marcha una herramienta tecnológica mediante la cual los usuarios de la cartera laboral podrán realizar los trámites más frecuentes del Ministerio a través de un canal virtual. Así se evitan desplazamientos y filas para los ciudadanos y empresarios, con alcance inicial en la Dirección Territorial de Bogotá. El usuario podrá enviar los documentos a través de la Ventanilla Única de Trámites y Servicios en 34 Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo. Beneficios. Reducción de tiempos y costos de desplazamiento. Ya no es necesario acudir a las sedes del Ministerio. Menos filas. Posibilidad de hacer seguimiento vía web del trámite. Horario de recepción 24 por 7.

¿CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO DEPÓSITO DE CAMBIO DE JUNTA DIRECTIVA DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL?

Objetivo: Establecer las directrices para la realización del depósito de los cambios de las juntas directivas de las organizaciones sindicales en el archivo y registro sindical. 2. Alcance Inicia con la recepción de la solicitud y culmina con la actualización de información en las bases de datos del Archivo Sindical. 3. Definiciones Registro Sindical: Registro a cargo de autoridad competente, para este caso el Ministerio del Trabajo, en el cual se realizan las anotaciones pertinentes referentes a la historia de la vida jurídica de una organización sindical, permitiéndose así, la trazabilidad de estas organizaciones en el país. Organización Sindical Primer Grado: Los sindicatos de cualquier clase (Art. 356 del CST) ACEDOC: Gestor Documental en el cual se registran todos los depósitos que se reciben en el Archivo Sindical, asignando un número único por cada registro efectuado.

¿CUÁLES SON LAS GENERALIDADES DEL PROCEDIMIENTO PARA EL DEPÓSITO DE CAMBIO DE JUNTA DIRECTIVA DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL?

Cualquier cambio, total o parcial, en la Junta Directiva de un sindicato debe ser comunicado en los mismos términos indicados en el artículo 363 del CST. Los sindicatos de trabajadores se clasifican así: a). De empresa, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución; b). De industria o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias

empresas de la misma industria o rama de actividad económica, c). Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad, d). De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y solo mientras subsista esta circunstancia. Los actos de depósito de estas modificaciones cumplen exclusivamente funciones de publicidad, sin que ello autorice al Ministerio del Trabajo para realizar un control previo sobre el contenido de la modificación.

¿CUÁLES SON LOS REQUERIMIENTOS TÉCNICOS EL PROCEDIMIENTO DEPÓSITO DE CAMBIO DE JUNTA DIRECTIVA DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL?

Actividad 1 La solicitud de modificación de la Junta Directiva debe venir con los siguientes documentos: A. Copia original del acta de la asamblea de la elección de la junta directiva, con los siguientes requisitos: i. ii. Firma de los asistentes. Número del documento de identidad de los asistentes. En caso de permitirse por estatutos la designación de cargos a través de la Junta Directiva se adjunta original del acta la reunión la misma B. Nómina de la nueva junta directiva elegida y documento de identidad. Nota: Los documentos anteriores pueden estar reunidos en un solo texto o acta. En todo caso, los servidores del Ministerio no podrán negar el depósito de los documentos presentados, por el contenido de estos, pero en aquellas situaciones en las que evidencie que los mismos no se presentan con los requisitos exigidos por la normatividad, podrán realizar anotaciones en la Constancia de Depósito respectiva, pero siempre realizando el acto de depósito. Las Direcciones Territoriales deberán contar con un consecutivo numérico para los depósitos de cambios de junta directiva, los cuales se reiniciarán cada año. En los formatos IVC-PD-08-F02 M, se colocará en la casilla respectiva, el número y la fecha con la cual se realizó el acto de depósito ante el Ministerio. Para diligencia la información en el control de registro de depósitos de organizaciones sindicales se debe incluir los siguientes datos: • Nombre del inspector que realiza el trámite. • Fecha del depósito. • **Consecutivo:** Está conformado por seis dígitos, el primero corresponderá a las letras JD (Junta Directiva) seguido de un guion y del número consecutivo que le corresponda, por

ejemplo, la primer subdirectiva o comité seccional tendrá asignado el consecutivo JD-0001

- Nombre completo del sindicato como aparece en los estatutos. • Sigla del sindicato adicionando el domicilio de la inspección donde se hace el trámite de acuerdo con la jurisdicción “Subdirectiva Bogotá” o bien “Comité seccional Bogotá” según sea el caso. • Nombre de la empresa con que se relaciona el sindicato. • Dirección del sindicato. • Email del sindicato. • Número de teléfono de contacto del sindicato
- Nombre del representante del sindicato.

¿CUÁL ES EL TRÁMITE PARA EL DESPIDO SIN JUSTA CAUSA DE PERSONA CON DISCAPACIDAD (ENFOQUE DIFERENCIAL)? ¿QUÉ PUEDO HACER SI ME DESPIDIERON DEL TRABAJO POR CAUSA DE MI CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD?²⁶

No se puede despedir a una persona en situación de discapacidad debido a su limitación, y si fuera esa la razón, se deberá solicitar la autorización al inspector de trabajo para el despido. A continuación, se muestran unos ejemplos de lo anterior. Juan, es una persona en condición de discapacidad que trabajaba hace 6 meses como vendedor en una empresa. Al finalizar el mes, recibió una carta de su jefe en la cual se le informa sobre la terminación de su contrato. Juan está sorprendido por la situación, pues no existen causas que justifiquen el despido, lo cual le hace pensar que es por su situación de discapacidad. María, es una persona mayor en situación de discapacidad física, quien trabaja en una empresa contable, actualmente, recibió una carta de despido, por razones que ella considera no son válidas ya que ha cumplido con todos los objetivos de su trabajo, por lo que pregunta si puede hacer algo al respecto. Para estos casos y otros semejantes, debe saber que todo despido a una persona con discapacidad, que sea en razón a su limitación deberá ser llevado ante un proceso judicial para revisión. En

²⁶ Ministerio de Justicia. Obtenido 20/4/2024: <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/LegalApp/Paginas/Despido-sin-justa-causa-de-persona-con-discapacidad.aspx>

Colombia, en principio, ninguna persona puede ser despedida o desmejorada en su situación laboral sin que para ello exista una justa causa.

Cuando se trata de personas con discapacidad, encontramos que efectivamente existe una figura que las protege en el ámbito laboral: la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores con discapacidad. Cuando no exista esta autorización para el despido o terminación del contrato del trabajador incapacitado o discapacitado se produce un despido ineficaz, es decir que no produce ningún efecto en el mundo legal y por lo tanto se considera inexistente, de forma que continua vigente la obligación del empleador respecto del pago de salarios, prestaciones y seguridad social. El solo hecho de que el empleador despida al trabajador sin el permiso del Ministerio del Trabajo, da derecho a recibir la indemnización de 180 días de trabajo, así exista y esté probada la justa causa para el despido. El hecho de despedir a un trabajador sin la autorización respectiva configura la presunción legal, según la cual el despido es discriminatorio, teniendo como fundamento la discapacidad misma.

La protección encuentra su fundamento en lo que se ha llamado el derecho a la “estabilidad laboral reforzada”, y que se entiende como la protección que tienen algunos sujetos que por sus condiciones particulares se encuentran en situación de vulnerabilidad (como las personas con discapacidad y las mujeres embarazadas). Las personas en condición de discapacidad pueden ser despedidos con justas razones, en virtud del principio de igualdad. Las personas en situación de discapacidad cuentan con una estabilidad laboral reforzada, por lo que, si el empleador despide a una persona con discapacidad sin justa causa y paga la indemnización de 180 días de salario, el trabajador, podrá demandar y solicitar el reintegro para continuar así ejerciendo su derecho de trabajo. Más Asesoría Si requiere más información o asesoría personalizada usted podrá acercarse a las oficinas del Ministerio de Trabajo, a los consultorios jurídicos de su municipio, a la Defensoría del Pueblo o a la Personería. Normativa Ley 361 de 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones” – Artículo 26 “No discriminación a persona en situación de discapacidad”. Cartilla Inspección del Trabajo.



5.11 CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL TRABAJO.



Alfredo Bernal Rivera.



ANTECEDENTES DE LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL TRABAJO.²⁷

Para el momento en que surgen las primeras Normas Internacionales del Trabajo (NIT), se habían profundizado aún más los avances tecnológicos tanto en la producción como en el transporte y las comunicaciones. Estos avances, permitieron que se instaurara el poderoso sistema colonial europeo, que proveía a los grandes empresarios tanto de materias primas y mano de obra a bajos costos, como de nuevos mercados que ya se habían saturado al interior de las fronteras nacionales por la sobreproducción que devino del modelo fordista. Esto explica que las fuerzas poderosas se opusieran a la creación de normas internacionales de trabajo. Sin embargo, para finales del siglo XIX y principios del XX, comenzó a hacerse evidente el peligro que constituía para la paz y la seguridad, tanto a nivel nacional como mundial, la precariedad de las condiciones laborales. A pesar de esta naciente conciencia, los Estados de corte liberal hicieron poco para mejorar las condiciones laborales pues el inicio de la primera guerra mundial y la pugna colonial

²⁷ Jimena Puyo Posada. Constitucionalización e internacionalización del derecho laboral en Colombia. 2007. Monografía para optar por el título de Abogada. Universidad Eafit Escuela de Derecho Medellín.

absorbieron toda su energía. De esta manera, fue al terminar la guerra donde apareció como impostergable la necesidad de crear un organismo internacional que dictara parámetros en materia laboral. Los argumentos a favor fueron básicamente: la humanización del trabajo, la instauración de sistemas más justos y democráticos que pudieran asegurar la paz y la seguridad mundial, la oposición a las ventajas comerciales desleales basadas en condiciones laborales precarias y el acogimiento de propuestas reformistas que evitaran que las masas acogieran el modelo comunista soviético que pretendía una sociedad sin divisiones de clases. Fue así como en 1919, dentro del Pacto de Versalles que puso fin a la guerra, se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que comenzó a partir de entonces un vigoroso desarrollo de NIT. Debido a la inestabilidad política y social de Colombia, el país se demoró para acoger los Convenios de la OIT, ratificándose como miembro sólo en 1931. Sin embargo, a raíz de constantes luchas sociales, a partir de la década de los 20' ya se había comenzado el movimiento legislativo en materia laboral. En este periodo, se reconoció la huelga, se establecieron reglamentos de trabajo y de higiene, se impuso el descanso dominical y se creó la Oficina Nacional del Trabajo. Después de haber sido brutalmente reprimidos, los sindicatos se reconocieron en 1931 y comenzó una década de grandes avances en materia laboral bajo los gobiernos liberales.

La ratificación de los Convenios de la OIT, en especial los relativos a los derechos fundamentales, fue de especial trascendencia pues significó el comienzo del desarrollo de los derechos subjetivos de los trabajadores. A partir de esta vinculación con el Sistema Internacional del Trabajo, se llevan a cabo importantes reformas relativas a la jornada máxima, la edad mínima para trabajar y la protección de la maternidad de la mujer trabajadora entre otras, y comienzan a conformarse los grandes sindicatos. El proceso de constitucionalización del derecho laboral en Colombia comienza con la reforma constitucional de 1936 bajo el primer mandato de López Pumarejo, donde se incorporan varias disposiciones laborales. Más tarde, en el segundo mandato de López, se lleva a cabo la gran reforma laboral en la que se fortalecen los sindicatos, se garantiza el derecho

a la huelga, se establecen mecanismos para la fijación del salario mínimo, se reconoce el contrato de trabajo como figura jurídica autónoma, etc.²⁸

¿QUÉ ES LA PROPUESTA POR LA CONSTITUYENTE?

El presidente, Gustavo Petro, presentó los nueve puntos que propone para discutirse en el nuevo proceso de constituyente, pues según afirmó, "varias de las órdenes impartidas por el constituyente al legislador no se han cumplido, las principales, la de hacer un nuevo ordenamiento territorial y la del estatuto del trabajo". "En los treinta y tres años que han pasado después de derogada la constitución de 1886 y promulgada la de 1991, ésta ha sido contra reformada en dos aspectos fundamentales: a) no permitieron que los recursos de la educación pública crecieran más que los ingresos corrientes de la nación, la contrarreforma le hizo perder a la educación pública \$200 billones acumulados que hoy redundan en uno de los sistemas educativos más malos de la Oede. El derecho a educarse se esfumó. Colombia renuncia a la inteligencia colectiva de su sociedad". Cuando Andrés Pastrana quitó el artículo de la expropiación por vía administrativa de tierras, la dejó para vías y obras de infraestructura; "acabó con la posibilidad de una reforma agraria seria, con esta contrarreforma la mayor parte de la tierra fértil, con 15 millones de hectáreas de vocación agrícola no se cultivan en contra de toda racionalidad económica y en contra de la industrialización del país, la mafia consolidó su dominio sobre la tierra fértil, y ante la ausencia de una ley 'fast track', que el congreso no quiso tramitar, se hundió el proceso de paz del 2016. La fuente de todas las violencias: la injusta distribución de la tierra fértil no tuvo solución".²⁹

¿CUÁLES SON LOS NUEVE PUNTOS QUE SE PROPONEN PARA LA CONSTITUYENTE?

El primer punto que propone el primer mandatario es el cumplimiento del Acuerdo de Paz, que según explicó, supone una reforma agraria, la inclusión del territorio y la población abiertamente excluida, y la verdad como eje de la justicia. "El Estado incumplió el acuerdo

²⁸ Jimena Puyo Posada. Constitucionalización e internacionalización del derecho laboral en Colombia. 2007. Monografía para optar por el título de Abogada. Universidad Eafit Escuela de Derecho Medellín.

²⁹ Juan Diego Murcia. Presidencia de la República. Los nueve puntos que propone Petro para discutir en el proceso de la constituyente. viernes, 29 de marzo de 2024.

de paz y la sociedad debe hacerlo cumplir". Como segunda medida, apuntó a garantizar en el corto plazo las condiciones básicas de existencia a toda la población colombiana, con servicios como agua potable, salud, y renta para la población más vieja. "Y no son derechos progresivos, después de 33 años deben ser derechos garantizados ya".

