



HISTORIAS CONTADAS POR ESTEFANIA GÓMEZ CASTAÑO

AUDIOLIBRO EN VERSIÓN PODCAST
PROGRAMA RADIAL
EL MUNDO LABORAL Y LA BIOÉTICA DEL TRABAJO

GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN



GESTORES:

Ministra de Trabajo

Gloria Ines Ramirez Rios

Viceministro de Relaciones laborales e inspección:

Edwin Palma Egea

Secretario General

Guillermo Rojas Forero

Grupo de Comunicaciones

Coordinador: Nicolas Guillermo Burgos D

Laura Borrego Sanchez

Catalina Mancera Hurtado

Paulina Tabares Serna

Manuel David Diaz Ramos

Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

Carlos Andres Dussan Salas

Director Territorial de Bogotá:

Pablo Edgar Pinto Pinto.

Presidente

Olinto Eduardo Quiñones Quiñones

Rectora:

Ángela Gabriela Bernal Medina.

Vicerrector:

Oscar Mauricio Cifuentes Martín

Coordinador de proyección social:

Carlos Eduardo Quevedo Pabón

Decano de Ingeniería mecatrónica:

Jaime Duran García

Director de medios de comunicación:

Iván Hernández Peña

Guionista y periodista del programa radial:

Tito Martínez Ortiz

Voz institucional de la Emisora Unipiloto radio online.

Coordinadora de programación:

Juliana Núñez Becerra

Ingenieros de sonido y productor:

James Olarte Pedraza

Coordinadora del programa radial:

Estefanía Gómez Castaño, Profesional en Negocios Internacionales

Investigadores y Consultores

Jesus Castañeda Palacio

Julián Serna Giraldo.

Octavio Arcila Quintero

Implementación virtual y Marketing Digital

Juan David Pulido Gómez

Laura Camila Ponce Reyes

OIT

Organización Internacional del Trabajo

Katherine Álvarez Tupaz

María Laura Fino

Asistente técnico

Cristian Camilo Bobadilla Romero

TOMO 2 HISTORIA CONTADAS
POR ESTEFANIA GÓMEZ CASTAÑO

EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOETICA LABORAL.

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

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

Magister en Bioética P.U.J.

Bogotá, 2022.

Dedicatoria:

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

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

Basado en:

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

Texto para integrar:

*A los lineamientos académicos del
diseño de cursos curriculares
relacionados con el mundo del
trabajo para los países signatarios
de la Organización Internacional del
Trabajo.*

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

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

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

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

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

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

Autor, editor y compilador:

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

Dirección:

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

ISBN

958-33-5666-2

Hecho el depósito que ordena la Ley.

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 2022.

Tomo 2. Emisión Año 2017 a 2021

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: Niños venezolanos abundan en las calles de Arequipa buscando trabajo. Chaski tu diario del sur. <https://diariochaski.com.pe/locales/ninos-venezolanos-abundan-en-las-calles-de-arequipa-buscando-trabajo/>

Impreso en Colombia

Producción:

Juan David Pulido Gómez - Laura Ponce - S Agencia Digital

Diagramación y sistematización:

Cristian Camilo Bobadilla Romero

Impresión y encuadernación:

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

www.bioeticadeltrabajo.org

Reservados los Derechos de Propiedad Intelectual.



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



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA



www.bioeticadeltrabajo.org

TABLA DE CONTENIDO

1	AÑO 2019	13
1.1	Resumen de las noticias de la ministra de trabajo Alicia Arango	14
1.2	Continuación de las declaraciones de Alicia Arango	14
1.3	La envidia como sentimiento positivo y negativo	15
1.4	La adicción al trabajo es más un vicio que una virtud	15
1.5	Ley orgánica 3-2018 de protección de datos	17
1.6	Sentencia de jurisprudencia en la corte	17
1.7	Reto del emprendimiento	18
1.8	La confianza	19
2	AÑO 2020	20
2.1	¿Como engañan a los jóvenes en sus primeros trabajos?	22
2.2	Reformas a la legislación laboral	22
2.3	Primero vida que el trabajo 4 hábitos saludables que nadie debería odiar	24
2.4	Responsabilidad, libertad y laboriosidad los pilares para avanzar a la excelencia humana	24
2.5	Todos pueden acceder a través de una modernización “Ventanilla única digital”	26
2.6	El desgaste profesional	29
2.7	La extrema desigualdad pone en Jaque al mundo	29
2.8	Consecuencias económicas respecto al covid-19	30
2.9	Implantes de microchips en el cuerpo una realidad que se extiende por el mundo	30
2.10	La felicidad la clave de la competitividad y el éxito	32
2.11	La desigualdad una opción política	32
2.12	Entrevista: Jaqueline Nobograde la creación de la fundación fondo de inversión	33
2.13	Como la pandemia ha generado cambios en los contratos laborales y comerciales	33
2.14	La cara dramática de los trabajos domiciliarios	35
2.15	Especial Valentina Rodríguez el pensamiento laboral del doctor Jorge Eliecer Gaitán	35
2.16	10 gotas que rebosaron el vaso de ‘rappitenderos’	36
2.17	Relato de acoso laboral	38
2.18	Prevención y erradicación de la explotación sexual comercial infantil -Esci	40
2.18.1	Trata de personas con fines de explotación sexual en pornografía A.	41
2.19	El trabajo infantil doméstico: un problema social en Colombia	43
2.20	Una ventana al trabajo infantil domestica	47

2.21	Formalización o discriminación laboral.....	47
2.22	Resumen historias de Estefanía año 2020	48
3	AÑO 2021	49
3.1	Relatos de trabajo infantil - historias personales parte 1. RR-Paraguay	50
3.1.1	R.R - Paraguay.....	50
3.2	Relatos de trabajo infantil - historias personales parte 2 Bulgaria Cveti.....	52
3.3	El difícil camino del sindicalismo en Colombia	53
3.4	La formación dual y Colombia.....	53
3.5	El drama de los marineros abandonados alrededor del mundo	57
3.6	El drama brutal de miles de niñas que desaparecen cada año en india.....	62
3.7	1911, año clave para empezar a consolidar el empoderamiento femenino	68
3.8	La increíble historia de Betsabé Espinal, la joven hilandera que lideró la primera huelga feminista en Colombia (contada por Angela Bcerra).....	71
3.9	Historia de María de los Ángeles Cano Márquez.....	75
3.10	El rescate de la mina San José.....	78
3.11	8 datos que quizá no sabías sobre el rescate de los 33 mineros chilenos.....	80
3.11.1	Marcado con una cruz	80
3.11.2	Señales de vida	80
3.11.3	‘Nadie se queda abajo’	80
3.11.4	Un regalo para el médico	81
3.11.5	Sonidos de sanación	81
3.11.6	La cuchara salvadora	81
3.12	Recordando los hitos en el rescate de San José	83
3.13	Resumen de historia primera temporada 2021.....	91
3.14	El trabajo como sistema biológico	93
3.15	Credo bioético de Van Potter.....	95
3.15.1	Dimensiones de la bioética del trabajo por una bioética para el trabajo	96
3.15.2	La bioética desde el trabajo	96
3.15.3	La bioética con el trabajo	96
3.15.4	La bioética por el trabajo.....	97
3.15.5	La bioética y el trabajo	97
3.15.6	La bioética hacia el trabajo.....	97
3.16	¿Servidoras de dios?: el calvario de 43 mujeres que enfrentan al Opus DEI.....	99

3.17	Increíbles historias que suceden en el trabajo	104
3.17.1	El circo laboral	105
3.17.2	Cierto es que el trabajo también puede ser un infierno.	105
3.17.3	Verdades en la cara	105
3.17.4	Pero también hay esperanza en la humanidad.	106
3.17.5	Colombia mágica	106
3.18	Lectura, el trabajo, del libro «Hace falta un muchacho»	108
3.19	Segunda parte lectura, el trabajo, del libro «Hace falta un muchacho»	114
3.20	"El trabajo está matando a la gente y a nadie le importa"	118
3.21	¿Cómo evitar caer en la "trampa de la eficiencia" en el trabajo?	121
3.21.1	La tiranía del tiempo.....	121
3.21.2	La "trampa de la eficiencia"	122
3.21.3	La rutina hedonista.....	122
3.21.4	Escapando de la trampa	123
3.22	Historias motivacionales para trabajo en equipo	125
3.22.1	Una historia de animales.....	125
3.22.2	El cuento de las herramientas	126
3.22.3	El saco de pulgas.....	126
3.23	Relatos laborales primera parte.....	128
3.23.1	El honrado leñador	128
3.23.2	El secretario	129
3.24	Relatos laborales segunda parte.....	131
3.24.1	La cigarra y la hormiga.....	131
3.24.2	El castor previsor	131
3.25	Las obreras solteronas	134
3.26	La explotación sexual y laboral de la niñez y la adolescencia experiencias en la asistencia.	137
3.27	4 grandes huelgas que cambiaron el mundo	141
3.27.1	Ee.uu.: la revuelta de Haymarket (1886).....	141
3.27.2	Rusia: la semilla de la revolución (1905)	141
3.27.3	Polonia: Lech Walesa y el movimiento solidaridad (1980).....	142
3.27.4	Brasil: lula y los metalúrgicos (década de 1970)	142
3.28	Temas tratados en segunda temporada radial año 2021	143
4	AÑO 2022	144

4.1	El cuento 'El propio esfuerzo.	146
4.1.1	Reflexiones sobre el cuento 'el propio esfuerzo'	146
4.2	Garantías laborales de modelo que fue desvinculada como una medida para garantizar el derecho a la intimidad y la protección contra injerencias en la vida privada y familiar.....	149
4.3	Movimiento social y laboral de los kibutz israelíes.....	151
4.4	La estructura social de las hormigas como referente del biotrabajo.....	153
4.5	Jóvenes y mercado laboral: ¿problema estructural?.....	157
4.6	France TELECOM: los suicidios de 19 trabajadores por los que juzgan a los ejecutivos de una de las grandes empresas de Europa.....	160
4.7	El primer ciborg reconocido en el mundo.....	164
4.8	Multiplicación de saberes	165
4.9	Herramientas para multiplicar aprendizajes.....	168
4.10	Historias sobre: las prestaciones.....	170
4.10.1	Salario del servicio doméstico	171
4.11	Derecho a la libertad sindical	173
4.11.1	Derecho a la libertad sindical	173
4.11.2	¿Qué son los derechos sindicales para la OIT?.....	174
4.12	Resumen de las historias laborales primera temporada 2022	175
4.13	El fuero por discapacidad.....	178
4.13.1	Discapacidad física:.....	178
4.13.2	Discapacidad sensorial:	178
4.13.3	Discapacidad intelectual:.....	178
4.13.4	Discapacidad psíquica:.....	178
4.13.5	Las personas con discapacidad.....	179
4.14	El biotrabajo en contexto.....	180
4.15	Labor y vida	183
4.16	La política pública de inspección, vigilancia y control del trabajo	187
4.17	Bioderecho	190
4.18	Formas de presentación de peticiones quejas, reclamos, sugerencias y denuncias. Ante el ministerio de trabajo.....	191
4.19	Nociones básicas del derecho de asociación	192
4.19.1	Sindicato:	192
4.19.2	Negociación colectiva:.....	192
4.20	Incentivos para las sociedades comerciales de beneficio e interés colectivo, o sociedades BIC. ...	194