En los últimos 30 años la inversión pública se concentró en los sectores y los espacios geográficos más pudientes, contrario a lo ordenado por la constitución y el acuerdo de paz. "Las sentencias de la corte constitucional en esta materia fueron desacatadas impunemente. Hoy el que debía ser el estado social de derecho es un espacio de grandes negocios para sectores poderosos de la sociedad. Esto implica cambiar el sistema de vigencias futuras centradas en carreteras 4G y que ante el marco fiscal de mediano plazo no dejan espacio de endeudamiento para la infraestructura del agua potable, la de la salud, la del saneamiento ambiental y la de la educación. El poder constituyente debe darles piso presupuestal a estos derechos fundamentales de la población".

En tercer lugar, pidió recuperar los objetivos de la constitución del 91 contra reformados, en materia de priorizar la educación pública y la reforma agraria. El cuarto punto corresponde a constitucionalizar la lucha contra el cambio climático y la descarbonización de la economía.

El quinto punto para discutir es garantizar que la política monetaria, manteniendo la independencia del Banco de la República, priorice el empleo y la producción. Como sexto punto propuso cumplir la orden de la constitución de hacer un reordenamiento territorial. "Los poderes constituidos no cumplieron porque su base electoral depende es del actual ordenamiento territorial que es el de la constitución de 1886. El ordenamiento territorial es imperativo hacerlo alrededor del agua como criterio estructurante, proponemos garantizar la región autónoma hacia un régimen federal más adelante, pero con un fuerte proceso de inclusión de los territorios olvidados que compense la actual y aberrante desigualdad territorial. El poder local debe ser, antes que nada, poder de la ciudadanía. El sistema general de participaciones debe priorizar la atención de la primera infancia y la inclusión del territorio excluido.

Como séptima medida expedir el estatuto del trabajo, dotando de derechos el empleo en el país y garantizando la igualdad salarial de la mujer. La octava medida consiste en separar la política de la financiación privada. Como noveno punto consiste en llevar el sistema judicial a obtener la verdad para buscar la reparación de las víctimas y lograr como fin máximo la reconciliación social como punto final de la era de la violencia. "Durante estos 30 años la justicia se reformó para construir un sistema basado en la venganza punitiva y la acción judicial para atacar o defender actores políticos. Ese sistema terminó encubriendo grandes crímenes y se alejó de la ciudadanía. La verdad es la antesala de toda reconciliación y perdón". "millones de personas estarían dispuestas a hacer este cambio y hacer de la constitución de 1991 la constitución del siglo XXI, quienes han llevado el país a la violencia y el atraso se oponen, y hay quienes examinando estos puntos observan que muchos no necesitan del constituyente y que podrían ser aprobados por los poderes constituidos".

"Formalmente es cierto pero ingenuo, porque olvidan porqué en 33 años los poderes constituidos no lo han hecho. El poder constituido es débil para hacer las reformas porque o no tiene independencia de los grandes poderes económicos y de la inercia política o porque ha sido penetrado por el régimen de corrupción como lo llamaba Álvaro Gómez o por la gobernanza paramilitar como la llamo. La gobernanza paramilitar no es solo una red de políticos y narcotraficantes en el poder, sino una manera de gobernar anticonstitucional y proclive siempre a concentrar sanguinariamente la riqueza nacional en manos de los propietarios de la gobernanza".³⁰

³⁰ Juan Diego Murcia. Presidencia de la República. Los nueve puntos que propone Petro para discutir en el proceso de la constituyente. viernes, 29 de marzo de 2024. Obtenido 15/04/2024. <https://www.larepublica.co/economia/los-nueve-puntos-que-propone-petro-discutir-en-el-proceso-de-una-constituyente-3830656>

¿CUÁLES SON LOS PUNTOS DE PARTIDA DEL RECONOCIMIENTO DE DERECHOS LABORALES?

Se comenzará por los orígenes de la huelga, que en el país se remontan a los comienzos de la década de los 20', cuando Marco Fidel Suarez, presidente de entonces, tuvo la iniciativa de importar una gran cantidad de uniformes y botas. Esto desató un conflicto con los sastres y zapateros nacionales que conformaron una imponente manifestación de alrededor de 3.000 personas frente al Palacio Nacional, la cual fue violentamente reprimida por las autoridades, quedando como resultado 7 muertos y 17 heridos. Después de la indignación causada por estos hechos, el presidente presentó ante el Congreso un proyecto de ley que buscaba garantizar el derecho a la huelga y las condiciones para su ejercicio, que fue reconocido posteriormente por la Ley 78 de 1919. Sería entonces el primer reconocimiento del derecho a la huelga con excepción de los servicios públicos. La Ley 21 de 1920 introdujo algunos criterios para el arreglo directo, la conciliación y el arbitraje para los conflictos del trabajo como fórmula para evitar las suspensiones colectivas de trabajo al establecerse como etapas que debían ser agotadas previamente a la huelga.

En 1923 se fundó la Oficina Nacional del Trabajo, institución encargada de atender los reclamos ocasionados por conflictos laborales, cuya intervención se limitó a algunos asuntos menores ocurridos en el sector cafetero siendo muy limitada en los primeros años. Entre 1924 y 1925 se establecieron los reglamentos de trabajo y de higiene de los talleres, fábricas y empresas, así como un sistema de inspectores para asegurar su cumplimiento. En 1926 se expidió la Ley 57 donde se introdujo el descanso dominical y en 1929 se expidieron las leyes que protegían el trabajo infantil y que regulaban la higiene en las haciendas. Después de que durante la década de los 20' los movimientos sindicales fueron brutalmente reprimidos, finalmente en 1931, bajo el gobierno de Enrique Olaya Herrera se expidió la Ley 83 que reconoció los sindicatos. Así mismo, esta Ley reguló el pago de salarios a las mujeres y los menores de edad que para esa época ya se habían incorporado al mercado laboral, pero que hasta la expedición de esa ley no podían recibir los pagos directamente, teniéndose que pagar a sus esposos, padres o representantes legales. Por la importancia que revisten en cualquier sociedad los

movimientos sindicales, vale la pena profundizar a continuación en el contexto que giraba en torno a la conformación de los primeros sindicatos. Para comenzar, los sindicatos se pueden entender, en un sentido amplio, como asociaciones libres y voluntarias, fundamentadas en la solidaridad y en los intereses compartidos y conformadas con el objetivo básico de mejorar las condiciones económicas y sociales de sus afiliados, y en general de la clase trabajadora.

La conformación de los sindicatos en Colombia tuvo como precedente la lucha de los artesanos que ya para 1850 se agruparon para hacer oposición a las políticas librecambistas que se empezaban a imponer en la época. Principalmente su reacción se debió al efecto negativo que comenzaron a sufrir por la importación masiva de productos que ocasionó una acelerada quiebra de la manufactura y la artesanía nacionales. Para 1950, estas organizaciones democráticas se desarrollan extraordinariamente al calor de los procesos electorales y la demagogia de los líderes políticos.³¹

¿COMO FUE EL INICIO DEL PROCESO DE CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL EN COLOMBIA Y SURGIMIENTO DE LOS SINDICATOS MÁS IMPORTANTES?

El proceso de constitucionalización del derecho laboral en Colombia comenzó con la reforma constitucional de 1936 que se llevó a cabo bajo el mandato de López Pumarejo. En esta, se estatuyó que “Colombia es un Estado Social de Derecho, organizado en forma de República unitaria y fundada (...) en el trabajo (...)”. Así mismo se estableció en su artículo 17 que “El trabajo es una obligación social y gozará de la especial protección del Estado” y se plasmaron por lo menos otros 12 artículos referidos al trabajo (1, 25, 26, 39, 48, 53, 54, 55, 56, 57, 64 y 125). También a partir del mismo año se conformaron los sindicatos más importantes a nivel nacional; en 1936 en Medellín y en 1938 en Cali se realizaron los dos primeros congresos sindicales en los cuales se creó la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) -nombre que adquirió oficialmente a partir de 1943,

³¹Jimena Puyo Posada. Constitucionalización e internacionalización del derecho laboral en Colombia. 2007. Monografía para optar por el título de Abogada. Universidad Eafit Escuela de Derecho Medellín

cuyo control quedó en manos de la alianza de izquierdas conformada por el partido liberal, el socialismo y el comunismo.

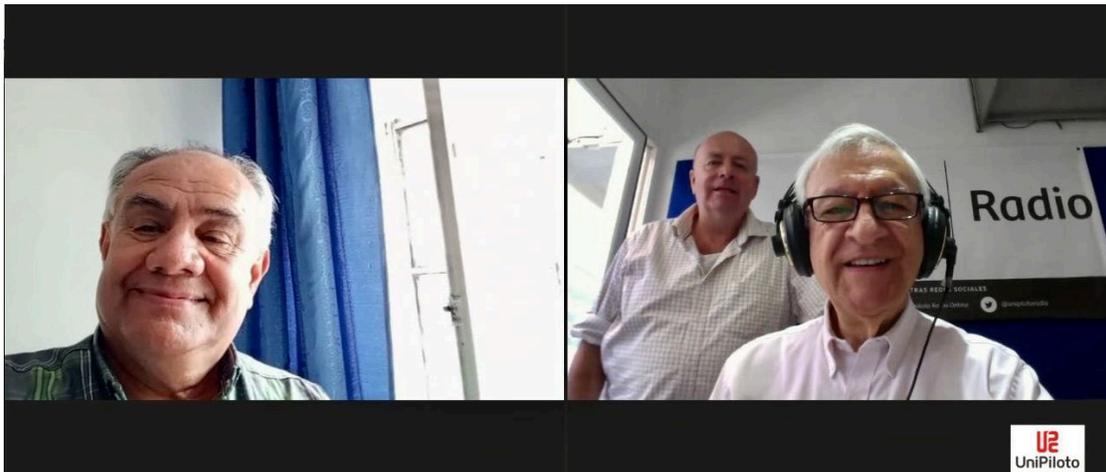
Por su parte, el partido conservador no logró forjar una base sindical propia y fue desplazado por el clero que organizó la Unión de Trabajadores de Colombia (UTC). Cabe destacar también la creación de la Unión Sindical Obrera (USO), que agremió a los trabajadores del sector petrolero y a la FEDENAL, la organización de trabajadores del río Magdalena y sindicato más poderoso del país en ese entonces, que quedó bajo el control del ala comunista pero que se desintegró rápidamente en 1945 por divisiones internas de los comunistas y factores coyunturales de orden internacional como la disminución de la actividad transportadora.

En 1944, a raíz de un intento de golpe de Estado en el cual el ejército se llevó preso al presidente López Pumarejo, los sindicatos se manifestaron vigorosamente en defensa del gobierno civil, ya que López fue siempre ampliamente respaldado por la clase trabajadora. “Durante las crisis políticas que jalonaron el segundo mandato de López la lealtad de los trabajadores fue un hecho permanente”. Después de esto, López produjo la más completa legislación laboral que consagró principios básicos del Derecho Individual del Trabajo. López dictó el Decreto Legislativo No. 2350 de 1944, que luego se convirtió en la Ley 6ª de 1945, la más pródiga en el campo laboral en Colombia.

Esta reforma era necesaria para un país cuya economía estaba actualizando el modelo capitalista y, por tanto, demandaba la modelación de un sistema jurídico y de contratación más estable. De esta manera, se codificó la relación patrono-obrero, se fortaleció el sindicalismo, se garantizó el derecho a la huelga, se reconoció el contrato de trabajo como figura jurídica autónoma, emancipada del Código Civil, se establecieron criterios para presumir la existencia de una relación laboral, se dictaron modelos para fijar el salario mínimo, se decretó la duración del contrato de trabajo en seis meses exigiéndose un preaviso para el despido, se limitó el contrato de aprendizaje a seis meses, se estableció la edad mínima para trabajar en 14 años y se prohibió por primera vez en la historia el uso de esquiroleros para liquidar las huelgas legales.

A fines de la década del 40, sin embargo, en realidad era muy bajo el porcentaje de trabajadores asalariados afiliados a algún sindicato, llegando sólo al 5%, mientras que tres cuartas partes de los trabajadores de la industria manufacturera fabril no pertenecían a ningún sindicato. Una vez abordada la conformación y los primeros años de los sindicatos, se retomará el proceso de constitucionalización del derecho laboral en el país y posteriormente se estudiará el proceso de internacionalización de este.

Como ya se expresó, el proceso de constitucionalización, con los posteriores desarrollos del derecho individual del trabajo, tuvieron como punto de partida la reforma constitucional de 1936. Sin embargo, y a pesar de que a partir de 1931 el país acogió los Convenios de la OIT, fuente principal del Derecho Internacional del Trabajo, el proceso de internacionalización del Derecho del Trabajo sólo se reconoce expresamente por primera vez con la Constitución de 1991, por medio de los artículos 53, 93 y 94 superiores, que confieren a los tratados internacionales o principios universales de ius cogens en esa materia un estatus equivalente a normas de rango legal o constitucional. Considerando imperioso haber hecho un recuento histórico sobre el surgimiento del derecho laboral tanto a nivel mundial como nacional, es en este punto donde se entrará en la materia principal que busca desarrollar este texto.³²



³² Juan Diego Murcia. Presidencia de la República. Los nueve puntos que propone Petro para discutir en el proceso de la constituyente. viernes, 29 de marzo de 2024. Obtenido 15/04/2024. <https://www.larepublica.co/economia/los-nueve-puntos-que-propone-petro-discutir-en-el-proceso-de-una-constituyente-3830656>

5.12 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.³³



La legislación más antigua para mejorar las condiciones de trabajo data de 1802, cuando el Parlamento Británico aprobó una “Ley para preservar la moral de los aprendices”. La moral se definía en relación con la seguridad, salud y bienestar, y los aprendices eran niños que trabajaban, por ejemplo, en la minería y limpiando chimeneas. La aplicación de la ley era supervisada por comités voluntarios, pero en realidad no se exigía su cumplimiento. Esto cambió cuando en 1833 el gobierno nombró a los cuatro primeros inspectores. Se los describía como “personas de gran prestigio” y prestaron especial atención a las largas jornadas de trabajo de los adultos y los niños. En 1874 se instauró en Francia un servicio de inspección del trabajo que comprendía a quince inspectores de división, y en 1892 se creó un cuerpo de funcionarios públicos dedicado a la inspección del trabajo. Inicialmente el servicio tenía a su cargo vigilar la aplicación de la legislación de 1841, que prohibía el trabajo de niños menores de 8 años. Sobre el final del siglo diecinueve, muchos países europeos ya contaban con legislación destinada en cierta medida a mejorar las condiciones en el trabajo. También se nombraron inspectores especialistas. Por ejemplo, en Gran Bretaña, se designó al primer inspector médico en 1898, y un año después, al primer asesor especialista en ingeniería. En 1901 se nombró en Alemania a la primera mujer inspectora de fábricas. En España, se crea la inspección del trabajo en 1900, con el objetivo de vigilar el cumplimiento de la incipiente legislación social conseguida en la época (Ley de Accidentes de Trabajo de 1900, Ley sobre Trabajo de Mujeres y Menores de 1900 y Ley de Descanso Dominical de 1904). En América Latina, el nacimiento de las inspecciones laborales estuvo vinculado a la creación y desarrollo de los ministerios de trabajo, que surgieron como unidades especializadas y a veces descentralizadas geográficamente. Los primeros antecedentes regionales son la creación en 1912 de la inspección laboral en Argentina, al mismo tiempo que en Uruguay, y luego la Ley N° 5.350 de 1915, que limitaba la jornada a 8 horas diarias y creaba el

³³ OIT. Plan de formación integral para una inspección del trabajo moderna y eficiente en Argentina. ISBN: 9789220367827 (pdf web). Introducción a la inspección del trabajo. Buenos Aires; Oficina de país de la OIT para la Argentina, 2022.

primer cuerpo de inspección para su cumplimiento. Más adelante profundizaremos sobre la historia de la inspección en Argentina.

Los servicios de inspección del trabajo continuaron creciendo en tamaño y complejidad en el siglo veinte, inicialmente en los países industrializados y luego en los países en desarrollo, quienes tomaron como modelo para la organización de sus inspecciones los sistemas de las antiguas potencias coloniales. En las últimas décadas, el área de competencia de las inspecciones se ha ampliado considerablemente, con el fin de abarcar un más importante abanico de sectores económicos y de cuestiones técnicas y de empleo, y así seguir de cerca el ritmo de los cambios en el mundo del trabajo y en las expectativas del público. En este sentido, las inspecciones modernas dedican más tiempo que en el pasado a temas como el estrés laboral, la violencia en el trabajo, el empleo ilegal o el trabajo forzoso, y menos tiempo a temas tradicionales como la seguridad de las calderas o las grúas, o los conflictos industriales.

¿QUIÉN ES CARLOS ARTURO ALAIX CUELLAR?

Abogado y especialista en derecho laboral de la Universidad Cooperativa de Colombia, Inspector de Trabajo y de seguridad social desde hace 12 años, actualmente funge como Inspector Municipal del Ministerio del Trabajo de los nueve municipios de la Sabana Norte, Tocancipá, Gachancipá, Sesquilé, Guatavita, Suesca, Villapinzón Guasca y Sopo.

¿QUÉ ES LA INSPECCIÓN DE TRABAJO MUNICIPAL?

La Inspección de Trabajo es un servicio público descentralizado del Ministerio de Trabajo que depende de la Dirección Territorial a la cual se encuentre adscrita, en este caso a la (DT Cundinamarca) que vela por promover proteger y garantizar los derechos laborales en los Municipios de la jurisdicción, implementando mecanismos que fortalezcan el dialogo social y fiscalizando el debido cumplimiento de la legislación laboral Colombiana y poder construir modelos de relaciones laborales justas y equitativas entre los trabajadores y empleadores de los municipios de Colombia.

¿PORQUE ES IMPORTANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO MUNICIPAL EN COLOMBIA?

Por qué descentraliza las funciones del ministerio del trabajo, teniendo un mayor alcance y acceso a la justicia laboral en los territorios y municipios rurales e industriales de la sabana, por otra parte, con su presencia se disminuye la conflictividad laboral y la vulneración de los derechos laborales de las empresas en los municipios del país acercando más a la población trabajadora al Ministerio de Trabajo. Al tener un mayor control sobre la conflictividad laboral en las empresas se pueden detectar cuales son esos factores o sectores críticos en los que nivel central puede enfocar sus planes de acción de inspección vigilancia y control. Una de las grandes importancias con esa descentralización de funciones en cabeza de las inspecciones municipales es el acceso a la justicia de los trabajadores de los municipios rurales como en el caso de los sectores críticos de minería, agrícola, floricultor, e industrial y comercial debido al gran crecimiento e industrialización de los municipios de la sabana.

¿COMO AYUDA LA INSPECCIÓN MUNICIPAL A MEJORAR LA LEGISLACIÓN LABORAL EN COLOMBIA?

Los inspectores municipales a través de las visitas que realizan interactúan con los empleadores y trabajadores lo que les permite tener un amplio conocimiento de la situación real de los trabajadores, de sus condiciones de trabajo, de la situación económica y social de los trabajadores, además pueden proponer acciones que remedien los vacíos jurídicos al identificar lagunas legales, debilidades pueden detectar que la legislación laboral no proporcionan una protección adecuada a determinada clase de trabajadores.

¿CUÁLES SON LOS SERVICIOS QUE PRESTAN LA INSPECCIÓN MUNICIPALES?

FUNCIONES DE LA INSPECCIÓN MUNICIPAL DE TRABAJO EN COLOMBIA.

De conformidad con el artículo 3º de la Ley 1610 de 2013, son funciones principales de las Inspecciones Municipales de Trabajo y de Seguridad Social:

La función preventiva, La coactiva o de policía administrativa, La conciliadora, La de mejoramiento de la normatividad laboral, y, La de acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos profesionales y de pensiones.

La función preventiva: Propende porque todas las normas de carácter socio laboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores.

La prevención debe concebirse como un proceso que implica: persuadir y asesorar para crear una cultura de cumplimiento de la Ley. Actuar antes de que ocurran los problemas o puedan reducirse y mitigarse su efecto negativo.

Función coactiva o de Policía Administrativa:

Como autoridades de policía del trabajo en los municipios, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad.

Función Conciliadora:

Corresponde a los inspectores Municipales intervenir en la solución de los conflictos laborales de carácter individual y colectivo sometidos a su consideración, para agotamiento de la vía gubernativa y en aplicación del principio de economía y celeridad procesal.

Función de mejoramiento de la normatividad laboral:

La implementación de iniciativas que permitan superar los vacíos y las deficiencias procedimentales que se presentan en la aplicación de las disposiciones legales vigentes.

Función de acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos laborales y de pensiones (SGRL y P):

¿CUÁL ES LA FUNCIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL?

El acompañar y el ser garante del cumplimiento de las normas laborales del SGRL y de Pensiones.

1. Adelantar investigación administrativo laboral en materia de derecho laboral individual, colectivo, en seguridad social en pensiones, riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo y demás normas sociales que sean de su competencia.
2. Adelantar investigación administrativa laboral por la ocurrencia de accidentes de trabajo mortales.
3. Adelantar investigación administrativo laboral por el incumplimiento a las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los
4. Adelantar investigación administrativo laboral por el incumplimiento de las obligaciones y deberes de las administradoras de riegos laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales.
5. Realizar la supervisión, inspección y control sobre los integrantes de las juntas de calificación de invalidez por violación a las normas, procedimientos y reglamentación del sistema general de riesgos laborales.
6. Adelantar investigación administrativo laboral por retención de salarios.
7. Adelantar investigación administrativa laboral por negativa a iniciar conversaciones en la etapa de arreglo directo y por la presunta comisión de actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical.
8. Adelantar investigación para el pronunciamiento sobre los despidos de trabajadores que hayan participado en cese de actividades que fuere declarado ilegal.
9. Efectuar inspección, vigilancia y control sobre la actividad de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, empresas asociativas de trabajo, empresas de servicios temporales, agencias de gestión y colocación de empleo y bolsas de empleo dentro del marco de su competencia.

10. Adelantar las investigaciones por el uso indebido o injustificado de la figura de "Empleo de Emergencia", incumplimiento de las obligaciones de reporte de la información exigible o reporte de información con inconsistencias.
11. Adelantar averiguaciones preliminares, con el fin de determinar la existencia de méritos para iniciar investigación administrativo laboral.
12. Practicar pruebas para las que haya sido comisionado dentro de las actuaciones administrativas.
13. Ejercer la inspección y vigilancia sobre las asociaciones de pensionados para comprobar el cumplimiento de sus estatutos y régimen legal.
14. Adelantar la investigación cuando no hubiere acuerdo en las objeciones al Reglamento de Trabajo.
15. Atender consultas en materia laboral realizadas por parte de la ciudadanía.
16. Otorgar autorización para el trabajo de niñas, niños y adolescentes y ejercer prevención, inspección, vigilancia y control sobre el cumplimiento de las normas que lo rigen.
17. Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo.
18. Adelantar las actuaciones pertinentes que permitan decidir sobre el otorgamiento de la autorización para la terminación de los contratos de trabajo debido a la limitación del trabajador.
19. Constatar ceses de actividades y levantar acta de este.
20. Efectuar la comprobación sobre los turnos especiales de trabajo.
21. Comprobar las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito en los casos previstos en la ley.
22. Exigir al empleador cuando éste unilateralmente modifique las condiciones pactadas en relación con la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda, respecto de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario.
23. Ordenar al empleador o al fondo privado de cesantías realizar el pago parcial de cesantías, cuando éstos en el término máximo de cinco (5) días hábiles no hayan efectuado dicho pago.

24. Realizar visita para verificar que el empleador cuente con al menos el 10% de empleados en condición de discapacidad para las certificaciones de Ley.
25. Adelantar las actuaciones pertinentes que permitan decidir sobre la autorización para laborar horas extras.
26. Efectuar el depósito del acta de constitución, de juntas directivas, estatutos y modificaciones de éstos, de las organizaciones sindicales únicamente de primer grado y la remisión inmediata en original al Grupo de Archivo Sindical.
27. Efectuar el depósito de los cambios totales o parciales de las subdirectivas y comités seccionales de las organizaciones sindicales únicamente de primer grado y el envío inmediato en original al Grupo de Archivo Sindical.
28. Efectuar el depósito de las convenciones, pactos colectivos, laudos arbitrales, contratos sindicales, y recibir la denuncia de los tres primeros y remitir inmediatamente al Grupo de Archivo Sindical.
29. Efectuar el depósito de los acuerdos colectivos de negociación del sector público y remitir inmediatamente el original al Grupo de Archivo Sindical y copia a la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo.
30. Realizar audiencias de conciliación.
31. Elaborar y aprobar las actas de acreencias laborales.
32. Conocer sobre las denuncias presentadas por las víctimas de acoso laboral y conminar preventivamente al empleador para dar aplicación a los mecanismos de prevención de acoso laboral.
33. Actuar como conciliadores en los conflictos rurales entre los propietarios o arrendadores de tierras y los ocupantes de ellas, arrendatarios, aparceros, colonos y similares.
34. Desarrollar programas de asistencia preventiva, que permita capacitar a empleadores y trabajadores sobre las disposiciones legales en materia laboral, empleo, seguridad social en pensiones y riesgos laborales.
35. Promover y efectuar acompañamiento para la suscripción de los acuerdos de mejora.
36. Identificar y adoptar las medidas necesarias para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de talleres, locales, equipos, maquinarias y

elementos básicos y para la ejecución de labores tendientes a la conservación de cultivos, así como el mantenimiento de semovientes, en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de estas dependencias.

37. Realizar la inspección, vigilancia y control de los programas de vigilancia epidemiológica, reubicación laboral, programas de salud y seguridad en el trabajo, realización de las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas y de retiro y procesos de rehabilitación profesional.
38. Verificar el cumplimiento de las responsabilidades de los empleadores en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo químico, biológico, físico, ergonómico, ambientales, psicosociales y de seguridad en el trabajo.
39. Atender de manera preferente las querrelas por el incumplimiento de la normatividad laboral respecto de las víctimas del conflicto armado interno, incorporadas al aparato productivo como trabajadores dependientes, que sean reportadas por las dependencias o entidades que en ejercicio de su competencia registren.
40. Adelantar actuaciones que permitan verificar las prácticas de los empleadores en materia de igualdad salarial o de remuneración, discriminación de género y garantías a los trabajadores migrantes.
41. Presentar los informes relacionados con el proceso de inspección, vigilancia y control de trabajo con la oportunidad y calidad requerida, así como, actualizar, interpretar y utilizar los datos e información en la ejecución de este.
42. Rendir informe anual a la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, sobre las dificultades y logros de su gestión, iniciativas que permitan superar los vacíos y las deficiencias procedimentales que se presentan en la aplicación de las disposiciones legales vigentes, así como, las recomendaciones pertinentes.
43. Imponer la sanción de cierre del lugar de trabajo cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de los trabajadores.

44. Ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normatividad sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores hasta tanto se supere la inobservancia de la normatividad.
45. Presenciar y comprobar la votación para la declaratoria de huelga o tribunal de arbitramento, a petición de los trabajadores o las Organizaciones Sindicales interesadas y rendir el informe pertinente dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes.
46. Actuar como árbitros en los procesos de arbitramento voluntario de tipo laboral, cuando los árbitros de las partes no se pusieren de acuerdo en el término de veinticuatro (24) horas.
47. Ejercer las acciones que correspondan tendientes a garantizar las finalidades jurídicas de la huelga.
48. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de la dependencia.