4.21	¿Qué es el programa el mundo del trabajo?	195
4.22	Principios del estatuto del trabajo	197
4.23	Como emergió la bioética laboral	199
4.24	Colección de afiches Programa Radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral	201
5	BIBLIOGRAFÍA	205
6	ÍNDICE TEMÁTICO	216

1 AÑO 2019

1.1 Resumen de las noticias de la ministra de trabajo Alicia Arango



Figura 1¹

1.2 Continuación de las declaraciones de Alicia Arango



Figura 2²

¹ Archivo del autor

² Ibidem

1.3 La envidia como sentimiento positivo y negativo



Figura 3³

1.4 La adicción al trabajo es más un vicio que una virtud



Figura 4⁴

³ Anuncio Highest-Rated Hotels in Como Don't Miss Out, Book Your Hotel Now. Obtenido 26-10-2022: Hablemos de Psicología : Envidia ese sentimiento que atenta contra nuestro equilibrio emocional (psivanesarhiner.blogspot.com)

⁴ Ibidem



 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** 

1.5 Ley orgánica 3-2018 de protección de datos



Figura 5⁵

1.6 Sentencia de jurisprudencia en la corte



Figura 6⁶

⁵ Ibidem

⁶ Jurisprudencia: con una sentencia basta | Economía | Cinco Días. Obtenido el 27-10-2022: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/11/30/economia/1480527325_606122.html

1.7 Reto del emprendimiento



Figura 7⁷

⁷ Ibidem

1.8 La confianza



Figura 8⁸

⁸ Ibidem

2. AÑO 2020



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

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

2.1 ¿Como engañan a los jóvenes en sus primeros trabajos?

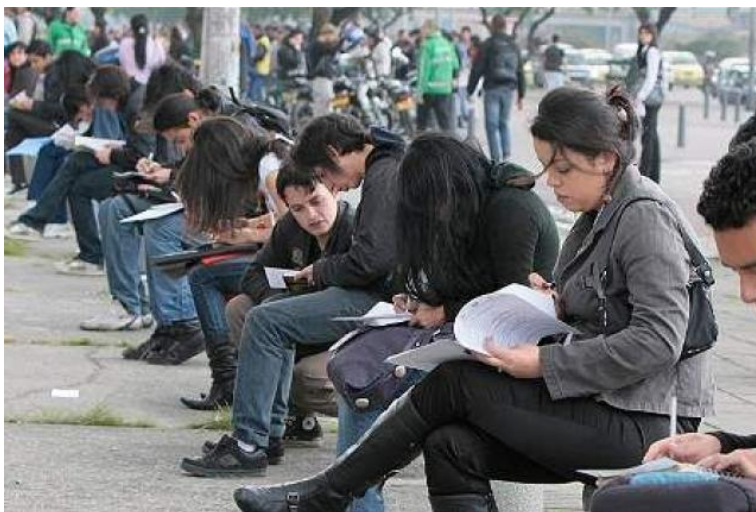


Figura 9⁹

2.2 Reformas a la legislación laboral



Figura 10¹⁰

⁹ Engaños de Jovenes en su primer trabajo – Bogota – EL TIEMPO. Obtenido 25-10-2022: <https://www.eltiempo.com/bogota/enganos-de-jovenes-al-conseguir-su-primer-trabajo-32965>

¹⁰ Ibídem



El empleo
es de todos

Mintrabajo



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

U2 UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA

**ESTRATEGIA DE GENERACIÓN
DE EMPLEO PARA JÓVENES**

 **Sintonízanos**

© Unipiloto Radio Online

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



Ingresa 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



2.3 Primero vida que el trabajo 4 hábitos saludables que nadie debería odiar



Figura 11¹¹

2.4 Responsabilidad, libertad y laboriosidad los pilares para avanzar a la excelencia humana



Figura 12¹²

¹¹ Ibídem

¹² Ibídem



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

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.



Entrevista a
Andrés Vera Esobari,
Escuela Nacional Sindical.



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

www.bioeticadeltrabajo.org

2.5 Todos pueden acceder a través de una modernización “Ventanilla única digital”



El Ministerio de Trabajo tiene un sistema para atender al ciudadano. En la dirección territorial de Bogotá se han implementado unos procesos que todos pueden acceder a través de una modernización. Hablémoslo, así como una ventanilla única digital.

¿En qué consiste ese proceso de trámites de los ciudadanos ante la Dirección territorial de Bogotá?

Existen varios tipos de tramites.

1. Fortalecimiento de los procesos de atención al ciudadano mediante un servicio cercano que sea pertinente y de calidad.
2. El ahorro de recursos y disminución del tiempo para la radicación, asignación, respuesta de los trámites. Esto es política cero papel.
3. Una lucha contra la corrupción. Transparencia por la trazabilidad del trámite de principio a fin y consultar el estado del trámite en tiempo real.
4. La reducción de errores al momento de diligenciar la documentación.
5. Repositorio único calidad de la información y de su digitalización.
6. Incremento de la eficiencia Gestión óptima de la información a través de la estandarización de procesos e interoperabilidad
7. Uniformidad de criterios en la exigencia de requisitos para la aceptación de los trámites.

¿Cómo se realizan o en que consiste los trámites en línea ante el Ministerio de Trabajo?

1. Se ingresa al triple de mi trabajo punto por punto con como sea.
2. Se ubica el botón Ventanilla Única de Trámites y Servicios.
3. Se elige un tipo de trámite o servicio.
4. Registrar los datos y adjunte los documentos del trámite. Se radica y acepte.
5. Recibe en su correo electrónico el número de radicado.
6. Se hace seguimiento en tiempo real al estado de su solicitud.



Figura 13¹³

¹³ Ibídem



El empleo
es de todos

Mintrabajo



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

UNIVERSIDAD
Unipiloto
DE COLOMBIA

Los riesgos laborales por
la tecnología y el trabajador
digitalizado

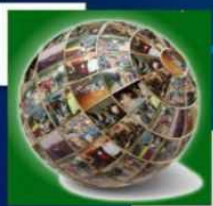
 **Sintonízanos**

© Unipiloto Radio Online

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



Ingresa 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



2.6 El desgaste profesional

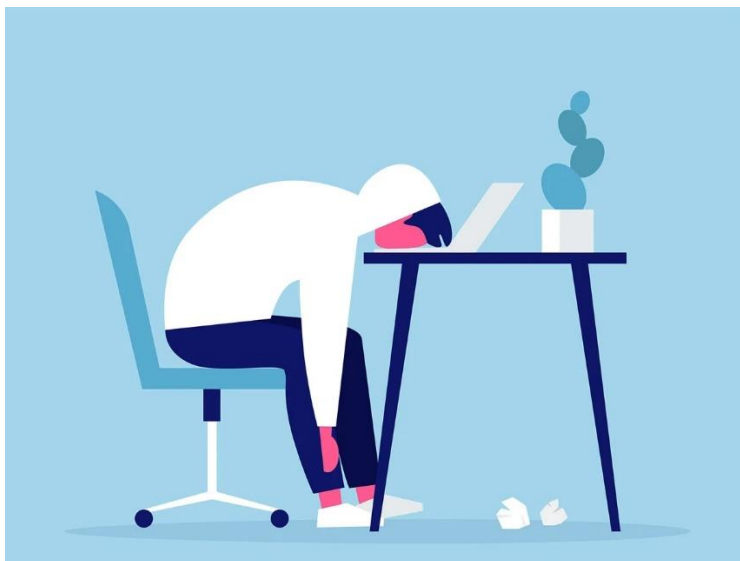


Figura 14¹⁴

2.7 La extrema desigualdad pone en Jaque al mundo



Figura 15¹⁵

¹⁴ Síndrome de burnout¹⁴: por qué los millennials son los más afectados: Obtenido 25-10-2022: <https://www.infobae.com/tendencias/2020/01/23/sindrome-de-burnout-por-que-los-millennials-son-los-mas-afectados/>

¹⁵ Ibídem

2.8 Consecuencias económicas respecto al covid-19



Figura 16¹⁶

2.9 Implantes de microchips en el cuerpo una realidad que se extiende por el mundo



Figura 17¹⁷

¹⁶ Ibídem

¹⁷ Ibídem

 **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 

U2 UNIVERSIDAD
DE COLOMBIA **Piloto**



2.10 La felicidad la clave de la competitividad y el éxito



Figura 18¹⁸

2.11 La desigualdad una opción política



Figura 19¹⁹

¹⁸ La felicidad en la empresa como clave del éxito. Obtenido 25-10-2022: <https://ecoembesempleo.es/la-felicidad-como-motor-empresarial/>

¹⁹ Ibídem

2.12 Entrevista: Jaqueline Nobograde la creación de la fundación fondo de inversión



Figura 20²⁰

2.13 Como la pandemia ha generado cambios en los contratos laborales y comerciales



Figura 21²¹

²⁰ Ibídem

²¹ Ibídem



El empleo
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA



Sintonízanos

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



Ingresa 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

2.14 La cara dramática de los trabajos domiciliarios



Figura 22²²

2.15 Especial Valentina Rodríguez el pensamiento laboral del doctor Jorge Eliécer Gaitán



Figura 23²³

²² *Ibíd*em

²³ ELTIEMPO.COM. Cuáles eran las principales ideas y frases de Jorge Eliécer Gaitán - Otras Ciudades - Colombia - ELTIEMPO.COM. Obtenido 30/08/2022: <https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/cuales-eran-las-principales-ideas-y-frases-de-jorge-eliecer-gaitan-345572>