Parágrafo 1.- Los inspectores de Trabajo de las sedes de capital y nivel central desarrollaran las anteriores funciones de acuerdo al grupo al que pertenezcan, correspondiendo a los coordinadores de cada grupo, cuando sea del caso, imponer las sanciones previstas en la Ley, así como conceder aquellas autorizaciones que no sean competencia directa de los Inspectores de Trabajo.

Parágrafo 2.- Los Inspectores de Trabajo de los municipios diferentes a las sedes de capital de las Direcciones.

Territoriales desarrollaran las anteriores funciones, debiendo remitir las actuaciones adelantadas a los respectivos coordinadores de los diferentes grupos de trabajo de la Dirección Territorial que les corresponda conocer y resolver en primera instancia, para que sean éstos últimos quienes impongan las sanciones previstas en la ley, así como para conceder aquellas autorizaciones que no sean competencia directa de los Inspectores de Trabajo. Igual consideración deberá tenerse con las investigaciones que se adelantan en materia de riesgos laborales las cuales deberán ser remitidas al despacho del director territorial quien conocerá la primera instancia de estas.

Parágrafo 3. Las funciones incluidas en los numerales 30, 31, 32, 33 y 46 corresponden exclusivamente a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social cuya profesión esté dentro del núcleo básico del conocimiento de Derecho y afines. Parágrafo 4.- Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social que no tengan título profesional del núcleo básico Derecho y Afines, no podrán prestar sus servicios en municipios distintos a las sedes de capital de las Direcciones Territoriales.

¿CUÁLES SON LAS PROBLEMÁTICAS LABORALES MÁS FRECUENTES EN LAS INSPECCIONES MUNICIPALES?

Hay que dejar en claro que cada municipio en Colombia es una particularidad y es diferente cada uno de ellos, es decir; cada uno de ellos de conformidad con su jurisdicción presenta problemáticas diferentes, de acuerdo con sus actividades económicas se identifican diferentes problemáticas por ejemplo en aquellos municipios de vocación agrícola la problemática es la informalidad, el no pago de seguridad social, y la modalidad del pago por jornal sin ninguna prestación social. Lo mismo sucede con los trabajadores del comercio.

Por otra parte en municipios como los de vocación industrial la problemática se presenta en referencia a la conflictividad laboral entre las organizaciones sindicales y las empresas por temas como actos atentatorios contra el derecho de asociación, negativas a sentarse a negociar los pliegos de peticiones, demora en el pago de las liquidaciones definitivas de prestaciones sociales de extrabajadores e incumplimientos en riesgos laborales y acoso laboral, es de precisar que en municipios con vocación turística y floricultora, la problemática es totalmente diferente.



5.13 CARACTERÍSTICAS DE LA CONCILIACIÓN.³⁴



Es el resultado de una actuación que se encuentra reglada por el legislador en varios aspectos. • Es un acto jurisdiccional en la medida en que las partes llegan a un acuerdo y el conciliador lo avala con su firma produciendo los efectos de cosa juzgada y mérito ejecutivo; sin embargo, “no tiene en estricto sentido el carácter de actividad judicial ni da lugar a un proceso jurisdiccional, porque el conciliador, autoridad administrativa o judicial, o particular, no intervienen para imponer a las partes la solución del conflicto en virtud de una decisión autónoma e innovadora”. • Es un instrumento de autocomposición de un conflicto. • Es un instrumento que busca lograr la descongestión de los despachos judiciales. • Es un mecanismo alternativo de solución de conflictos que puede realizarse por fuera del proceso judicial o en el curso de este. • Es un mecanismo de estirpe democrática. • Es un mecanismo de acceso a la administración de justicia. • Es un mecanismo de administración transitoria de justicia que se inspira en un criterio pacifista. • Es un mecanismo de participación de la sociedad civil en los asuntos que la afectan. • Es un mecanismo excepcional. • Es un mecanismo útil para la solución de los conflictos. • Es un sistema voluntario, privado y bilateral de resolución de conflictos. • Es una actividad preventiva, ya que busca la solución del conflicto antes de acudir a la vía procesal. • Es una forma de resolver los conflictos con la intervención de un tercero. • Tiene un ámbito que se extiende a todos aquellos conflictos susceptibles de ser negociados.

PRINCIPIOS DE LA CONCILIACIÓN³⁵

Gratuidad Este tipo de conciliación es esencialmente gratuita. En materia de derecho del trabajo y de la seguridad social, uno de los argumentos de la Corte Constitucional para declarar la inexequibilidad del requisito de procedibilidad fue el de los costos que tendría

³⁴ Ministerio del Interior y de Justicia. Guía institucional de conciliación en laboral Primera Edición: octubre de 2007 Diseño y Diagramación. Kronos Impresores y Cia. Bogotá

³⁵ Ministerio del Interior y de Justicia. Guía institucional de conciliación en laboral. Primera Edición: octubre de 2007 Diseño y Diagramación. Kronos Impresores y Cia. Bogotá.

que sufragar el trabajador en un eventual trámite conciliatorio, al respeto dijo el alto tribunal: “Pero la onerosidad del servicio que ofrecen los centros de conciliación y los notarios es más inquietante tratándose de los asuntos de índole laboral, donde el trabajador, por lo general, carece de los medios económicos para acudir a este mecanismo alternativo de solución de conflictos con el objeto de dirimir amigablemente una controversia con su empleador” Confidencialidad La conciliación en general tiene carácter reservado. En materia laboral, la confesión hecha en la audiencia conciliatoria no tiene ningún efecto probatorio. Igualmente, ha señalado la jurisprudencia que en las audiencias de Conciliación los ofrecimientos no tienen valor de confesión y por eso carecen de valor de plena prueba.

¿QUIÉN ES LEONARDO GUIO ROMERO?

Abogado Inspector de trabajo de la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio de Trabajo especializado en Derecho Administrativo y Conciliador del Ministerio de Trabajo.

¿QUÉ ES LA CONCILIACIÓN?

La conciliación es un método de resolución pacífica de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador.

Es un mecanismo para solucionar controversias laborales, basado en la comunicación entre personas trabajadoras y empleadoras, quienes son acompañadas por un externo (persona conciliadora), especialista en mediación para lograr soluciones eficaces, sin necesidad de llegar a juicio.

¿QUÉ PASA SI NO SE LLEGA A UN ACUERDO DE CONCILIACIÓN?

Con posterioridad al desarrollo de la audiencia, el conciliador elaborará el acta de la audiencia de conciliación (en caso de llegarse a un acuerdo) o la constancia respectiva (si no se llega a acuerdo conciliatorio alguno, el conflicto no es conciliable o se presente una inasistencia por alguna de las partes).

¿QUIÉN PUEDE IR A UN ACTO DE CONCILIACIÓN LABORAL?

Al acto de conciliación deben asistir la persona trabajadora o su representante, con o sin abogado, la empresa o su representante y/o abogado y un letrado de la administración de justicia, cuya función es recoger el posible acuerdo entre las partes, vigilando que se respetan los derechos de las personas trabajadoras.

¿CÓMO PUEDO SOLICITAR UNA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO?

El inspector como autoridad que representa al Ministerio del Trabajo no es totalmente competente para determinar el reconocimiento de los derechos que se concilien en la audiencia sea definidos, pues, es necesario garantizar el reconocimiento de los derechos ciertos e indiscutibles.

¿CUÁNDO NO SE PUEDE CONCILIAR EN MATERIA LABORAL?

Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico o condición social. Acoso u hostigamiento laboral. Designación de beneficiarios por muerte.

¿CUÁLES SON LOS ASUNTOS QUE SON CONCILIABLES EN MATERIAL LABORAL?

Son conciliables todos los asuntos susceptibles de transacción, desistimiento y conciliación. Por otra parte, se entienden como asuntos conciliables en materia laboral todos los conflictos jurídicos de trabajo que se tramitan como procesos ordinarios de única o de primera instancia. Si dentro de la conciliación ante el Ministerio del Trabajo se concertó una transacción sobre indemnizaciones, estas no serían susceptibles de reclamo ante un juez, pues se consideran derechos inciertos y discutibles, sin embargo, las prestaciones sociales al ser derechos ciertos no podrán transarse.

¿CUÁNDO PROCEDE LA CONCILIACIÓN LABORAL?

Cuando el trabajador no está conforme con las condiciones de su despido o cuando la empresa le debe alguna cantidad, se recurre al acto de conciliación laboral.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA CONCILIACIÓN?

¿QUÉ ASUNTOS SON CONCILIABLES Y ANTE QUIENES?

¿EN TODOS LOS CASOS DEBO CONCILIAR?

¿QUÉ ASUNTOS NO SON CONCILIABLES?

¿CUÁNTO TIEMPO TARDA UNA CONCILIACIÓN LABORAL?

¿QUÉ SE PUEDE PEDIR EN UNA CONCILIACIÓN?

¿QUÉ PASA DESPUÉS DE UNA CONCILIACIÓN LABORAL?

¿CÓMO SE LLEVA A CABO UNA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN LABORAL?

5.14 TESIS: CARTILLA EDUCATIVA SOBRE BIOÉTICA E INGENIERÍA CIVIL.



DESCRIPCIÓN DE LA CARTILLA

La cartilla se dividió en cuatro secciones:

- La primera sección es una introducción, donde se trata el tema de definición de la bioética, historia de la bioética y cómo aplicar correctamente la bioética en la ingeniería civil con el fin de aclarar el concepto de bioética, ya que es un tema que no todas las personas tienen claro.
- La segunda sección son los antecedentes que se investigaron para identificar el problema que se presenta por la falta de la bioética, en donde se dieron los casos de estudio, se especificó la identificación del problema, se dio la reflexión de la importancia de la buena formación y se recomendaron unas pautas de lo más importante en el proceso formativo del ingeniero civil.

- La tercera sección habla del impacto ambiental y la responsabilidad social, ya que son aspectos importantes de la bioética. En esta sección se evaluó el impacto ambiental y aspectos éticos-sociales y se dieron unas pautas para ayudar en dicho tema desde el campo del ingeniero civil.
- La cuarta sección es una evaluación didáctica para que el lector pueda evaluar los saberes adquiridos presentados en la cartilla.

Antecedentes

CASO DE ESTUDIO TEÓRICO

Contexto: La construcción de represas para la generación de energía hidroeléctrica es una actividad común en muchos países. Sin embargo, estas obras pueden tener impactos significativos en el medio ambiente y las comunidades locales.

Desafío ético: Uno de los principales desafíos éticos en este caso es encontrar un equilibrio entre la necesidad de generar energía y los impactos negativos en el medio ambiente, los ecosistemas y las comunidades afectadas por la construcción de la represa. Esto implica consideraciones éticas relacionadas con la preservación de la biodiversidad, la protección de hábitats naturales, el desplazamiento de comunidades y la gestión sostenible de los recursos hídricos.

Respuesta ética: Los ingenieros civiles y los responsables de la planificación de proyectos deben integrar consideraciones éticas desde las etapas iniciales del diseño hasta la implementación y operación de la represa. Esto puede incluir la realización de evaluaciones de impacto ambiental exhaustivas, la consulta y participación de las comunidades afectadas, la adopción de tecnologías y prácticas de construcción sostenibles, y la implementación de medidas de mitigación de impactos.

¿QUIÉN ES VALENTINA ARIZA TOVAR?

Estudiante de ingeniería civil de 10 semestre de la universidad Piloto de Colombia, nació en Bogotá el 1 de agosto de 2000, con 23 años cuenta con diplomados en manejo de AutoCAD aplicado a la ingeniería civil y manejo de Revit, diplomado en interventoría y auditoría de proyectos, del Politécnico Gran Colombiano.

¿QUIÉN ES MATEO GUÍO PANTANO?

Estudiante de 10 semestre de ingeniería civil de la universidad Piloto de Colombia, nació en Bogotá el 28 de marzo del 2002, con 22 años cuenta con un diplomado en gerencia de proyectos e interventoría y auditoría de proyectos del Politécnico Gran Colombiano. Su enfoque se centra en la enseñanza de la bioética para ingenieros civiles.

¿QUIÉN ES JIMENA ESPELETA?

Jimena del Pilar Espeleta Diaz Ingeniera Civil con más de 15 años de experiencia profesional incluyendo 9 años en docencia universitaria y cargos de liderazgo relacionados con la dirección académica en Instituciones de Educación Superior, procesos de facultad y programas académicos en Colombia. Ha diseñado e implementado estrategias de consolidación de la Facultad de Ingeniería en el marco del plan de Desarrollo Institucional, así como liderar y desarrollar los procesos de aseguramiento de la calidad de los programas actuales y el diseño de una nueva oferta de programas acordes a las necesidades de nuestro momento histórico, teniendo en cuenta los cambios permanentes en torno a la tecnología y los modelos de formación acordes a nuestras necesidades como país a partir de la observación de la formación en el resto del mundo.

¿QUÉ ES LA BIOÉTICA?

Aunque su nombre sea relativamente reciente, refleja una antigüedad equiparable a la del propio ser humano en su esencia. Su significado esencial es la ética relacionada con la vida o la ética que concierne a la Biología. La palabra viene del griego que significa:

- BIOS = Vida

- Ethos = ética

La Encyclopedia of Bioethics define la Bioética como el "estudio sistemático de la conducta humana en el ámbito de las ciencias de la vida y de la salud, analizados a la luz de los valores y principios morales". Además, aclara que las ciencias de la vida y la salud abarcan la biosfera, la medicina, las intervenciones propias de las profesiones médicas, así como los problemas relacionados con las poblaciones, como los demográficos y ambientales.

¿CUÁL ES LA RELACIÓN CON LA INGENIERÍA CIVIL?

Es crucial que un ingeniero/a cuente con una buena formación debido a la naturaleza altamente técnica y compleja de su campo de trabajo. Una formación sólida en áreas como matemáticas, ciencias físicas, tecnología e ingeniería no solo proporciona los conocimientos necesarios para comprender los principios fundamentales detrás de los procesos y sistemas ingenieriles, sino que también desarrolla habilidades analíticas y de resolución de problemas. Esta base sólida permite al ingeniero/a abordar desafíos técnicos con confianza y eficacia, garantizando la calidad y la seguridad de los proyectos en los que participa.

Una buena formación en ingeniería va más allá de los aspectos técnicos, abarcando también habilidades interpersonales y de comunicación, así como una comprensión ética y social de su rol en la sociedad. Es fundamental que un ingeniero/a civil, además de poseer una sólida formación técnica, valore profundamente la ética profesional y comprenda el impacto ambiental de sus proyectos. Esto garantiza que sus acciones estén alineadas con principios éticos, promoviendo la sostenibilidad y el bienestar del entorno en el que opera.

Existe una gran necesidad en Colombia de que los ingenieros tengan una responsabilidad social en cada proyecto en que se vean involucrados, "Es necesario formar para ser, en lugar de formar para hacer, pues de esta forma tendríamos seres humanos con mayor potencial para la felicidad y también se evitarían problemas como los del edificio Space, el puente de Chirajara y escándalos como el del Carrusel de la

Contratación, que son un reflejo de la necesidad de una nueva generación de ingenieros con estándares humanos más altos en el ejercicio de la profesión”.

También es de suma importancia tener esta conciencia con el medio ambiente y la naturaleza ya que una afectación a estos podría acarrear grandes consecuencias y afectaciones a la población, por ello es necesario tener agentes reguladores en el desarrollo profesional de los ingenieros. Para lograr impulsar el correcto desarrollo profesional y la responsabilidad social se debe reconocer la deficiencia existente en Colombia por parte de las instituciones educativas superiores en el ejercicio de implementar el concepto de responsabilidad social y la falta de criterio y conciencia que predomina en las nuevas generaciones de ingenieros. Según (Remolina, 2003), las universidades tienen un deber tácito de formar hombres y mujeres con carácter y pensamiento crítico capaces de desarrollarse en sus distintas disciplinas de forma responsable con la sociedad en la que se encuentran, dicha formación se debe dar con base en las nuevas problemáticas y deficiencias que hay en la actualidad, dando así un valor agregado en términos sociales además de su contribución con la sociedad que se está formando, como también el que no hay un esclarecimiento en cuanto a las variables que se deben tomar en cuenta al momento de evaluar la responsabilidad social del ingeniero en términos de la bioética.

Además de conocer los lineamientos o procedimientos a seguir para que esta problemática no siguiera en aumento en Colombia, esto se logró al esclarecer y exponer las causas, efectos y afecciones que estaba generando en los seres vivos y en el medio ambiente. Con esto se creó y se entregó una cartilla que contiene un plan de mejoramiento para la correcta implementación de la bioética en el desarrollo profesional del campo ingenieril, que podría ser usada en la formación profesional de los ingenieros o, dado el caso, para los que ya se encontraran en el desarrollo diario de su profesión.

¿Cómo aplicar correctamente la bioética en la ingeniería civil?

Impacto ambiental

- Preservación de ecosistemas
- Sostenibilidad
- Conservación de recursos
- naturales

Seguridad pública

- Diseño seguro de estructuras
- Prevención de accidentes
- Mitigación de riesgos

Responsabilidad social

- Inclusión de comunidades afectadas
- Participación pública en decisiones
- Equidad en el acceso a la infraestructura

Cumplimiento normativo

- Respeto a regulaciones locales e internacionales
- Seguimiento de estándares éticos de la industria
Transparencia en la gestión de proyectos.

¿CUÁLES SON LAS CAUSAS Y EFECTOS DE NO APLICAR LA BIOÉTICA POR MALAS PRÁCTICAS EN LA PROFESIÓN DE LA INGENIERÍA CIVIL?

CAUSA:

Presión por cumplir plazos y presupuestos: En la construcción y la ingeniería civil, a menudo hay presiones para cumplir los plazos y los presupuestos establecidos. Esto puede llevar a prácticas que descuidan aspectos sociales y éticos, como la seguridad de los trabajadores, la protección del medio ambiente y el respeto a los derechos.

EFECTO:

Impacto ambiental negativo: La falta de responsabilidad social y bioética en la construcción y la ingeniería civil puede llevar a prácticas irresponsables que causan daños al medio ambiente, un claro ejemplo son los residuos de la construcción mal desechados o también construir en zonas protegidas.

CAUSA:

Enfoque exclusivo en el beneficio económico: Algunos actores en la construcción y la ingeniería pueden anteponer sus propios intereses o los de su empresa por encima de consideraciones éticas y sociales. Esto puede llevar a decisiones que perjudican a la comunidad o al medio ambiente en beneficio propio.

EFECTO:

Mala reputación y pérdida de confianza: Las prácticas irresponsables en la construcción y la ingeniería civil pueden generar una mala reputación tanto para las empresas e instituciones involucradas como para la industria en general.

CAUSA

Falta de conciencia y compromiso: Muchas empresas y profesionales no tienen una comprensión clara de la importancia de la responsabilidad social y bioética en sus

actividades, En las instituciones educativas no se están formando profesionales con responsabilidad social o bioética.

EFEECTO:

Desarrollo desigual: La escasa responsabilidad social y bioética en la construcción y la ingeniería civil puede contribuir al desarrollo desigual de las sociedades. Si las infraestructuras se construyen sin tener en cuenta las necesidades de todas las personas, pueden perpetuar desigualdades socioeconómicas y marginar a ciertos grupos de la sociedad. Esto puede aumentar la brecha entre los que tienen acceso a infraestructuras adecuadas y los que no, creando divisiones y conflictos sociales

CAUSA:

Escasa regulación y control: En muchos países, los estándares y regulaciones en materia de responsabilidad social y bioética en la construcción y la ingeniería pueden ser débiles o inexistentes.

EFEECTO:

Incumplimiento de normas y regulaciones: Esta problemática puede llevar a la omisión de normas y regulaciones aplicables en la construcción y la ingeniería civil. Esto puede resultar en sanciones y multas por parte de las autoridades regulatorias e incluso en la suspensión o cancelación de los proyectos.

CAUSA:

Falta de incentivos y reconocimiento: Esto puede desmotivar a las empresas y profesionales de la construcción y la ingeniería civil a adoptar estas prácticas. Si no se valoran y recompensan este tipo de comportamientos, es menos probable que se lleven a cabo.

EFEECTO:

Riesgos para la salud: La falta de responsabilidad social y bioética puede llevar a la construcción de edificios y estructuras que no cumplen con las normas de seguridad adecuadas. Esto puede resultar en un mayor riesgo de colapsos, accidentes y lesiones para las personas que utilizan o trabajan en estas estructuras.

ESTUDIO DE CASO DE LA PROBLEMÁTICA

Caso edificio Spaces, Medellín:

El caso Space de Medellín, una tragedia que cobró la vida de 11 personas arrojó lecciones cruciales que repercutieron en múltiples niveles. El contexto inicial revela deficiencias significativas en los estándares de calidad de la construcción en Colombia, destacando la falta de gestión y regulación efectiva por parte de los Gobiernos departamentales y municipales en la vigilancia de proyectos de vivienda. La caída de la Torre 6 de Space puso en evidencia la incapacidad de supervisión y la importancia de recursos económicos adecuados por parte de las constructoras para evitar la improvisación.

A largo plazo, este evento impactó a diversos actores. Las familias de las víctimas y los compradores de inmuebles afectados perdieron confianza en la seguridad de las edificaciones, mientras que el sector de la construcción enfrentó un desafío para recuperar la credibilidad y la confianza de los consumidores. La implementación de nuevas regulaciones, como la obligatoriedad de una póliza de estabilidad de la obra y una supervisión externa más rigurosa, busca mejorar la competitividad del sector y proteger el patrimonio de los compradores.

Aspectos bioéticos no contemplados por el ingeniero/a:

- No garantiza la seguridad y el bienestar de los futuros habitantes del Edificio Space.
- No cumplió con los requisitos legales y técnicos establecidos en la Ley 400 del 97, lo que puso en riesgo la vida de las personas.
- No consideró adecuadamente las deficiencias estructurales encontradas durante la
- construcción, lo que resultó en el colapso de la Torre 6. 7
- No actuó de manera ética al no priorizar la integridad y la salud de las personas sobre los intereses económicos o de cronograma de la construcción.

Caso Puente Chirajara, Cundinamarca:

En 2018, el colapso del Puente Chirajara, ubicado en la autopista del Llano que conecta Bogotá y Villavicencio, desencadenó una serie de disputas y un arbitraje entre las partes involucradas en su diseño y construcción. El accidente resultó en la muerte de nueve trabajadores y generó un debate sobre la responsabilidad en la seguridad de las infraestructuras. El colapso del Puente Chirajara tuvo consecuencias significativas tanto a nivel humano como económico. Las familias de los trabajadores fallecidos se vieron profundamente afectadas, enfrentando pérdidas irreparables. Además, el incidente generó un impacto en la confianza pública hacia la seguridad de las infraestructuras viales en Colombia. Económicamente, las pérdidas materiales y financieras fueron significativas para las empresas involucradas y para el desarrollo de proyectos de infraestructura en el país.

La gestión y supervisión del diseño y construcción del puente resultaron deficientes.

No contempló adecuadamente los aspectos éticos relacionados con la seguridad y el bienestar de los trabajadores y usuarios de la infraestructura. Su falta de atención a las deficiencias en el diseño y construcción, así como su posible negligencia en la supervisión del proceso, contribuyeron al colapso del puente y a las consecuencias trágicas que éste conllevó.

Aspectos bioéticos no contemplados por el ingeniero/a:

- No garantiza la seguridad y el bienestar de los trabajadores y usuarios de la infraestructura.
- No cumplió con los estándares éticos de profesionalismo al no supervisar adecuadamente el diseño y la construcción del puente.
- No prioriza la integridad y la vida humana sobre otros intereses, como los económicos o de cronograma de la construcción.
- No actuó de manera ética al no abordar adecuadamente las deficiencias en el diseño y construcción que eventualmente condujeron al colapso del puente.

¿CUÁLES SON LAS CONCLUSIONES DE SUS INVESTIGACIONES?

- Se identificó que hay varias áreas con margen para mejorar, entre ellas la falta de conciencia y compromiso por parte de los ingenieros civiles en lo que respecta a la responsabilidad social y la bioética. A partir de esta investigación, se descubrió una oportunidad de mejora en la formación y sensibilización de los ingenieros civiles en términos de responsabilidad social, lo que podría redundar en beneficios tanto para la sociedad como para su propio desarrollo profesional.
- Se establecieron variables para evaluar la responsabilidad social del Ingeniero Civil en términos de bioética, centrándose en la toma de decisiones éticas y en ser profesionales socialmente responsables en su trabajo; se demostró que

al integrar estos criterios bioéticos en su práctica profesional se garantiza un desarrollo sostenible y respetuoso con el entorno.

- Se desarrolló una cartilla concisa y práctica que ayudó a los ingenieros civiles en la toma de decisiones éticas en su trabajo diario. Esta herramienta tenía como objetivo asegurar un desarrollo sostenible y responsable en la labor profesional del ingeniero civil, fomentando el respeto por la vida, la salud y el medio ambiente. La cartilla se convirtió en un recurso fundamental para estimular la reflexión en el ámbito de la bioética dentro del campo de la ingeniería civil, contribuyendo así a la formación profesional.



5.15 SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES.



“El mejor empleador es el que invierte en prevención y el mejor trabajador es el que siempre se cuida en su labor”. Con esta premisa se resume la intención del Ministerio de Trabajo al divulgar los derechos y deberes que tienen tanto empleadores como trabajadores dentro del Sistema General de Riesgos Laborales. En la medida en que se cumplan, se podrán mejorar sus propias condiciones de trabajo, salud y productividad de las empresas. Hay que tener en cuenta que la promoción del autocuidado es una estrategia necesaria para la búsqueda del bienestar integral en la vida cotidiana y para lograr el desarrollo humano, que a su vez se relaciona con la dimensión emocional, física, estética, intelectual y trascendental del ser. Esta debe ser una filosofía de vida y una responsabilidad individual íntimamente ligada a la cotidianidad y a las experiencias vividas de las personas, pero a su vez debe estar fundamentada en un sistema de apoyo formal e informal como es el sistema de protección social., describiendo los derechos y deberes que tienen todos los involucrados en el fomento de la seguridad y la salud en el trabajo. Reiteramos nuestros deseos de contribuir con el fortalecimiento de la cultura de la prevención de los riesgos laborales y con el mejoramiento de las condiciones y el bienestar de los trabajadores, las empresas y las comunidades.³⁶

¿QUIÉN ES YUDITH CARMENZA GUERRERO BOLAÑOS?

Abogada, Coordinadora del Grupo de Riesgos laborales de la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio de Trabajo especializada en derecho laboral, Magister en de derecho laboral de la UNIR de España.

³⁶ Ana María Cabrera Videla. Directora General de Riesgos Profesionales. Cartilla Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales. Ministerio de Protección Social. Bogotá

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES CONFLICTOS EN MATERIA DE RIESGOS LABORALES EN EL DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA?

¿QUÉ SON LOS RIESGOS LABORALES?

El accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.³⁷

¿QUÉ ES EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES?

El SGRP es el conjunto de normas, entidades y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo.³⁸

¿CÓMO SE ORGANIZA Y FUNCIONA EL SGRL?

El Gobierno Nacional determinó la organización y funcionamiento del Sistema General de Riesgos Laborales, el cual está integrado por el Ministerio de Trabajo, el Consejo Nacional de Riesgos Laborales, el Comité Nacional de Salud Ocupacional, el Fondo de Riesgos Laborales, las Juntas de Calificación de Invalidez y la Superintendencia Bancaria y las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales.³⁹

¿QUÉ CAMPO DE APLICACIÓN TIENE ESTE SISTEMA?