2.16 10 gotas que rebosaron el vaso de ‘rappitenderos’²⁴



- Tarifas: son “injustas” y que el algoritmo que las calcula es “ilógico”; no tiene nada que ver con las distancias. Además, Rappi, dijo el domiciliario, muchas veces no les cumple con lo prometido.
- Sistema de los puntos: con la idea de mejorar el servicio en medio de la pandemia, la plataforma les puso a los ‘rappitenderos’ unos ‘rappipuntos’, que terminaron perjudicándolos.
- Bloqueos injustificados: muchos domiciliarios son bloqueados sin razón, e incluso, algunos alcanzan a comprar las maletas y los elementos para trabajar con Rappi, pero luego no lo pueden hacer.
- Sistema de seguridad de la plataforma: son “muchísimas” las cuentas clonadas a diario.
- Sistema de recaudo ineficiente: cuando los domiciliarios reciben dinero en efectivo deben pagar entregar el dinero de inmediato y, manifiesta Barbosa, el “enrute no lo paga la aplicación”.
- Protocolo de seguridad en medio de la pandemia: “En el caso de un contagio, lo único que se hace es llamar a Rappi y reportarlo, no hay un mecanismo, ni opción de seguro de salud”, pocas veces los brigadistas de la plataforma le han entregado elementos de protección como tapabocas o geles desinfectantes.
- Protocolos con restaurantes y clientes: “son pésimos”, ellos no tienen cómo defenderse cuando, por ejemplo, un restaurante empaca mal el pedido, y el consumidor se queja del domiciliario.
- No cuentan con espacios (parqueaderos) para dejar las bicicletas: le han pedido a la plataforma llegar a acuerdos con las alcaldías para que la Policía no los tenga que sacar de ningún lugar.
- Soporte ineficiente para resolver los problemas: les desvían la información que los ‘rappitenderos’ necesitan.
- Personal de soporte: hay una “corrupción” en varias de las personas que están en esa área.

²⁴ Y que los tienen a punto de tirar la bici. Barbosa Andrés. Entrevista vocero de los domiciliarios de Rappi. Economía. Obtenido en línea. 15/08/2020. <https://www.pulzo.com/economia/por-que-protestan-rappitenderos-colombia-PP952906>



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

2.17 Relato de acoso laboral²⁵



El maltrato y el hostigamiento laboral se verifican en todos los ámbitos y de múltiples maneras. Clara (32) comparte lo que le tocó vivir cuando era camarera en un restaurante. “Yo trabajaba sólo tres o cuatro turnos porque necesitaba tiempo para mis talleres de murga y percusión. Hubo un cambio de dueños, nos sacaron el presentismo y empezaron a pagar en negro. Al nuevo encargado no le gustaba que yo tuviera una vida fuera del restaurante y me redujo los pocos turnos que tenía. También empezó a gritarme frente a los demás y a robarme en la cara las propinas que me dejaban en las mesas. Pero me exigía más rapidez, más mesas, más de todo. Y si llegaba un minuto tarde, aunque me sacaban el presentismo, me insultaba. Cuando se atrasaban con los pagos del sueldo y yo preguntaba, me decía que, por eso, por preguntar, me iba a pagar última. Y para coronarla, me empujaba cuando pasaba con la bandeja hacia el salón. Era, decía, para que caminara más rápido. “Y si no te gusta, ya sabes dónde está la puerta”.

“El maltrato no paraba. Al contrario. Al encargado no le gustaba ir los domingos a la mañana, llegaba de muy mal humor y se las agarraba conmigo, que había trabajado el sábado hasta las tres de la mañana. Cuando pasaba, siempre hacía un comentario insultante. Y después de oír eso yo tenía que salir al salón con la mejor sonrisa. Era esquizofrénico. Pone mejor cara porque si no te echo, me decía, burlándose. Yo no sabía qué hacer”. Clara recuerda que trataba de olvidarse mientras veía pasar las horas, los platos, los clientes. Pero un domingo sintió que no soportaba más. “Pasaba un compañero con una bandeja con cuchillos y se me cruzó una idea loca. Dije: agarro uno y se lo clavo. Lo mato”. Clara se encerró en el baño y se puso a llorar. Salió al rato con la cara hinchada. Hasta ahí había llegado. “Decidí que no seguía más. Me fui sin dinero, sin otro trabajo, nada. Simplemente dije basta. El contador de la empresa, cuando me hizo la liquidación, me aseguró que él no sabía nada de lo que pasaba. Yo sentí que en ese momento me sacaba la cadena que había arrastrado durante cuatro años. ¡No entiendo cómo pude soportar tanto! Creo que esa clase de maltrato, que se vive a cuentagotas, día a día, tiene algo contaminante. Uno se acostumbra, padece, y no sabe cómo liberarse. Por suerte, en un instante, yo me di cuenta y me liberé.

²⁵ Abogados laboral Córdoba. estudio jurídico Córdoba. 16/9/2020 Obtenido de <https://www.estudiojuridicocordoba.com/notas/reclamos-laborales/testimonios-de-personas-que-sufrieron-acoso-laboral-o-mobbing.html>



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

**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



2.18 Prevención y erradicación de la explotación sexual comercial infantil -Esci²⁶



La ESCI como atentado a los derechos de los niños En Colombia y a nivel mundial se observa cómo diversas problemáticas vulneran los derechos de los niños; entre ellas encontramos a la ESCI. Mediante esta práctica se compromete la vida, la integridad y, sobre todo, la DIGNIDAD de los niños. La ESCI es un atentado contra la integridad física, psíquica, moral y sexual de los niños, que vulnera la gran mayoría de sus derechos. Es un trato cruel, inhumano y degradante, por medio del cual se reduce a los niños a la condición de objetos, al tratarlos como esclavos. Dado que los niños se encuentran en proceso de desarrollo, al ser víctimas de ESCI, la expresión de sus potencialidades se ve afectada.

Código Penal Ley 599 de 2000 Título IV Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales Capítulo segundo De los actos sexuales abusivos ARTICULO 208.

Acceso carnal abusivo con menor de 14 años. El que acceda carnalmente a persona menor de catorce (14) años incurrirá en prisión de cuatro a ocho años. ARTICULO 209. Actos sexuales con menor de catorce años. El que realizare actos sexuales diversos del acceso carnal con persona menor de catorce años o en su presencia o la induzca a prácticas sexuales incurrirá en prisión de tres (3) a cinco (5) años. 0 Inc. 2: Si el agente realizare conductas descritas en este artículo con personas menores de catorce años por medios virtuales, utilizando redes globales de información, incurrirá en catorce años por medios virtuales, utilizando redes globales de información, incurrirá en las penas correspondientes disminuidas en una tercera parte.

²⁶ JOVES RUEDA, María Esperanza Navegar con rumbo. Cartas de navegación para la prevención y erradicación de la explotación sexual comercial infantil -ESCI-. Bogotá: OIT/IPEC, Sudamérica, 2005. 20 p.

2.18.1 Trata de personas con fines de explotación sexual en pornografía A.

“Juan, Pedro y Carlos de 8, 10, y 16 años, permanecían en las calles vendiendo dulces. Un día un señor se acercó a hablarles a los niños, les compró gran cantidad de dulces. Ellos se pusieron muy felices pues lograron vender más de lo que solían vender en un día. Al día siguiente ya con la confianza adquirida, el señor los invitó a comer, a bañarse y a un local de video juegos, los niños no dudaron en aceptar. Pasaron los días y el señor se ganaba la confianza de los niños, hasta que un día les propuso viajar con él a una finca que le prestaron, con el propósito de bañarse en la piscina y divertirse un rato. Los niños sin dudarlo y sin pedir permiso a su padre, se fueron con el señor. En la finca, el señor les propuso a los niños que se tocaran entre ellos y que se besaran, les dijo que solo era un juego, los niños agradecidos, por todo lo que el señor había hecho y por miedo pues estaban solos, accedieron a tocarse. Después el señor les propuso que lo tocaran, lo acariciaran y lo besaran a él, que no había problema, que no había nada que temer, y que sería divertido. Los niños con miedo accedieron a hacer todo lo que el señor les pedía, sin percatarse de que el señor los estaba filmando. Estas situaciones se repitieron durante dos meses. El DAS recibió una denuncia anónima, hizo varios seguimientos y encontró que el señor utilizaba las redes globales de información para comercializar los videos.

El señor fue capturado en su apartamento, cuando se encontraba con los niños en la situación descrita previamente”. 31 “Marta estudia en el colegio, en la jornada de la mañana, está en 11º grado y tiene 17 años. Todas las mañanas Marta se va al colegio con Yamileth, quien está en noveno grado y acaba de cumplir quince años. Yamileth percibe cómo Marta y sus amigas, en la entrada del colegio siempre se encuentran con un hombre, de aproximadamente 35 años, con quien hablan de una manera muy familiar. Un día Marta, en el trayecto de la casa al Colegio, le dice a Yamileth que el hombre que la visita todos los días a la entrada del colegio, quiere conocerla, que dice que es muy bonita y que por su belleza podría ser modelo. Yamileth ignora el comentario, sin embargo, Marta le sigue insistiendo, hasta que un día le comenta que el hombre le quiere pagar una suma de dinero por tener relaciones sexuales con ella. Marta le dice que eso es muy bueno, que ella lo hace, que tiene relaciones sexuales con muchos hombres y que gana entre 150.000 y 300.000, por cada relación. Yamileth decide evitarla, pero Marta y sus amigas le siguen insistiendo, le dicen que sería “muy boba” si no acepta la oferta, pues puede ganar mucho dinero y que el hombre se muere de ganas por estar con ella pues él está muy enamorado. Yamileth le informa a la rectora del colegio y a su madre, la rectora encuentra que el caso de Yamileth no es el único en el colegio, por lo que decide denunciar. Marta aún sigue estudiando en el colegio, ya no le hace insinuaciones a Yamileth, pero si a otras niñas del curso de Yamileth y de la denuncia instaurada aún no hay ningún avance”.



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
Piloto
DE COLOMBIA



2.19 El trabajo infantil doméstico: un problema social en Colombia²⁷



Se puede afirmar que Colombia es un país que permanece en una constante crisis social, económica y política. Esta crisis se manifiesta en el conflicto entre actores armados, las altas tasas de desempleo y en el gran número de personas desplazadas por la violencia, incrementando los índices de pobreza y desarraigo social. En este contexto, el trabajo infantil aparece como un apoyo económico para las familias y una salida a la situación de desamparo estatal.