Con las excepciones previstas en el Artículo 279 de la Ley 100 de 1993, se aplica a todas las empresas que funcionen en el territorio nacional y a los trabajadores, contratistas y subcontratistas de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes, y en el sector privado en general. Excepciones: el Sistema Integral de Seguridad Social contenido en la presente ley no se aplica a los miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional. Asimismo, se exceptúan a los afiliados del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio. Igualmente, el presente régimen de Seguridad

³⁷ Ana María Cabrera Videla. Directora General de Riesgos Profesionales. Cartilla Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales. Ministerio de Protección Social. Bogotá D.C.

³⁸ Ibidem.

³⁹ Ibidem.

Social no se aplica a los servidores públicos de la Empresa Colombiana de Petróleos ni a sus pensionados.

¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DEL SGRL?

Establecer actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo Prestar la atención en salud a los trabajadores a que haya lugar, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas que se derivan de las contingencias de accidentes de trabajo o enfermedad profesional. Apoyar las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales.⁴⁰

¿QUIÉNES SON LOS AFILIADOS DEL SGRL?

En forma obligatoria: Los trabajadores dependientes, nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos. Los jubilados o pensionados, excepto los de invalidez, que se reincorporen a la fuerza laboral como trabajadores dependientes, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos, y los estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuentes de ingreso para la respectiva institución, cuyo entrenamiento o actividad formativa es requisito para la culminación de sus estudios e involucren un riesgo ocupacional, de conformidad con la reglamentación que para el efecto se expida.

En forma voluntaria: Los trabajadores independientes son afiliados voluntariamente al Sistema General de Riesgos Profesionales. Así se amplía progresivamente la cobertura del Sistema General de Riesgos Profesionales, proceso que se inicia con quienes realizan contratos de carácter civil, comercial o administrativo con personas naturales o jurídicas.⁴¹

⁴⁰ Ana María Cabrera Videla. Directora General de Riesgos Profesionales. Cartilla Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales. Ministerio de Protección Social. Bogotá.D.C.

⁴¹ Ibidem.

¿QUÉ RESPONSABILIDADES TIENEN LOS EMPLEADORES?

Son los responsables directos de la salud de sus trabajadores y por lo tanto deberán proporcionar y mantener las mejores condiciones de trabajo y prevenir los Riesgos Profesionales. Para ello, deberán cumplir con las obligaciones que como empleadores les ha impuesto la legislación: Afiliar a sus trabajadores al SGRL y efectuar cumplidamente el pago total de las cotizaciones. Elaborar e implementar el programa de Salud Ocupacional para las empresas. Esto supone la existencia de recursos humanos, técnicos y financieros que garanticen el cumplimiento de los objetivos y actividades propuestas. Tener vigente el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y darlo a conocer a todos sus trabajadores. Constituir y garantizar el funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía Ocupacional (para empresas de menos de 10 trabajadores). Para ello, el empleador deberá designar su representación cada dos años y propiciar la elección libre de los representantes de los trabajadores, proporcionándoles cuatro (4) horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo para el funcionamiento del Comité. Notificar a la Administradora de Riesgos Laborales los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales diagnosticadas e informarle de las novedades laborales de sus trabajadores.

¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR?

El empleador es responsable por: El pago total de la cotización de los trabajadores a su servicio. Trasladar el monto de las cotizaciones a la Administradora de Riesgos Profesionales correspondiente, dentro de los plazos establecidos. Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo. Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de Salud Ocupacional de la empresa y procurar su financiación. Notificar a la ARL correspondiente los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Registrar, ante el Ministerio de la Protección Social, el Comité Paritario de Salud Ocupacional o el Vigía Ocupacional, respectivamente. Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional. Informar a la ARL las

novedades laborales de sus trabajadores, incluido el nivel de ingreso y sus cambios (vinculaciones y retiros).⁴²

¿QUIÉNES SON RESPONSABLES DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?

La prevención de riesgos profesionales es responsabilidad de los empleadores. Corresponde al Gobierno Nacional expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales. Igualmente, le corresponde ejercer la vigilancia y control de todas las actividades para la prevención de los riesgos laborales. Los empleadores, además de la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el Programa de Salud Ocupacional según lo establecido en las normas vigentes, son responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo. Las Administradoras de Riesgos Laborales, por delegación del Estado, ejercen la vigilancia y el control de la prevención de los riesgos profesionales de las empresas que tengan afiliados, a los cuales deberán asesorar en el diseño del programa permanente de su salud ocupacional.⁴³

⁴² Ana María Cabrera Videla. Directora General de Riesgos Profesionales. Cartilla Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales. Ministerio de Protección Social. Bogotá D.C.

⁴³ Ibidem.

6. AFICHES DEL MUNDO DEL TRABAJO.



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



U2 UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA



www.bioeticadeltrabajo.org



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



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



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



U2 UNIVERSIDAD
DE COLOMBIA **Piloto**

Red de Radio
Universitaria de Colombia

MINISTERIO DEL TRABAJO

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



El empleo
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA



Sintonizanos

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



Ingresar aquí



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



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



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



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



Aplicación de la Ley 1901 y el Decreto 2046 de 2019, creando la condición legal empresarial de beneficio e interés colectivo.

Impacto en la dimensión de prácticas laborales.



Todos los jueves

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



o haz clic aquí





MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



La ética ciudadana

Reflexionando con Álvaro Pedraza Osorio
sobre una filosofía en valores para el
trabajador latinoamericano.



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



Especial sobre derechos fundamentales.

- Impulso al trabajo para los adultos mayores.
- Ley de "segundas oportunidades". Incentivos económicos para fortalecer el acceso y las oportunidades en empleo y formación para la población pospenada.
- El servicio doméstico.

Escucha a Mauricio Rubiano Bello, director de derechos fundamentales del trabajo, del Ministerio del Trabajo.

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



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



U2 UNIVERSIDAD
PILOTO DE COLUMBIA



www.bioeticadeltrabajo.org



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
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universidad de Colombia

www.bioeticadeltrabajo.org



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



www.bioeticadeltrabajo.org



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



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



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](#)

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





El empleo
es de todos

Mintrabajo



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



**¿Qué entendemos hoy por
bioética y cuál es su relación
con los derechos laborales?**

Es un movimiento mundial en pro de la vida y como una ética aplicada al trabajo digno y decente.

Todos los jueves

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



o haz clic aquí 

U2 UNIVERSIDAD
DE COLOMBIA **Piloto**



www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



Sintonizanos

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

Ingresar aquí



**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.

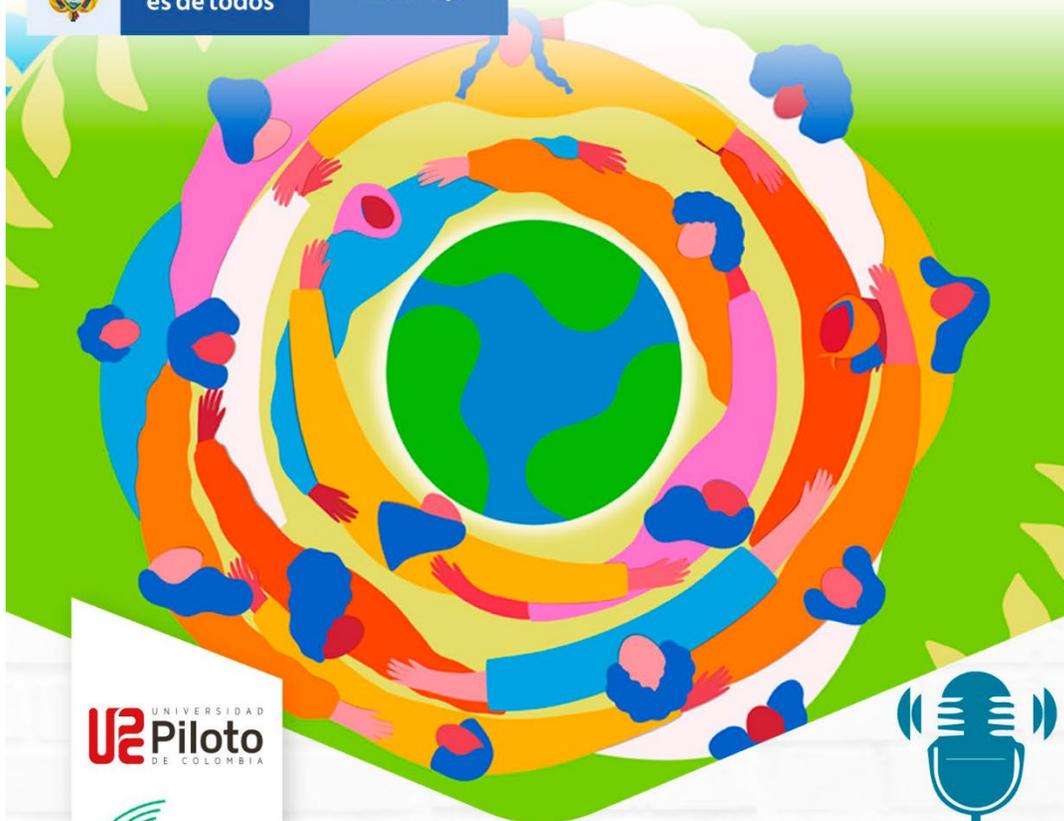


www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia



Sintonízanos

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

Ingresar aquí



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

PROGRAMA ESPECIAL SOBRE TRATA DE PERSONAS CON FINES DE TRABAJO FORZOSO

Charla con
Rocío 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



El empleo
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia



Sintonízanos

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



El empleo
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia



Sintonízanos

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 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



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

TRANSICIÓN DEL MUNDO DEL ESTUDIO AL MUNDO DEL TRABAJO



Sintonizanos

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

Ingresar aquí



Dialogo con
Jesús Emiliano Castañeda palacios
consultor empresarial

¡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



Sintonízanos

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

Ingresar 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



El empleo
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
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.



Sintonizanos

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

Ingresar aquí



Entrevista a
Andrés Vera Esobari,
Escuela Nacional Sindical.

¡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



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

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



Organización
Internacional
del Trabajo

PROGRAMA RADIAL

El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

Las Normas Internacionales del Trabajo



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



El empleo
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia

Sintonícenos

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

Ingrese aquí



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

**Inspectora de Trabajo: Ana Patricia Garzón Cadena,
prevención de Riesgos Laborales
en la minería y mejores prácticas**

La ficción no supera a la realidad, estremecedora historia jamás contada de los 33 mineros chilenos, el derrumbe de la mina San José de oro y plata, en Chile, en agosto de 2010, donde 33 trabajadores a unos 720 metros de profundidad quedaron atrapados durante 70 días. 17 días después del derrumbe, los mineros fueron encontrados con vida, y tras 33 días de perforaciones, fueron rescatados.

¡ESCÚCHENOS! 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
Universidad de Colombia



Sintonícenos

Unipiloto Radio Online

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



Ingrese aquí



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

Situación de las mujeres durante la revolución industrial

Ejercicio del derecho a la intimidad de las mujeres trabajadoras de la industria manufacturera textil durante la tercera revolución industrial, con la historia de las solteras obreras de Fabricato (1933) y de la huelga de las hilanderas de Bello (1920).

**Historias contadas por Tito Martínez Ortiz
y Estefanía Gómez Castaño.**

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



www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



ÉTICA EN LA TRANSICIÓN DE LA
ACADEMIA AL MUNDO DEL TRABAJO

 **Sintonízanos**

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

 **Ingresa aquí**



CON,
**JOSÉ ADOLFO
CASTAÑEDA RAMÍREZ**
COORDINADOR
DE PROYECCIÓN
SOCIAL DE LA
UNIVERSIDAD PILOTO

Para mayor información:



+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co



www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



LA INSPECCIÓN DE TRABAJO COMO
HERRAMIENTA DE DIFUSIÓN DEL
TRABAJO DECENTE

 **Sintonízanos**

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

 **Ingresa aquí**



¿QUE ES LA
INSPECCIÓN
DE TRABAJO
INTELIGENTE?

Para mayor información:



+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co



www.bioeticadeltrabajo.org



El Mundo del Trabajo



Ingresa a: virtual.unipiloto.edu.co

Busca Bioética y el mundo del Trabajo

<http://virtual.unipiloto.edu.co/course/view.php?id=1377>



Ingresa a Unipiloto Radio Online

Sintonizanos en:

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



CIENCIA Formación de Formadores

Ética SALUD OCUPACIONAL MI PRIMER EMPLEO LIBERTAD

NORMAS

LABORAL

Etica Emprendimiento

VALORES

TRABAJO

LEGISLACION

SEGURIDAD SOCIAL

POBLACION VULNERABLE

MERCADO DE TRABAJO



Para mayor información



+100 574 78 11
ggomez@unipiloto.edu.co
ggomez@minttrabajo.gov.co



www.unipiloto.edu.co
www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo es de todos

Minttrabajo



Dirección Territorial de Bogotá



El Mundo del Trabajo

RADIO  **Unipiloto**

Ingresas a: virtual.unipiloto.edu.co

Busca Bioética y el mundo del Trabajo

<http://virtual.unipiloto.edu.co/courses/view.php?id=1377>



Ingresas a Unipiloto Radio Online

Sintonizanos en:

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



CIENCIA **LEGISLACION LABORAL** **SEGURIDAD SOCIAL**
 Formación de Formadores
Ética **VALORES**
 NORMAS **TRABAJO**
 SALUD OCUPACIONAL
 MI PRIMER EMPLEO
 LIBERTAD
 EMPRENDIMIENTO
Etica
 EMPRENDIMIENTO
VALORES
TRABAJO

Para mayor información



P. +500 574 76 11
g.gomez@unipiloto.edu.co
g.gomez@minttrabajo.gov.co



www.unipiloto.edu.co
www.bioeticadeltrabajo.org



MINTRABAJO



TODOS POR UN NUEVO PAÍS



Unipiloto

Dirección Territorial de Bogotá



MINISTERIO DEL TRABAJO



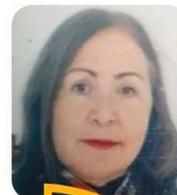
Programa radial

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





El Mundo del Trabajo Bioética Laboral



RADIO unipiloto UNIVERSIDAD DE LOS RIOS



Escúchala en:

- <http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral>
- <https://www.facebook.com/unipilotoradio>
- <https://twitter.com/Unipilotoradio>
- <https://tunein.com/radio/Unipiloto-Radio-Online-s133533/>

CIENCIA Formación de
 Formadores:
Ética
 N SAUD
 O OSHA-
 R OPONAL
 M MI
 A PRIMER
 S EMPLEO
 VALORES TRABAJO
 TRABAJO

LEGISLACION LABORAL

SEGURIDAD SOCIAL
 MP
 OBLACION
 DE
 VULNERABLE
 AB
 JO

Para mayor información



+51-133 04 19 01
 gg@unipiloto.edu.ec
 gg@mintrabajo.gob.ec



www.unipiloto.edu.ec
 www.bioeticadeltrabajo.org
 www.mintrabajo.gob.ec



MINTRABAJO



Dirección Territorial de Bogotá



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**

Prevención y erradicación del trabajo infantil y protección integral al adolescente trabajador

Aída Stella Duarte Bareño,
funcionaria de la Subdirección de
protección Laboral de Derechos
Fundamentales del Ministerio del Trabajo

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



www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

FUNCIONES DE LAS JUNTAS REGIONALES Y NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ Y PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL

 **Sintonízanos**

@Unipiloto Radio On line

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

 **Ingresa aquí**

Explicación de cómo se realiza la evaluación técnico - científica del origen y el grado de pérdida de la capacidad laboral de aquellas personas que hacen parte del Sistema General de Seguridad Social.