Según la OIT el trabajo infantil se define como “cualquier trabajo desarrollado por una persona menor a los 18 años, que es física, mental, social o moralmente perjudicial o dañino para esta, e interfiere en su escolarización privándole de la oportunidad de ir a la escuela; obligándole a abandonar prematuramente las aulas, o exigiendo que intente combinar la asistencia a la escuela con largas jornadas de trabajo pesado”

En Colombia, se define como “toda actividad de comercialización, producción, transformación, distribución o venta de bienes o servicios, remunerada o no, realizada de forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica, por personas que no han cumplido los 18 años”.

Muchas de las familias de los niños trabajadores provienen de sectores rurales y les es difícil adaptarse a las adversidades de la ciudad obteniendo las mínimas condiciones de vivienda, salud, educación y recreación a las que tienen derecho. Toda esta problemática se correlaciona con la inequidad social que se expresa en grandes diferencias socioeconómicas y desigualdad en las posibilidades de adquisición de recursos, bienes y servicios.

De acuerdo con datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en Colombia habitan 11.325.693 niños entre los 5 y los 17 años. De éstos, 2.318.378 trabajan y ven vulnerados sus derechos a la educación, salud, uso creativo del tiempo libre y protección. De este total de niñas y niños trabajadores, 1.567.847 laboran en el sector productivo (agrario, comercial, industrial y servicios) y 750.531 trabajan en oficios del hogar por 15 horas o más a la semana. Las labores que comprende el trabajo doméstico son las destinadas al cuidado del hogar, tales como “lavar ropa, planchar, cocinar, hacer limpieza y mantenimiento del hogar, hacer mandados o mercado, cuidar niños, cuidar una persona mayor o enferma, cuidar al perro u otros animales domésticos”

El trabajo doméstico es una de las actividades que más niños ocupa en Colombia. Muchos de ellos laboran en su propia casa, pero también hay un número significativo que trabaja en hogares diferentes al propio,

²⁷ GONZÁLEZ, Paula. Una ventana al trabajo infantil doméstico. La experiencia en Colombia. 2004 161 p. Trabajo de menores, trabajador doméstico informe de proyecto Colombia. 13.11.6 ISBN libro: 92-2-315855-9 ISBN Web PDF : 92-2-315856-7. Bogotá: OIT/ IPEC Suramérica

es decir, en hogares de terceros. Desde el proyecto de “Prevención y erradicación del trabajo infantil doméstico en hogares de terceros en Suramérica”, se ha elaborado una definición del TID en hogares de terceros, tomando como referencia la Convención de los Derechos del Niño y los Convenios 138 y 182 de la OIT:

“El trabajo infantil doméstico en hogares de terceros es el conjunto de actividades de aseo, cocina, y asistencias propias de un hogar o de las personas que lo habitan, que implica la participación de niñas, niños y jóvenes menores de 18 años bajo cualquier modalidad contractual, o forma de compensación en aquellos hogares de terceros, ajenos o casa particular, a cargo de personas con las que la niña, niño o joven no posee relación de parentesco en primer grado de consanguinidad”. El “trabajo infantil doméstico” se distingue de las “tareas domésticas en el hogar”.

Estas últimas se refieren a las actividades domésticas realizadas por las niñas, niños y jóvenes en sus propios hogares cuando se encargan de ayudar en las diversas tareas domésticas (hacer su cama, levantar la mesa, lavar platos, etc.), sin que estas tareas interfieran en su educación, salud, seguridad o moralidad. Del total de niñas y niños trabajadores en Colombia, 63.723 se consideran en el estudio del DANE 8 como trabajadores infantiles domésticos porque cumplen alguna de las siguientes condiciones: a) duerme y comparte alimentos en el hogar que lo emplea (empleado doméstico interno); b) permanece la mayor parte del tiempo en el hogar donde desempeña su trabajo (ejemplo: trabaja de lunes a viernes y retorna a su respectiva familia los fines de semana); c) trabaja en un solo hogar pero regresa diariamente al propio. Por otra parte, también quedaron trabajadores infantiles domésticos incluidos en las categorías de trabajador familiar sin remuneración, ayudante sin remuneración y trabajador.

Muchos de los niños trabajadores domésticos que laboran bajo cualquiera de las modalidades mencionadas no son remunerados por su trabajo, la remuneración es poca o en especie, y no tienen acceso a seguridad social. Observando las actividades laborales en el sector productivo se puede constatar una mayor participación de los niños (1.095.847) respecto a las niñas (472.000).

Las mujeres por lo general se emplean en labores domésticas. Podría pensarse que los tipos de trabajo que realizan los hombres en el sector productivo son más “visibles” y, por lo tanto, más fáciles de detectar, lo que no sucede cuando el trabajo es doméstico y se realiza en ambientes “privados” que permiten ocultarlo fácilmente, manteniendo un silencio por parte de los empleadores y de la sociedad en general.

A este problema de la difícil detección por su carácter “privado” y “oculto” se suma que este tipo de trabajo, incluso ejercido por adultos, es uno de los oficios más desprestigiados socialmente. Ser “empleada de servicio doméstico” en Colombia contiene una fuerte carga de bajo estatus social que deviene en la

exclusión y la discriminación. No es gratuito que la gran mayoría de mujeres y por lo tanto niñas y niños¹⁰ que trabajan en servicio doméstico, provengan de condiciones socioeconómicas muy desfavorables.

Por otro lado, las contrataciones de trabajo doméstico en la mayoría de los casos son de tipo informal, por lo que su regulación legal es muy poca. Esto contribuye de manera fundamental a que sea un trabajo desarrollado en condiciones bastante adversas y muy mal remunerado.

Cuando el oficio es ejercido por niñas o niños el problema empeora porque se violan sus derechos a la educación, salud, tiempo libre y desarrollo personal. En caso de que los niños sean mayores de 14 años, generalmente se presenta la violación de sus derechos consignados en el Código Sustantivo del Trabajo. En los casos en que el trabajo es interno en hogares de terceros se genera un desprendimiento temprano de los lazos familiares y la ruptura de los procesos propios de la infancia relacionados con la construcción de un sistema de seguridad básica personal, una alta autoestima y el desarrollo de actividades propias de esta edad.

El trabajo se realiza bajo horarios prolongados que impiden u obstaculizan el acceso a la educación, en condiciones de riesgo que afectan la salud¹², y bajo diversas formas de abuso y maltrato físico y emocional. Aunque una mayor proporción de trabajadores infantiles domésticos son mujeres, también hay niños que ejercen estas labores. La mayoría de las trabajadoras domésticas adultas en Colombia ganan menos del salario mínimo legal y no cuentan con seguridad social ni prestaciones.

Algunos accidentes laborales en el TID son:

Quemaduras por uso de planchas y fogones; intoxicación por uso de desmanchadores, desinfectantes y fumigantes; dolores de espalda y de cabeza, entre otros. 24 25 en Colombia son el cuidado de niños y hacer mandados.

En la primera labor se asigna a los trabajadores infantiles responsabilidades de crianza que aún no están en condiciones de asumir, y en la segunda se exponen a los riesgos de la calle y a actividades de comercio que en ocasiones los vinculan con operaciones ilícitas. Para completar este lamentable contexto, siendo el TID una actividad marcadamente femenina, se desarrolla dentro de una cultura patriarcal y “machista” que subvalora el trabajo doméstico, pero lo acepta y legitima en las siguientes creencias:

- El trabajo doméstico es algo que las mujeres, “deben saber hacer”. Es por eso que, para las niñas, estas labores como trabajo, tienen un valor agregado de aprendizaje.
- El trabajo doméstico es más fácil que todos los trabajos que podría realizar el niño o la niña por lo común y rutinario. Es así como se constituye en una opción más disponible porque no exige formación especial y es además de más bajo riesgo si se compara con otros trabajos.
- El espacio doméstico es protector. Así la niña o niño que trabaja en lo doméstico tiene como ganancia adicional la protección de un “hogar”.

- El trabajo doméstico es una oportunidad que se le ofrece a las niñas o niños. Tiene cierta connotación benevolente porque evita en ellos comportamientos de ocio, la vida en la calle y el consumo de drogas, entre otros.
- Este trabajo genera valores como la obediencia, el respeto y la responsabilidad, por eso es altamente formativo.



Figura 24²⁸

²⁸ Ibídem

2.20 Una ventana al trabajo infantil domestica



Figura 25²⁹

2.21 Formalización o discriminación laboral



Figura 26³⁰

²⁹ Ibídem

³⁰ Ibídem

2.22 Resumen historias de Estefanía año 2020



1. ¿Como engañan a los jóvenes en sus primeros trabajos?
2. Reformas a la legislación laboral
3. 4 hábitos saludables que nadie debería odiar
4. Responsabilidad, libertad y laboriosidad los pilares para avanzar a la excelencia humana
5. Todos pueden acceder a través de una modernización “ventanilla única digital”
6. El desgaste profesional
7. La extrema desigualdad pone en Jaque al mundo
8. Consecuencias económicas respecto al covid-19
9. Implantes de microchips en el cuerpo una realidad que se extiende por el mundo
10. La felicidad la clave de la competitividad y el éxito
11. La desigualdad una opción política
12. Entrevista: Jacqueline Nobograde la creación de la fundación fondo de inversión
13. Como la pandemia ha generado cambios en los contratos laborales y comerciales
14. La cara dramática de los trabajos domiciliarios
15. Especial Valentina Rodríguez el pensamiento laboral del doctor Jorge Eliecer Gaitán
16. 10 gotas que rebosaron el vaso de ‘rappitenderos’
17. Relato de acoso laboral
19. Prevención y erradicación de la explotación sexual comercial infantil -Esci
20. El trabajo infantil doméstico: un problema social en Colombia
21. Una ventana al trabajo infantil domestica

3 AÑO 2021

3.1 Relatos de trabajo infantil - historias personales parte 1. RR-Paraguay



3.1.1 R.R - Paraguay

R.R tiene 10 años. El 30 de noviembre de 2002, un comerciante de Ciudad del Este la encontró en la esquina de Adrián Jara y Pampliega. Eran aproximadamente las nueve de la noche cuando esa persona la encontró en una de las partes más concurridas de Ciudad del Este, en el Paraguay. Estaba muy sucia, vestida con pantalones y un pulóver y llevaba unas zapatillas de estilo japonés. Cuando la encontraron, tenía aproximadamente 12 dólares de los Estados Unidos (80.000 guaraníes) en sus bolsillos, que eran el fruto de su “actividad sexual”. Hacía ya 48 horas que no regresaba a la casa de su madre, y temía hacerlo ya que no había alcanzado “el objetivo” que ésta le había fijado.

El primer contacto de R.R fue con Petrona Pérez, del programa de la Comisión local de prevención y eliminación de la explotación sexual comercial en Ciudad del Este, un grupo formado por la OIT en la frontera entre el Paraguay y el Brasil. Pérez había estado observando a la pequeña y le había propuesto acompañarla hasta su casa. R.R aprovechó la oportunidad para decir a Pérez que no retornaría a su casa ya que estaba segura de que su madre iba a pegarle. El 2 de diciembre de 2002, Petrona llevó a la niña al juzgado de niños y adolescentes, para presentar una denuncia y entregar la niña a las autoridades. El Juez remitió el caso al Ministerio Trabajo Infantil - Historias Personales 5 encargado de los Derechos de los Niños y los Adolescentes, que a su vez confió la custodia de la niña a un tutor provisional encargado de brindarle protección y apoyo, de conformidad con lo establecido en la legislación. En el juzgado, R.R declaró ante el juez que el dinero que llevaba en sus bolsillos era el fruto de su “trabajo sexual”. Explicó que, alentada por su madre, salía de casa por la mañana y a veces, dependiendo de cómo estuviese la situación del trabajo, cruzaba el Puente de la Amistad y llegaba a la ciudad fronteriza de Foz de Iguazú, en el Brasil, con el pretexto de comprar caramelos para luego venderlos.

La niña admitió que tenía un “cliente fijo”. La madre de la niña fue detenida por la policía y entregada a la cárcel de mujeres de Ciudad del Este. Al mismo tiempo, se confió su custodia provisional a un vecino próximo. Antes de que la justicia interviniese en su vida, R.R vivía con su madre, una empleada viuda de 40 años, junto con siete hermanos. Entre sus hermanos figuran: una niña de 14 años, que se había marchado con su novio; Eduardo, un niño drogadicto de 13 años, Tito, de 15 años, que limpia parabrisas de coches en las calles, y los demás hermanos que aún son muy jóvenes. R.R fue el primer beneficiario del centro creado para la Prevención y Atención Integral a Niños, Niñas y Adolescentes en situación de Explotación Sexual Comercial en Ciudad del Este. Se trata de un programa de acción ejecutado por la diócesis de Ciudad del Este con el apoyo de la OIT. Actualmente, R.R va a la escuela, recibe atención psicológica y médica y participa en talleres de desarrollo personal, lo que le permite dar pasos positivos para mejorar su comportamiento y sus posibilidades de futuro. Ha sido extraída completamente de la situación

de explotación sexual comercial y de la influencia de los adultos, incluidos su madre y su padrastro, que la llevaban de la casa al centro de Ciudad del Este y de Foz de Iguazú para que se prostituyera. Su familia también recibe asistencia del Centro.³¹



Figura 27³²

³¹ OIT. Trabajo Infantil - Historias Personales. 5/10/2020 Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_76_es.pdf

³² Ibídem

3.2 Relatos de trabajo infantil - historias personales parte 2 Bulgaria Cveti



Cveti es una niña de 12 años. Ha sido registrada en el banco de datos de la Comisión local para combatir la delincuencia juvenil. Vive con su familia -sus padres, cuatro hermanas de entre cuatro y diez años y un hermano de 13 años- en un pequeño pueblo cerca de Sofía. Cada mañana viaja con su madre y sus hermanas a Sofía para “trabajar” para la familia. Cveti y sus hermanas nunca han ido a la escuela. Ha sido reclutada para “trabajar” de carterista desde una edad muy temprana. Su hermano va a la escuela y sus padres están decididos a que finalice los estudios secundarios. Cveti habitualmente roba en tranvías y comercios en los que hay mucha gente. Está impaciente por ganar lo más posible. Dice que el dinero que gana es para preparar el casamiento que su padre ha planeado para ella para el año próximo. De conformidad de con la legislación de la protección de la infancia, fue remitida al Departamento local de protección de los niños y al organismo encargado de la aplicación del IPEC, a fin de que se inscribiese en la escuela, y además se estableció un plan de acción especial en relación con sus padres. Estos reciben asesoramiento para encontrar trabajo y para inscribirse en cursos de formación profesional subvencionados por el Gobierno y van a recibir una ayuda financiera que estará condicionada a que Cveti asista regularmente a la escuela. Además, la Dirección de la Asistencia Social aconsejó a los padres sobre las consecuencias que robar -una de las “peores formas de trabajo infantil”- tendría en el futuro de su hija. La policía local inició, asimismo, una investigación sobre el aspecto delictivo del caso ya que ese tipo de explotación del trabajo infantil significa a menudo que detrás hay involucrados grupos criminales organizados. La protección de Cveti contra una posible venganza de las bandas organizadas ha sido un elemento fundamental de su plan de rehabilitación.³³

³³ OIT. Trabajo Infantil - Historias Personales. 5/10/2020 Obtenido de : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_76_es.pdf

3.3 El difícil camino del sindicalismo en Colombia



Figura 28³⁴

3.4 La formación dual y Colombia³⁵



Hay un dicho tristemente famoso: México perdió la guerra con Estados Unidos porque mientras este último país tenía generales de brigada, el primero tenía brigadas de generales: un montón de personas con los pechos repletos de medallas que jamás habían participado en una guerra. Si bien se podría pensar que este principio aplica solo a la guerra, no deja de ser válido para la educación, donde el objetivo no es otro que derrotar el subdesarrollo y la pobreza.

Colombia no podrá industrializarse, generar empleo y crecer si no cambia su modelo educativo y si los estudiantes que quieren crear empresa y generar trabajo digno y de calidad se gradúan sin conocer la vida real y lo que implica trabajar: es decir, volviendo a la comparación inicial, sin un ejército de soldados profesionales entusiastas y bien preparados que encuentren verdaderas oportunidades para salir adelante y ayudar a su país.

³⁴ Ibídem

³⁵ Carl Henrik Langebaek. P. 9 Portafolio 1 / 2/ 2021

En el mundo hay modelos de los cuales se puede aprender, y no me refiero al ejemplo clásico de formación profesional teórica de calidad, el cual ya existe en el país y es claramente necesario, pero no suficiente. Es el modelo de educación dual, nacido en Alemania y adoptado en otros países que sin duda son ejemplo de cambios profundos, como es el caso de Corea del Sur.

En Alemania el sistema surgió en 1969 como un modelo que se basaba en lo que los anglosajones llaman apprenticeships. Como respuesta al deseo de una gran cantidad de obreros altamente calificados por formarse profesionalmente, este país europeo ideó un sistema de formación dual en el cual profesores y empresa actúan de igual a igual como formadores. Desde el primer día los estudiantes son colaboradores de la empresa y su formación ocurre articulando experiencias vivenciales con formación teórica orientada a la resolución de problemas del sector empresarial.

Los estudiantes desarrollan sus conocimientos basados en la excelencia, sus habilidades blandas, y más importante, su capacidad de aprender en escenarios de la vida real. El modelo no está centrado en las materias o en el profesor, sino en el aprendizaje en grupos relativamente pequeños. Los estudiantes elaboran planes de mejoramiento de las empresas basados en sus propias experiencias. No se trata de que aprendan “ciencias aplicadas”, sino que se va mucho más allá e implica el aprender-haciendo. Al final, las empresas no solo “colaboran” con la educación de jóvenes, sino que participan de forma directa en su formación, obtienen instructores con habilidades de maestros y son responsables de graduar personas cuyas habilidades y conocimientos han sido probados. De allí que el resultado de este modelo sea una alta empleabilidad. No es una formación para el mercado, sino para el trabajo.

En Alemania el modelo de formación dual no es para todos, solo para los mejores. Es conocido por su rigor y es exigente. Como resultado, el país cuenta con más de 200.000 egresados del modelo dual y 4.000 empresas comprometidas con el modelo y no en vano es uno de los países con menor desempleo juvenil. En Dinamarca, una tercera parte de las empresas tiene estudiantes en esta modalidad, actividad que desde luego es subsidiada en parte por el Estado.

Colombia puede aprender de estos modelos, aunque esto implica cambios culturales. Algunas universidades ya han comenzado, entre las cuales está la Uniempresarial- de la Cámara de Comercio de Bogotá- la cual fue pionera en el país, así como la UNAB, la Corporación Universidad von Humboldt y la Universidad Autónoma de Occidente. Para que esas experiencias sean exitosas, se necesita no solo el apoyo del Ministerio de Educación, con el cual afortunadamente se cuenta, sino alinear en ese propósito la forma como funciona la acreditación y el Ministerio de Ciencias en estos temas.

No necesitamos que exijan profesores con doctorado o publicaciones en artículos indizados, sino profesores con experiencia empresarial y resultados concretos de formación y aprendizaje que se traduzcan en una contribución a la competitividad de las empresas. Alemania, Corea del Sur y Dinamarca saben que al patrocinar modelos de formación dual fortalecen al mismo tiempo la educación y el trabajo. Si queremos salir adelante debemos insistir en modelos apropiados a nuestras necesidades. Colombia,

sus empresas y miles de jóvenes talentosos lo merecen....



Figura 29³⁶

³⁶ Ibídem



Corte Costitucional 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





www.bioeticadeltrabajo.org

3.5 El drama de los marineros abandonados alrededor del mundo³⁷



Por la pandemia, miles de trabajadores de buques llevan meses en países distintos a los suyos.

En la pequeña nación insular del Pacífico de Fiyi, casi mil hombres, en su mayoría de Tonga, han estado varados durante meses, sin forma de volver a casa. En Kiribati, cien hombres están en el mismo aprieto. Situaciones similares están ocurriendo en Egipto y Canadá. Decenas de miles de marineros están entrando en el nuevo año lejos de sus familias, después de haber sido abandonados desesperadamente en países diseminados por todo el mundo debido a que el covid- 19 ha cerrado aeropuertos en sus países de origen, que tienden a ser más pequeños y carecen del personal de salud o la capacidad logística para manejar el problema y resolver las repatriaciones masivas de estas tripulaciones.