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

Para mayor información:



+57 300 574 78 11
cgomez@mintrabajo.gov.co



www.bioeticadeltrabajo.org





El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD
UP **Piloto**
DE COLOMBIA

**ESTRATÉGIA DE GENERACIÓN
DE EMPLEO PARA JÓVENES**

 **Sintonízanos**

© Unipiloto Radio Online

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

 **Ingresá aquí**

**EL DECRETO
688 DE 2021,**

**CREA APOYO ECONÓMICO
PARA LA GENERACIÓN DE
EMPLEO PARA JÓVENES**

Actualízate con
Cesar Emilio
Camargo Rosa
de la Oficina
de egresados de
La Universidad
Piloto

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

Para mayor información:



+57 300 574 78 11

ggomez@mintrabajo.gov.co



www.bioeticadeltrabajo.org





El empleo es de todos

Mintrabajo



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



DAÑOS A LA SALUD POR CAUSAS LABORALES

Sintonízanos

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

 [Ingresa aquí](#)

Entérate sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales con Fabio Ernesto Poveda Vargas de la Subdirección de Inspección y Vigilancia del Ministerio de Trabajo.

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

Para mayor información:



+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co



www.bioeticadeltrabajo.org





El empleo es de todos

Mintrabajo



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



SIGNIFICADO DEL TRABAJO

Sintonízanos

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

 [Ingresa aquí](#)

**Es acción,
movimiento y vida.
No es posible
la vida sin trabajo.**

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

Para mayor información:



+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co



www.bioeticadeltrabajo.org





El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



Los riesgos laborales por la tecnología y el trabajador digitalizado

 **Sintonízanos**

© Unipiloto Radio Online

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

 **Ingresar aquí**



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

Para mayor información:



+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co



www.bioeticadeltrabajo.org





El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



En esta emisión, el gerente de Abastecimiento de Ecopetrol, Jaime Pineda Durán, se refiere a las buenas prácticas laborales como orientación a los trabajadores

Sintonízanos

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

 [Ingresa aquí](#)



JAIME PINEDA DURÁN

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

Para mayor información:



+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co



www.bioeticadeltrabajo.org





El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



¿QUÉ ES LA ÉTICA PROFESIONAL Y PORQUÉ ES IMPORTANTE?

Sintonízanos

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

Ingresar aquí



Actualízate con Olga Beltrán y César Camargo, de la Oficina de Egresados de la Universidad Piloto

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

Para mayor información:



+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co



www.bioeticadeltrabajo.org





El empleo es de todos

Mintrabajo

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA



Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral



**ANÁLISIS DEL ARTICULO 53:
EL ESTATUTO DEL TRABAJO**

Sintonízanos

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

 [Ingresa aquí](#)



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

Para mayor información:



+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co



www.bioeticadeltrabajo.org





El empleo es de todos

Mintrabajo



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



Principios del derecho de asociación y el sindicalismo

Sintonízanos

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

 [Ingresa aquí](#)

Entrevista. Gabriel Pérez Puentes de la Confederación General del Trabajo, (CGT), se refiere a los principios del sindicalismo

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

Para mayor información:



+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co



www.bioeticadeltrabajo.org





El empleo
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

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

Trámites Administrativos de Derecho Laboral Colectivo

Yolanda Angarita Guacaneme,
coordinadora del Grupo
de Archivo Sindical de Mintrabajo

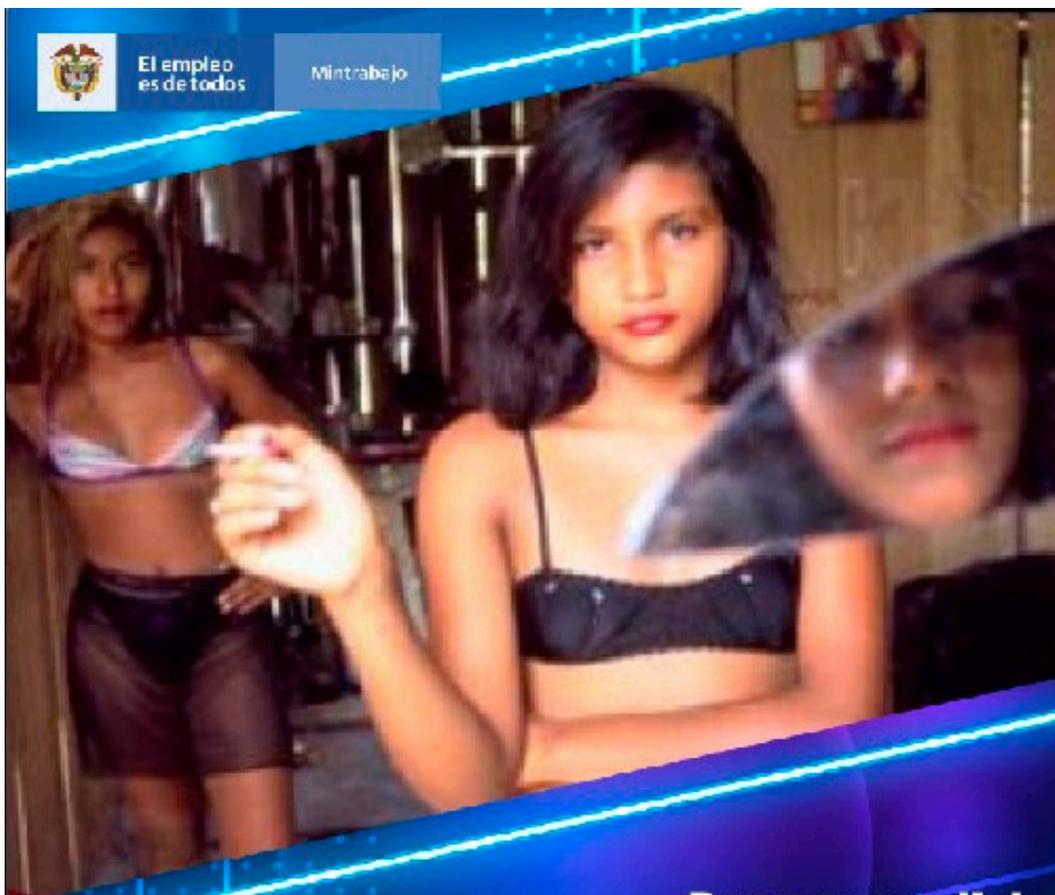
¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.

 www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo es de todos

Mintrabajo



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



La explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes

Sintonízanos

@Unipiloto Radio Online

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



Ingresar aquí

Diálogo con el Inspector de Trabajo, Franz Henry Barbosa Amaya, se refiere a la identificación de los delitos de trabajo forzoso.

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

Para mayor información:



+57 300 574 78 11

ggomez@minttrabajo.gov.co



www.bioeticadeltrabajo.org





El empleo
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia



Sintonízanos

Unipiloto Radio Online

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



Ingresar aquí



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

La gobernanza de los conflictos laborales en Bogotá

Edgar Pinto,
Director Territorial Bogotá
del Ministerio del Trabajo

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

www.bioeticadeltrabajo.org





El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial El Mundo del Trabajo



Escucha historias sobre la bioética laboral:
El trabajo y la intimidad, procesos vitales
en ambientes tecnológicos.

 **Sintonízanos**

@Unipiloto Radio Online

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



Ingresa aquí

Para mayor información:



+57 300 574 78 11

ggomez@mintrabajo.gov.co



www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org

U2 UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universidad de Colombia



El empleo es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD **U2** Piloto DE COLOMBIA

PROGRAMA RADIAL



El Mundo del Trabajo

Conferencias de los **Inspectores de Trabajo**
Primera temporada 2021



● NUESTROS CONFERENCISTAS ●



NATALIA CALDERÓN
Bienestar Laboral



FRANZ BARBOSA
Derechos Humanos Laborales



ANA GARZÓN
Conciliación Laboral

Sintonízanos

© Unipiloto Radio Online

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



Ingresá aquí

Para mayor información:



+57 300 574 78 11
ggomezm@mintrabajo.gov.co



www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



HORIZONTES DEL TRABAJO, COMO PROCESO VITAL

«U» Sintonízanos

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

[Ingresa aquí](#)



DINÁMICAS DEL BIOTRABAJO:

- Las empresas como organizaciones.
- El derecho de asociación.
- La economía solidaria.
- El trabajo colaborativo.

Para mayor información:

+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co



www.bioeticadeltrabajo.org



MINISTERIO DEL TRABAJO

Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



Aplicación de la tutela en el derecho laboral.

Especial sobre la tutela como mecanismo transitorio para proteger los derechos fundamentales vulnerados y amenazados.

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



MINISTERIO DEL TRABAJO

Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



**Audiolibro en versión
podcast sobre glosario de
términos del trabajo y la
bioética.**

Consulta la multimedia de catálogo alfabetizado de las palabras y expresiones del trabajo y la bioética, junto con su significado y comentarios.

Todos los jueves

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



o haz clic aquí



U2 UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia



MINISTERIO DEL TRABAJO

Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



Perfil profesional del inspector de Trabajo

Análisis del Profesor de la Escuela Superior de Administración Pública, Jesus Emiliano Castañeda Palacios, sobre las competencias comportamentales y funcionales de los Inspectores de Trabajo.



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



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

Red de Radio
Universitaria de Colombia

7. EPÍLOGO.

7.1 El sueño de escribir un libro:

Después de cinco años de lucha por cristalizar sus proyectos, Gabriel Ignacio Gómez convierte en realidad unos de sus sueños más anhelados: escribir un libro que recopile las experiencias de su labor. "Los inspectores de trabajo somos catalogados como autoridades de paz y gracias a nuestra dinámica profesional nos encontramos con diversas experiencias que nos enriquecen.

Todas esas vivencias me han permitido sistematizar el concepto de trabajo y crear, de igual modo, una categoría filosófica conocida como bioética del trabajo", dice Gómez. Para él, la bioética habla de un todo unificado que busca darle sentido y significado al trabajo.

Pero, aunque el concepto tiene 30 años, aun no tenía ningún tipo de categoría como la que creo Gabriel a raíz de temáticas sobre el cambio tecnológico, la dignidad humana, la miseria y la problematización del conocimiento que plasma dentro de las páginas de su libro. "En él se están proponiendo nuevos paradigmas.

Es una mirada optimista que ve el trabajo como totalidad y le da un profundo sentido espiritual a lo que entendemos por vida", expresa el inspector. Para el escritor esta obra es producto de un apoyo que no recibió por falta de presupuesto. "El tiempo que me fue negado para capacitarme en Europa me sirvió para culminar este libro", dice con orgullo este Quindiano que lleva a Palmira aferrada a su corazón.

Con la elocuencia de sus palabras y la seguridad de su trabajo, el también abogado explica que con el libro trata de establecer relaciones donde todos seamos iguales, donde nadie sea más que otro, sino que cada uno cumpla una función y esa función se inserte productivamente en un sistema vital. Quizá por ello, dentro de esa nueva mirada, se cuestiona sobre el futuro que le espera a un mundo que permite que los niños trabajen. "Hay seis millones de pequeños en Colombia con necesidades básicas insatisfechas y hay 2.318.500 niños trabajadores en el país.

Aquellos que, a 30 años, por no haber tenido una seguridad social, no sólo van a envejecer más rápido, sino que van a cultivar un dolor muy grande en su interior", comenta Gómez. Sin embargo, mucha gente interesada en liderar propuestas positivas

se ha unido a su causa. "Con la Universidad del Valle y el programa radial del ejército - Su amigo el inspector- he podido transmitir el mensaje sobre lo que escribí", expresó Gabriel Ignacio.

Para este trabajador incansable nada puede ser aplazable. Hay que aprovechar el aquí y el ahora. "No necesitamos esperar que lleguen recursos de Bogotá para hacer realidad una bioética del trabajo, sino que lo estamos haciendo ya", enfatiza Gabriel.

Pero como en todo, los obstáculos aparecen sin esperarlos. "A lo largo de este camino ha habido dificultades, una de ellas es que la gente no habla el mismo lenguaje espiritual sobre el concepto del trabajo. Si es desde lo jurídico predicen el litigio prevaleciendo la lucha de los contrarios, dejando de lado el pacifismo, como proyecto ético contemporáneo. Si es desde lo filosófico hay una polarización y si es desde lo cultural el trabajo lo perciben como castigo, pero pese a ello, el proyecto sigue adelante", recalca este hombre de 38 años.