Muchos de estos marineros han estado a bordo de barcos y lejos de sus familias durante largos períodos de tiempo. En promedio, la mayoría se ve obligada a trabajar durante al menos 18 meses, dijo Markus Schildhauer, diácono de los marineros del Centro Alemán de Marineros de Alejandría. Trabajando nueve meses más que su acuerdo contractual y siete meses por encima del límite internacional para contratos en el mar, según informes de la Organización Marítima Internacional –OMI– (agencia especializada de Naciones Unidas), las tripulaciones de los barcos están atrapadas en condiciones extremas. Algunos no tienen una fuente de ingresos durante el tiempo que están varados en puertos y la mayoría vive en espacios reducidos, lo que aumenta los posibles riesgos para la salud. “Tenemos numerosos casos en los que a los marineros se les negó el desembarco para recibir tratamiento médico normal, por dientes muy inflamados, huesos rotos y accidentes cerebrovasculares”, dijo el Dr. Max Johns, representante jefe de los armadores en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y agregó que varios marineros han muerto.

En un día cualquiera, cientos de barcos y miles de marineros se encuentran en la misma situación. Una base de datos creada por la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF por su sigla en inglés) y la sección laboral internacional de la ONU documentó aproximadamente 400 casos que involucraron a unos 5.000 marineros que fueron abandonados en sus embarcaciones entre 2004 y 2018. Pero el covid-19 ha empeorado las cosas, dejando varados a más de 400.000 marineros en todo el mundo, que están atrapados en sus barcos debido a las restricciones de viaje de la pandemia y quienes trabajan con contratos vencidos, según la OIT. Un número similar de marineros están atrapados en sus hogares, no pueden trabajar en los barcos y recibir ingresos. Aquellos en el sector marítimo han estado en primera línea durante la pandemia, asegurando la entrega de alimentos, medicamentos y bienes en todo el mundo,

³⁷ Holly Patè directora de estrategias digitales de The Outlaw Ocean Project ,15 /01/2021, p.1.15. El Tiempo

según la OMI. El secretario general de la OMI, Kitack Lim, instó a todos a defender los derechos humanos de estos marinos afectados.

“Lamentablemente, hemos visto que los derechos humanos de los pescadores y otros trabajadores marítimos se ponen en peligro durante la pandemia –dijo Lim–. Esto está causando una inmensa tensión, fatiga y agotamiento, y es insostenible”.

Tenemos muchos casos en los que a los marineros se les negó el desembarco para recibir tratamiento médico normal, por dientes muy inflamados, huesos rotos y accidentes cerebrovasculares Junior Jimmy Nanquil, marinero de Kiribati actualmente varado en Dinamarca, comenzó a trabajar en su portacontenedores en octubre de 2019. No ha visto a sus seis hijos pequeños ni a su esposa en más de un año. Dijo que estaba frustrado porque no le habían dado respuestas claras sobre cuándo se le permitirá regresar a casa. “Creo que nuestro Gobierno comprende completamente la situación en la que nos encontramos, pero actualmente se sienten cómodos y viven con su familia y seres queridos”, dijo Nanquil, quien se encuentra entre los 32 trabajadores de barcos varados en Dinamarca.

El Gobierno de Kiribati les dijo a Nanquil y a sus compañeros de tripulación que los ayudarían con la repatriación. El último vuelo estaba programado para el 9 de diciembre y posteriormente se canceló sin motivo, dijo Nanquil. Dijo que circulaba un rumor entre los marineros de que su país de origen no podía permitirse financiar estos vuelos chárter. Nanquil agregó que estaba desesperado por reunirse con su familia antes de Navidad y comer su comida tradicional de leche de coco mezclada con atún. No regresó a casa para celebrar.

Si bien algunos barcos se desvían a puertos fuera de ruta para intercambiar tripulaciones, esto les cuesta a los propietarios cientos de miles de dólares; otros están recurriendo a extender los contratos de la tripulación, o no hacen nada en absoluto, lo que afecta significativamente la salud y la moral de la tripulación. Kaumai Tanenaa, un marinero de Kiribati que actualmente se encuentra varado en Hamburgo (Alemania), empezó a navegar en abril de 2019. Siete meses después, su esposa dio a luz a su primer hijo. Tanenaa no ha conocido aún a su hijo, que ahora tiene un año.

Este problema es una aguda extensión de un problema sistémico a largo plazo en la industria del transporte marítimo: el abandono de los marineros. Para los países que han ratificado el Convenio sobre el Trabajo Marítimo de 2006, el abandono de sus trabajadores puede referirse a un propietario de buque que no cubre el costo de la repatriación de la tripulación, deja a la tripulación sin el apoyo necesario o retiene los salarios.

El desafío de enjuiciar los delitos cometidos en altamar: En el puerto de Beirut, por ejemplo, no lejos del almacén que explotó en agosto pasado, un petrolero llamado Capitán Nagdaliyev fue abandonado con 13 marineros a bordo. Atascados durante casi un año, estos hombres habían estado sin salario, agua o comida, y apenas escaparon con vida cuando la bodega con 2.750 toneladas de nitrato de amonio explotó y voló partes de su barco. La industria naviera ha dado algunos pasos productivos, incluso mediante la

imposición de una nueva regla que exige que los armadores más grandes tengan un seguro para cubrir los costos de los marineros abandonados en el puerto. Empresas de satélites como SkyTruth y KSAT también han comenzado a desempeñar un papel forense conectando los puntos entre grandes derrames, embarcaciones abandonadas y sus operadores.

Si bien muchos han reconocido la importancia de los trabajadores de la salud durante esta pandemia, pocos han destacado el trabajo esencial de los marineros que transportan el 90 por ciento de los bienes internacionales, incluidos los equipos de protección personal y otros materiales necesarios para la lucha contra la pandemia. En respuesta, la OMI está pidiendo a todos los gobiernos del mundo que aún no lo han hecho, que designen al personal marítimo como trabajadores esenciales, lo que les permitirá recibir las prioridades relacionadas con los viajes, el tránsito y la vacunación.

Ha habido 460 casos de abandono de marineros en los últimos 19 años. En 2020 ocurrieron 49 incidentes, el tercer año más alto registrado. Sin embargo, es bien sabido en los círculos industriales que hay muchos más casos que no llegan a la OIT ni a los medios de comunicación y, por lo tanto, nunca se resuelven. El abandono de estos trabajadores es un problema de larga data causado por una falta general de control o aplicación de la ley en altamar, que se complica debido a la naturaleza transnacional del transporte marítimo internacional. En cualquier caso, al menos cuatro países (el Estado de la bandera del barco, el Estado del puerto, el Estado de origen de los marineros y el Estado registrado de la empresa) podrían estar involucrados. Aunque ha habido esfuerzos recientes en los últimos tres años para hacer que los informes sean más completos, todavía quedan demasiados incidentes que se deslizan por las grietas.

A diferencia de los casos típicos de abandono de marineros, donde la tripulación se enfrenta a la falta de suministros, combustible y dinero, los marineros del Pacífico Sur, especialmente que están en Hamburgo, son alojados y apoyados por sus empresas, y la Misión Alemana de Marineros (Deutsche Seemannsmission) les brinda atención. Sin embargo, en Fiyi, cuyo gobierno está muy sobrecargado, hay menos apoyo y pocas noticias sobre la situación. Los investigadores marítimos dicen que abordar el problema del abandono será legalmente difícil, políticamente impopular y requiere muchos recursos. Una acción inmediata y viable incluye la donación a ONG que brindan apoyo a los marineros abandonados y crean conciencia, dijo Schildhauer. Este es un primer paso necesario, pero no del todo suficiente.

El apoyo humanitario de este tipo debe ir acompañado de un esfuerzo internacional concertado para rastrear y documentar los casos de abandono y sus empresas y países perpetradores. Con suficiente información y conciencia pública, las listas negras y las sanciones específicas pueden tener un verdadero impacto disuasorio y punitivo, dijo Johns. En términos más generales, un protocolo internacional que aborde específicamente los derechos de los marineros abandonados podría proporcionar la potencia legal necesaria para acabar con la práctica de manera coordinada.

La pandemia de covid-19 ha puesto de relieve el problema de los marineros varados y abandonados, y ha puesto de manifiesto una falla sistemática dentro del sector marítimo. “Aunque los anuncios de las vacunas

contra el covid-19 pueden darnos esperanza, los marineros de varios países todavía se ven gravemente afectados por los cierres de fronteras”. dijo Jason Zudeima, secretario general de la Asociación Marítima Cristiana Internacional (Icma), y agregó que los trabajadores en el espacio marítimo a menudo son invisibles y pasados por alto, pero enfrentan desafíos de vida o muerte. Los marineros varados hablaron de su propia epidemia de salud mental que los atormenta junto con la pandemia. La incertidumbre sobre los cambios de tripulación, la ansiedad en relación con la familia y el cansancio por meses extra de trabajo han creado niveles de estrés significativos para estos trabajadores.



Figura 30³⁸

³⁸ Ibídem



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



U2 UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA



www.bioeticadeltrabajo.org

3.6 El drama brutal de miles de niñas que desaparecen cada año en india³⁹



Abortos y trata son solo algunas de las causas de la desaparición de miles de niñas en ese país.

Nadie sabe dónde están las niñas que faltan en la aldea de Mahima, excepto la propia Mahima. La última vez que vio a una de ellas, la suya, salía de su vientre como el aborto de una hija no querida. De las demás, nadie sabe. Faltan niñas en esta remota aldea del estado de Rajastán, y en el pueblo vecino, y en toda la India, pero nadie las busca. No las conocen. La mayoría están muertas o no han nacido. Durante los últimos 30 años, millones de niñas se han esfumado sin dejar rastro o han muerto antes de cumplir los 6 años bajo la sospecha de haber sido asesinadas, vendidas, abandonadas o han desaparecido por obra de sus propios padres. Sentada en su despacho, en el exclusivo barrio de Lodhi Estate de Nueva Delhi, una funcionaria de Naciones Unidas dibuja un diagrama con los sectores de la sociedad involucrados en las desapariciones. “Si te fijas, la línea pasa por las familias de las chicas, el Gobierno, la Policía, los hospitales, la economía. Todos están en esto y a nadie le importa”, dice mientras conecta los nombres trazando un círculo sin salida.