"Mi tarea es proteger el derecho al trabajo bajo los parámetros que establece la ley. El problema es que las leyes van por un lado y la realidad por otro", dice Gómez. Pero su lucha no se detiene con el libro, pues ya vislumbra su proyecto a seguir: "La idea es hacer redes de bioética, donde todas las personas que estén preocupadas por la vida nos organicemos y empecemos a transformar las relaciones de consumo y poder."⁴⁴

7.2 Reseña histórica de la Universidad Piloto de Colombia:

"Por esta misma época hace 50 años, un grupo de entusiastas y dedicados estudiantes de la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Bogotá inconformes con los procesos educativos y en desacuerdo con las políticas de formación académica del sistema universitario convencional colombiano, y en un acto de incontenible rebeldía, decidieron y proclamaron un movimiento de renovación estudiantil, para crear una Institución que diera respuesta a la juventud de un país con necesidad de grandes cambios en sus estructuras.

⁴⁴ Diario Palmira hoy, Ángela María Guzmán, 8 de mayo de 2004.

Impulsados dichos estudiantes por el entusiasmo juvenil y el inconformismo universitario de los años 60s, con una visión acertada y futurista, de absoluta confianza en su propio valer, y apoyados por una fe inquebrantable sobre el éxito que habría de traerles el devenir de los años, se propusieron entonces fundar una Universidad. A finales de agosto de 1962 se agrupó el estudiantado, coordinados por un comité organizador, conformaron equipos de trabajo y se instalaron en forma temporal en el teatro del Parque Nacional.

Fue así como distinguidas personalidades vieron con interés el desbordante ánimo que se podía apreciar en este grupo de estudiantes y con decisión, entraron a brindarles apoyo a la iniciativa. Un grupo de Senadores de la República, entre los cuales cabe destacar a los doctores Alfonso Palacio Rudas y Raúl Vásquez Vélez, decidieron participar en la magnífica idea y facilitaron a los estudiantes y padres de familia el Salón Elíptico del Capitolio Nacional, para que allí reunidos discutieran y aprobaran los Estatutos el 14 de septiembre de 1962 y le dieran origen a la Universidad, la cual se denominó Corporación Universidad Piloto de Colombia.

Los estudiantes nombraron como su Presidente al doctor Alfonso Palacio Rudas, el doctor Ricardo Hinestroza Daza fundador de la Universidad Externado de Colombia, como miembro y director de la Asociación Colombiana de Universidades y del Fondo Universitario Nacional, posteriormente convertidos en el ICFES, tomó decidida participación en el otorgamiento de la autorización de carácter legal, de la Licencia de funcionamiento para la nueva universidad, la cual comenzó a funcionar en una antigua casona de la Avenida Chile con carrera once, frente a la iglesia de la Porciúncula.

Los estudiantes invitaron a distinguidos profesionales para encargarnos de las respectivas cátedras y con el correr de los años, terminaron su preparación académica y profesional y obtuvieron su respectivo título en la Universidad que habían fundado, el 27 de mayo de 1970, en la Academia Colombiana de la Lengua, se graduó la primera promoción de la Universidad Piloto de Colombia.

Ese hecho es un caso excepcional en la historia universitaria de Colombia, pero de ninguna manera extraño a los procedimientos empleados por el hombre en su afán de construir, obtener y perfeccionar sus conocimientos. Al respecto cabe recordar algunos

comentarios expuestos por el ilustre pensador y hombre de letras Padre Alfonso Barrera Cabal, en su ensayo titulado “Conceptos Universitarios en su desarrollo histórico” cuando dice “Sociológicamente, Universitas magistrorum et scholarium, aplicado a la condensación espontánea de maestros y estudiantes”.

“Universitates de Maestros y Universitates de Estudiantes”

En algunos casos el principio aglutinante de las condensaciones universitarias primitivas fue constituida por el grupo de maestros más que por el de estudiantes por lo cual el régimen administrativo dependió del cuerpo profesoral: Universita magistrorum más que Universitas scholarium. Diverso fue el caso de Bolonia en donde los estudiantes, los escolares, convocaban a los docentes, de manera que el gobierno y dirección recaía sobre estos, más que sobre los maestros.

En consecuencia, los gestores de la creación de la Universidad Piloto de Colombia siguieron el ejemplo de la universidad italiana de Bolonia, creada en el año 1153, es decir que 800 años después se revivió la denominada “Universitas Scholarium”, en donde los estudiantes convocaron a sus maestros y le dieron a la organización su propio estilo de administración”.⁴⁵

⁴⁵ Portal web: Universidad Piloto www.unipiloto.edu.co. Obtenido 25/07/2022.

8. ÍNDICE ANALÍTICO Y TEMÁTICO.

| | |
|---|------------|
| ¿Qué es el programa? | 44 |
| AFICHES DEL MUNDO DEL TRABAJO..... | 191 |
| Agenda - mesa de trabajo: | 53 |
| Alcance. | 13 |
| ALIANZA ESTRATÉGICA..... | 32 |
| Antecedentes históricos de la inspección del trabajo..... | 159 |
| Antecedentes: ¿cómo surgió? | 17 |
| Articulación educativa con el colegio de inspectores de trabajo. | 36 |
| Características de la conciliación. | 170 |
| Componente saber hacer: | 35 |
| CONFERENCISTAS DEL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL..... | 91 |
| Constitucionalización del trabajo. | 150 |
| Construcción social del territorio:..... | 34 |
| Contenido temático - marco normativo y jurisprudencial: | 47 |
| Definiciones de los tramites ante el ministerio de trabajo. | 142 |
| Democracia y participación ciudadana. | 120 |
| Deporte y relaciones laborales. | 97 |
| Desarrollo. | 17 |
| Descripción del contexto: ámbito y condiciones en el que se desarrolló la experiencia. | 16 |
| Descripción resumida. | 11 |
| Descripción. | 11 |
| Dignificación del trabajo sexual en colombia, estudio de caso astrasex. Parte 1..... | 109 |
| Dignificación del trabajo sexual en colombia, estudio de caso astrasex. Parte 2..... | 116 |
| E-learning..... | 33 |
| EPÍLOGO..... | 249 |
| Equipo de trabajo. | 16 |
| Estrategia de transferencia de conocimiento e innovación: | 36 |
| Estudio de caso: trabajo rural, paz y el conflicto..... | 124 |
| Evidencias..... | 37 |

| | |
|---|-----------|
| Fuentes y consultas | 259 |
| Gestión y transferencia de conocimiento:..... | 35 |
| Impacto generado. | 37 |
| Inclusión de personal senior dentro de la fuerza laboral..... | 92 |
| Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial:..... | 57 |
| Introducción..... | 46 |
| Investigaciones..... | 34 |
| Lecciones aprendidas y buenas prácticas | 15 |
| Material audiovisual:..... | 26 |
| Metodología. | 51 |
| Nombre..... | 11 |
| Objetivos del proyecto..... | 13 |
| Objetivos..... | 46 |
| Población beneficiaria. | 12 |
| PODCAST Y PÁGINA WEB DE LA COMUNIDAD VIRTUAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y LA UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA. | 40 |
| Portafolio de servicios de investigación e innovación, de la universidad piloto , que respaldan y robustecen la alianza estratégica con el ministerio de trabajo:..... | 33 |
| Presentación | 10 |
| Principales actividades desarrolladas..... | 14 |
| Profesionalización del deporte y la recreación..... | 104 |
| Proyectos de construcción de social del territorio:..... | 35 |
| Recursos electrónicos. | 260 |
| REDES DE BIOÉTICA DEL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL | 9 |
| Redes de bioética del mundo del trabajo y la bioética laboral. | 128 |
| Reseña histórica de la universidad piloto de colombia: | 251 |
| Resultados y logros más destacados. | 14 |
| Sistema general de riesgos laborales..... | 186 |
| Sueño de escribir un libro:..... | 250 |

TESIS DOCTORAL “EL TRABAJO Y LA INTIMIDAD, PROCESOS VITALES EN AMBIENTES TECNOLÓGICOS”73

Tesis: cartilla educativa sobre bioética e ingeniería civil.174

Vacío de valores y principios éticos en la sociedad colombiana.134

Visión.....46

9. BIBLIOGRAFÍA.

9.1 FUENTES Y CONSULTAS.

Ana María Cabrera Videla. Directora General de Riesgos Profesionales. Cartilla Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales. Ministerio de Protección Social. Bogotá D.C.

Cortina Adela. ¿Para qué sirve realmente la ética?”, Editorial Paidós, Madrid, 2013.

Diario Palmira hoy, Ángela María Guzmán, 8 de mayo de 2004.

El libro de los mapas mentales, 1993, Tony Buzan y Barry Buzan, Ediciones Urano S. A; Barcelona.

Jimena Puyo Posada. Constitucionalización e internacionalización del derecho laboral en Colombia. 2007. Monografía para optar por el título de Abogada. Universidad EAFIT Escuela de Derecho Medellín.

Juan Diego Murcia. Presidencia de la República. Los nueve puntos que propone Petro para discutir en el proceso de la constituyente. viernes, 29 de marzo de 2024.

Manual de derechos laborales N ° 11. Multiplicación de Saberes, Escuela Nacional Sindical. Centros de Atención laboral. 2020. Medellín-Colombia

Ministerio del Interior y de Justicia. Guía institucional de conciliación en laboral Primera Edición: octubre de 2007 Diseño y Diagramación. Kronos Impresores y Cia. Bogotá

Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito (UNODC) y fiscalía general de la Nación, Tipología5s de CORRUPCIÓN en COLOMBIA, Tomo 8

OIT. Plan de formación integral para una inspección del trabajo moderna y eficiente en Argentina. ISBN: 9789220367827 (pdf web). Introducción a la inspección del trabajo. Buenos Aires; Oficina de país de la OIT para la Argentina, 2022.

Pbro. Navarro Barrera. ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.

9.2 RECURSOS ELECTRÓNICOS.

¿Demasiado mayor para trabajar? Evidencia de un experimento de campo sobre “edadismo” en el mercado laboral español

https://bideoak2.euskadi.eus/2023/03/29/news_84746/edadismo_ruedaprensa_lseak.pdf

Cámara de Representantes. <https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2023-09/PL.244-2023C%20%28EDADISMO%29.docx>

Corporación Excelencia en la Justicia (2008), “La Corrupción Judicial en Colombia. Una aproximación al mapa de riesgos”, disponible en http://www.cej.org.co/files/CorrupcionPDF_documento_final_1.pdf,

Criterios de interpretación de los derechos fundamentales protegidos por el estado colombiano <http://derconscol.blogspot.com.co/2010/05/criterios-de-interpretacion-de-los.html>

Erika Mesa Díaz. Infobae. Fundan Astrasex, nuevo sindicato de trabajadoras y trabajadores sexuales en Colombia. Obtenido 19/02/2024.

<https://www.infobae.com/america/colombia/2022/08/28/fundan-astrasex-nuevo-sindicato-de-trabajadoras-y-trabajadores-sexuales-en-colombia>

Función Pública gobierno de Colombia.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=141981#:~:text=La%20persona%20mayor%20tiene%20derecho,medios%20para%20ejercer%20esos%20derechos.>

Informe Mundial sobre el Edadismo. Campaña Mundial sobre el Edadismo. Naciones Unidas. 2021 file:///C:/Users/angeg/Downloads/9789275324455_spa.pdf

Juan Diego Murcia. Presidencia de la República. Los nueve puntos que propone Petro para discutir en el proceso de la constituyente. viernes, 29 de marzo de 2024. Obtenido 15/04/2024. <https://www.larepublica.co/economia/los-nueve-puntos-que-propone-petro-discutir-en-el-proceso-de-una-constituyente-3830656>

La Discriminación por Edad en el Ámbito Laboral

https://www.transformacionsocialcompetitiva.com/wp-content/uploads/2021/10/Informe-NDPE_11-nov-20.pdf

Ley 240 de 2020.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=137231>

Linda Rincón. La dignificación del trabajo sexual en Colombia: El proyecto de Ley que busca el reconocimiento de los derechos laborales. Obtenido

26/02/2024 <https://elcuartomosquetero.com/la-dignificacion-del-trabajo-sexual-en>

Los senior somos necesarios para el mercado laboral de Antonio Gómez de la Vega

https://www.youtube.com/watch?v=dpVrGWFZLQQ&ab_channel=Generaci%C3%B3nS AVIA

Ministerio de Justicia. Obtenido 20/4/2024. <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/LegalApp/Paginas/Tr%C3%A1mite-para-despedir-a-una-mujer-embarazada-o-en-licencia-de-maternidad,-cuando-existe-una-causa-justificada-para-el-despi.aspx>

Ministerio de Justicia. Obtenido 20/4/2024: <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/LegalApp/Paginas/Despido-sin-justa-causa-de-persona-con-discapacidad.aspx>

Organización Internacional del Trabajo. Primera edición 2023. La ecologización de las empresas Transformar los procesos y los lugares de trabajo. ISBN 978-92-2-032008-2 (impreso), ISBN 978-92-2-032007-5 (PDF web), Ginebra, Suiza.

Palabra Maestra. ¿Cuál es la diferencia entre podcast, webinar y webcast? Obtenido 4-10-2022: <https://www.compartirpalabramaestra.org/recursos/infografias/cual-es-la-diferencia-entre-podcast-webinar-y-webcast>

Portal web de la universidad Piloto de Colombia. Sección de investigación y consultorías. Obtenido 24/7/ 2022. <https://www.unipiloto.edu.co/consultoria-universidad-piloto-de-colombia/#contacto-consultoria>

Remolina Gerardo, "El vacío ético en la sociedad colombiana", documento en línea:
<https://es.scribd.com/document/494997196/El-vacio-etico-en-la-sociedad-colombiana>
[Consultado el 10 de2 marzo de 2024].

Time Toast. Antecedentes del derecho mexicano del trabajo. Obtenido 4-10-2022:
<https://www.timetoast.com/timelines/antecedentes-del-derecho-mexicano-del-trabajo-012bfca1-6e5b-4789-9810-eedea41dac4c>

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.