A finales de los 80, unos informes sobre muertes de recién nacidas, con el cuello partido a las pocas horas de nacer, con leche envenenada o asfixiadas con sábanas empapadas, revelaron que se estaba llevando a cabo un asesinato selectivo de niñas en la India. Con el paso de los años, las brutales muertes parecieron desaparecer gracias a programas de vigilancia sobre las embarazadas hasta el parto, o cunas instaladas en los hospitales para que los padres dejaran a las bebés sin tener que dar explicaciones. ‘Si su bebé es una molestia, déjelo aquí’, se leía en algunos centros. Los casos de bebés asesinadas bajaron, pero la población de mujeres siguió cayendo: la llegada de las ecografías a la India había iniciado un nuevo sistema de selección de sexo. Si te fijas, la línea pasa por las familias de las chicas, el Gobierno, la Policía, los hospitales, la economía. Todos están en esto y a nadie le importa.

El censo de 1991 mostró que había 4,2 millones menos de niñas que de niños con edades comprendidas entre los cero y los 6 años. La situación empeoró en el censo de 2001, que elevó la diferencia a seis millones. En el último, realizado en 2011, el desequilibrio alcanzó los 7,1 millones, según señala el Centro de Investigación Global para la Salud (CGHR) en un estudio publicado por The Lancet. El Ministerio de Interior indio también publicó en junio el registro de nacimiento 2016- 2018, el estudio más preciso de ratio de sexo en el país hasta que se publique el censo de 2021, y los datos proyectados no son alentadores: nacen 897 niñas por cada 1.000 varones.

³⁹ Indira Guerrero. Reportaje escrito con la colaboración de Ujwala P. y Atul Vohra. Editado por MonchoTorres y Javier Marín. Efe Reportajes.p.p.2.3. 17/17/ 2021. El Tiempo

La selección se ha propagado por casi todo el país. En julio de 2019, los registros de nacimiento en 132 aldeas del distrito de Uttarkashi, a unos 300 kilómetros al norte de Nueva Delhi, dejaron a la vista la efectividad de la matanza: de los 216 bebés nacidos en tres meses, todos eran varones. Lo que mató a la hija de Mahima fue una mezcla de mifepristona y misoprostol, dos medicamentos disponibles en el mercado. Uno es conocido como la ‘píldora del día después’ y el otro es un tratamiento para las úlceras gástricas.

“Era una hembra, y yo quería un varón”, dice Mahima protegida por la privacidad que le da su choza de barro. Morena y enjuta, la mujer de 26 años tiene los dedos ensangrentados por los piojos de su hijo que se van quedando pegados entre las manos. No se arrepiente de lo sucedido. En un rincón de la casa de una única habitación, en la que no entra la luz, están sus dos hijas mayores, de 8 y 10 años. Solo están vivas porque nacieron primero. Mahima está convencida de que el sexo de los bebés lo determina un patrón con el que fue configurado el aparato reproductivo de cada mujer, y agrega que en su caso comprobó que “los niños nacen después de tener dos niñas”. Por eso abortó el que sería su cuarto hijo, convencida de que era una mujer. ‘Sangre de mi sangre’ Aunque el uso del ultrasonido está permitido para examinar la evolución de los fetos, la Ley de Técnicas de Diagnóstico de Preconcepción y Prenatal de 1994 prohíbe revelar el sexo a las familias o solicitar ese servicio, con penas que van de los tres a los cinco años de cárcel.

Pero la ley propició un nuevo nicho clandestino: médicos o profesionales con capacitación para utilizar los ultrasonidos comenzaron a cobrar bajo la mesa sumas de hasta 300 dólares a cambio de hacer una señal, un gesto o poner una marca diminuta al borde de la receta para revelar el sexo a los padres. Mahima jura que el médico no la examinó para corroborar si su bebé era una niña. Pero a cambio de 600 rupias, o unos ocho dólares, le dio la receta con la que le entregaron las medicinas para abortar. Antes, el médico le propuso continuar con el embarazo y entregar la niña al hospital cuando naciera, pero el futuro de su hija era algo que no quería dejar en manos de nadie. Las noticias de albergues que prostituyen venden o esclavizan a las chicas era una idea que torturaba a Mahima más que la propia muerte.

“¿Pero ¿cómo iba a entregar a mi hija? Es sangre de mi sangre”. Si hubiera que marcar las casas en las que al menos una niña desapareció, habría que señalar también la de Amisha, la esposa de un campesino distinguido en el pueblo con dos bueyes y media docena de cabras. A ella se le ve tres veces al día fuera de casa, cuando lleva a pastar a las cabras, o cuando sale a recoger agua de la bomba manual instalada en medio del campo. Su cuello estirado se mueve con el impulso con el que ondean los 30 litros que lleva sobre su cabeza.

La melena larga y casi dorada de su hijo Ajay es una promesa que hizo a los dioses si su familia era bendecida con un varón, un delfín para el legado de la familia. En el hinduismo, el hijo varón, o el marido en el caso de la muerte de una mujer, son necesarios en el rito de cremación para alcanzar la redención.

Yo reúno la mitad, y el resto lo pedimos prestado a nuestros familiares. Cuando otra mujer de la familia se case, tendré que dar dinero para pagar lo que me dieron.

La responsabilidad de Amisha con la descendencia de su familia es mucho mayor que la de Mahima. Al estar casada con el hijo único de una familia de granjeros, tener al menos un varón era la única manera de asegurar el linaje de su marido y la salvación de su alma. La esposa de este campesino tuvo dos varones, con tres niñas intercaladas. Solo las dos primeras nacieron. La última se quedó entre un trapo viejo que contuvo la sangre del aborto provocado por la misma mezcla de mifepristona y misoprostol que consiguió Mahima.

“Sí, lo hice”, contesta con una media sonrisa cuando le preguntan si se deshizo de ella. Su marido cerró el trato con el doctor para que le diera los medicamentos a cambio de 14 dólares por cada mes de embarazo. Estaba embarazada de tres meses. 'La extinción de la familia' Si una esposa no es capaz de proporcionar hijos varones, “tiene que abandonar la casa”, regresar con sus padres, y así el esposo podrá casarse de nuevo e intentar continuar la descendencia, explica Amisha para referirse a una norma no escrita a la que llama “la presión del matrimonio”. Mientras que las hijas dejan el hogar para ir a vivir con sus maridos, los varones están destinados a quedarse en casa con su esposa e hijos, cuidar de sus padres y los bienes familiares. Tener solo niñas significaría la extinción de la familia.

“Criar a una hija es regar el huerto del vecino”, dicta un popular refrán indio que apunta directo al sistema de la dote, el pago que los padres hacen por el matrimonio de sus hijas. Claro que hay que pagar la dote, si no qué hombre va a aceptar casarse con una hija Irónicamente, las mujeres son las depositarias del honor familiar, y la dote es una muestra del estatus social que permite a los padres escoger entre los mejores pretendientes y hogares a los que pasarán a pertenecer sus hijas. Pero la dote es una de las principales razones por las que las niñas son vistas como una carga, como una futura deuda.

“Yo reúno la mitad, y el resto lo pedimos prestado a nuestros familiares. Cuando otra mujer de la familia se case, tendré que dar dinero para pagar lo que me dieron”, detalla Mahima para explicar un sistema prohibido y penado por ley desde 1961, pero que aún es una práctica corriente. No hay un monto estipulado. En poblados pobres la puja puede empezar en los 1.500 dólares en forma de ganado, joyas, propiedades o tierra. El pago incompleto de la dote y las presiones por más dinero por parte de la familia del novio abren en ocasiones otra puerta a la muerte. El informe más reciente de la Oficina Nacional de Registros Criminales (NCRB), que recoge datos de 2018, reveló que 7.277 mujeres fueron asesinadas por asuntos relacionados con la dote, lo que representa el 94 por ciento de los 7.747 asesinatos de mujeres registrados ese año en la India.

“Claro que hay que pagar la dote, si no qué hombre va a aceptar casarse con una hija”, razona una anciana que ha quedado sola después de entregar a su única hija. Años de exterminio En 1984, el investigador Sabu George se dio cuenta de que faltaban niñas. Llevaba varios años estudiando en el sur de la India los

problemas de nutrición en la infancia y llegó a la conclusión de que las estaban matando con abortos masivos, o justo al nacer, o más tarde, privándolas de alimento.

Desde entonces ha dedicado su vida a destapar este exterminio. Durante los primeros años siguió el embarazo de más de mil mujeres en el estado de Haryana, la región con la peor ratio de sexo de toda la India, donde descubrió como opera todo. “La negligencia intencional en el parto, o que luego recibieran menos leche, menos alimentos, menos cuidados, menos atención médica es algo de vieja data. Pero lo que hemos visto en los últimos 20 años es la eliminación en la etapa del feto”, explica. Regresamos con George a Haryana. Allí intenta conversar con las familias de uno de los distritos con mayor escasez de mujeres, donde niegan de manera rotunda la práctica.

George apunta a los médicos y a las ecografías como una fuerte causa del problema, pues si bien hay temas culturales y de falta de educación difíciles de erradicar, algunos médicos descubrieron muy pronto que “determinar el sexo de una niña y eliminarla era una mina de oro”. El secretario general de la Asociación de Radiología de la India, Rajeev Singh, aborda el tema sin tapujos: “La pregunta es ¿quiénes son estos médicos detrás de la selección de niñas?”, y recuerda que al mismo tiempo que se prohibió revelar el sexo en los ultrasonidos, el Gobierno les permitió a los ginecólogos practicar ecografías. “A un ginecólogo se le da el poder de hacer ultrasonido, y resulta que también tiene la capacidad legal de practicar abortos. Todo se vuelve muy fácil”, lamenta.

En sociedades como la india, la desproporción en el número de mujeres plantea un futuro incierto. Tiene consecuencias a largo plazo, “conduce a más violencia sistemática contra ellas” y, entre otros aspectos, a una mayor competencia para encontrar pareja, explica la socióloga e investigadora Katharina Poggendorf-Kakar. Aunque la muerte de muchas mujeres comienza en el vientre materno, el riesgo de que las hagan “desaparecer” las persigue hasta su vejez.

La autora de *Mujeres en la India*, que dedica un capítulo a “las niñas perdidas”, cita como ejemplo su tráfico hacia otras regiones para ser vendidas. Según esta investigadora de origen alemán, radicada en la India, “las esposas compradas a veces se comparten con otros miembros masculinos de la familia del esposo”, lo que agrava la violencia hacia unas mujeres que están lejos de su hogar y dependen exclusivamente de su “familia política”. A ello se suma otra forma de explotación como esclavas sexuales: “Claro que hay que pagar la dote, si no qué hombre va a aceptar casarse con una hija”.

Así, insiste la socióloga, aunque la muerte de muchas mujeres comienza en el vientre materno, el riesgo de que las hagan “desaparecer” las persigue hasta su vejez. Es una “violencia sistemática” contra ellas. Novias a la venta Cuando se publicaron los datos del Censo Nacional de 2001, Hasina iba de camino a Haryana, un estado agrícola al norte de Nueva Delhi con la peor ratio de sexo de todo el país: 861 mujeres por cada 1.000 hombres.

Su llegada y la de otras muchas niñas fue una consecuencia directa de estos números. Todas viajaron para suplir la falta de mujeres, para convertirse en esposas. Todas eran de estados pobres como Bihar, Assam o Bengala. Hasina se refiere a ellas como “las hermanas traficadas”. Ante la falta de mujeres, las familias comenzaron a pagar a quien pudiera traer alguna. La necesidad abrió un nuevo mercado: el tráfico de novias. Según el último informe de la Oficina Nacional de Registros Criminales, al menos 34.923 mujeres fueron secuestradas en 2018 para ser casadas a la fuerza, más de 95 al día. Hasina le costó a su marido 12.000 rupias, unos 170 dólares. “Te compré. Te compré de la misma manera que habría comprado un búfalo”, le grita su marido en cada pelea para recordarle que no es más que una molki, lo que se puede traducir libremente del dialecto regional haryanvi como “una mujer comprada”. Pero él no había sido el primer comprador. Hasina llegó a Nueva Delhi con 12 años de la mano de un ‘intermediario’, un hombre que la convenció de que la llevaría a la capital de paseo y que sus padres le habían dado permiso. “Cuando me di cuenta ya estábamos en Delhi”, recuerda la mujer, hoy de 32 años.



Figura 31⁴⁰

⁴⁰ Ibídem



El empleo
es de todos

Mintrabajo



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

U2 UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA

DIALOGANDO SOBRE EL NUEVO
SUJETO LEGAL LABORAL CON

 **Sintonízanos**

© Unipiloto Radio Online

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



Ingresa aquí



**GABRIEL IGNACIO
GOMEZ MARIN**

Para mayor información:



+57 300 574 78 11

ggomez@mintrabajo.gov.co



www.bioeticadeltrabajo.org

3.7 1911, año clave para empezar a consolidar el empoderamiento femenino⁴¹



La celebración del primer Día Internacional de la Mujer y otros acontecimientos que impactaron.

Dos hechos significativos ocurridos en 1911 hicieron que el mes de marzo sea de especial relevancia para las mujeres. El primero sucedió el 19 de marzo de aquel año, cuando más de un millón de personas en Austria, Alemania, Suiza y Dinamarca se movilizaron en favor del sufragio y en defensa del derecho al trabajo y a la no discriminación laboral de las mujeres, celebrando así el primer Día Internacional de la Mujer.

El año de las mujeres. El segundo, fue el incendio en la fábrica de confección de camisas Triangle Shirtwaist en Nueva York (Estados Unidos) el 25 de marzo de 1911, en el que perdieron la vida más de 140 personas, entre ellas más de 120 jóvenes mujeres trabajadoras, en su mayoría inmigrantes europeas, suceso que marcó un punto de inflexión en la legislación laboral del país. Así mismo, la celebración internacional del Día de la Mujer tiene otros precedentes históricos.

Los antecedentes. Paula Orozco Espinel, historiadora y activista por los derechos humanos de las mujeres, cuenta que hubo una marcha -también en una fábrica de confección en Nueva York, el 8 de marzo de 1908- “en la que miles de mujeres se declararon en huelga, demandando la reducción de la jornada laboral, salarios iguales a los que recibían los hombres por realizar las mismas actividades y el derecho al voto; hecho ante el cual el dueño ordenó cerrar la fábrica en la que luego se originó un incendio que provocó la muerte de 129 mujeres”.

Dos años después, en 1910, en la Conferencia Internacional de la Mujer Trabajadora realizada en Copenhague (Dinamarca), más de 100 mujeres procedentes de 17 países aprobaron unánimemente celebrar el Día Internacional de la Mujer, sin definir una fecha concreta, como un reconocimiento al movimiento en favor de los derechos de las mujeres y al sufragio femenino universal. Cabe resaltar que desde comienzos del siglo XIX -agrega la historiadora- “en el mundo empiezan a aflorar diversos movimientos obreros de mujeres que luchaban no solo por mejores condiciones laborales, sino en busca de generar un cambio social”.

Todos estos acontecimientos definieron lo que sería en 1911 la gran manifestación para conmemorar el primer Día Internacional de la Mujer, llevada a cabo en Europa, la cual sirvió como punto de partida para otros sucesos importantes. “Uno de ellos sucedió en febrero de 1917, cuando grupos de mujeres se unieron para organizar manifestaciones en contra de la guerra, del hambre, del desempleo y las malas condiciones asociadas a la Primera Guerra Mundial, lo que provoca la primera etapa de la Revolución Rusa y la caída

⁴¹ Redacción más contenida. 23 de marzo 2021. Informe sectorial. El Tiempo

del zar, hecho que desemboca en un nuevo gobierno que les concede el voto a las mujeres”, según explica Orozco Espinel.

Y es que las mujeres colombianas no fueron ajenas a lo que sucedía en el Viejo Continente. De acuerdo la activista e historiadora, “en febrero de 1920, en Bello (Antioquia), hubo una huelga de mujeres obreras que se organizaron para pedir mejores condiciones laborales. Además, pidieron el despido de tres supervisores hombres que tenían comportamientos de violencia sexual hacia ellas. Las demandas laborales fueron aceptadas, pero no lograron el despido de los supervisores, por lo que no aceptaron el trato. Lo que demuestra que esta era una demanda clave de la huelga para su bienestar laboral”.

Un día para no olvidar. El incendio de la fábrica Triangle Shirtwaist en Nueva York marca un hito en la defensa de los derechos laborales de las mujeres en el mundo, pues antes de ese día las reivindicaciones por las que clamaban no habían experimentado grandes mejoras. Ese fatídico sábado 25 de marzo, cientos de mujeres trabajaban hacinadas y encerradas en los pisos 8, 9 y 10 del edificio donde funcionaba la fábrica, pues era una práctica común de la época cerrar con llave las puertas para evitar que los empleados pudieran llevarse algo.

Pasadas las 4:40 de la tarde, se inició la conflagración que, según documentos de la época, tuvo su origen en una colilla mal apagada que fue arrojada en un bote de basura donde se guardaban los restos de las telas; rápidamente, el incendio arrasó con la edificación, provocando que algunas mujeres se lanzaran al vacío tratando de salvar sus vidas, mientras que otras murieron asfixiadas por la inhalación del humo y muchas más perdieron la vida calcinada.

Este lamentable hecho, unido a las precarias condiciones laborales a las que eran sometidas (cumpliendo jornadas laborales de más de 10 horas diarias entre semana, y siete horas los sábados, con sueldos bajísimos), acarreó importantes cambios en cuanto a las normas de seguridad y salud en el trabajo, logrando una transformación de las leyes laborales, así como fue el detonante de la creación del Sindicato Internacional de Mujeres Trabajadoras Textiles.



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/emisora/>



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 solteronas 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

3.8 La increíble historia de Betsabé Espinal, la joven hilandera que lideró la primera huelga feminista en Colombia (contada por Ángela Becerra)⁴²



Las espesas y alborotadas cejas y la profunda mirada azabache de Betsabé Espinal conquistaron a Ángela Becerra desde el momento en el que observó aquella fotografía de hace 100 años. La imagen le hablaba de rebeldía, de una mujer adelantada a su época de la que apenas sabemos nada, excepto que fue hija de una madre soltera y que lideró la primera huelga feminista de Colombia. Construir el relato de aquella joven de 23 años que se había convertido en una heroína —y que caería en el olvido— era todo un desafío, pero a Becerra le pareció una oportunidad para dar rienda suelta al idealismo mágico de su pluma. Se la imaginó escribiendo en su diario. Le regaló una amiga, una madre, un amor. La retrató ilusionada, deprimida, temerosa, feliz; con un carácter recio y humilde que dibuja con esmero en las páginas de su última novela, "Algún día, hoy" (2019), ganadora del XXIV Premio Fernando Lara.

"A nosotras nos tocó lo peor. Esa frase se la oí varias veces a mi mamá y estoy de acuerdo", escribe la joven en el diario que le inventa la escritora. Basada en hechos reales, el libro de Becerra narra la historia de una hilandera de Bello, en el eje cafetero colombiano, que se convirtió en la líder sindical de 400 obreras que alborotaron las calles de Medellín en 1920. Fue la primera vez que las mujeres en Colombia se organizaban para reclamar sus derechos laborales y la segunda en Latinoamérica (ocurrió antes en Brasil). Sus gritos feministas desafiaron el estatus quo de la época, bajo el que resultaba inconcebible un paro de mujeres. "No tenemos ahorros para sostener esta huelga, solo tenemos nuestro carácter, nuestro orgullo, nuestra voluntad, y nuestra energía", dijo Betsabé, según los recortes de prensa. Betsabé lideró la huelga, pero la historia olvidó su nombre. Las mujeres de la fábrica trabajaban durante largas jornadas laborales en precarias condiciones, descalzas, con salarios inferiores a los hombres y un sistema de multas que les obligaba a satisfacer los deseos sexuales de sus capataces. Durante tres semanas, paralizaron la Compañía Antioqueña de Tejidos (la Fábrica de Tejidos de Bello), el primer gran imperio textil del país con maquinaria traída de Inglaterra.

El dueño del negocio, el adinerado accionista Emilio Restrepo, terminó cediendo a las demandas —"no por convencimiento, sino por el qué dirán", explica Becerra— de aquellas obreras lideradas por una joven que tenía una fuerte determinación. La historia de Betsabé Espinal es asombrosa, pero apenas hay datos. ¿Cómo se enteró de su historia y por qué decide contarla ahora? La historia de Betsabé no me llegó en un

⁴² Lucía Blasco. Hay Festival Cartagena @BBCMundo. 31 enero 2020. La poetisa y narradora Ángela Becerra (Cali, 1957) es una de las autoras más leídas de habla hispana y la colombiana más leída después de Gabriel García Márquez. Ha sido publicada en más de 50 países y traducida a 23 idiomas. Actualmente reside en Barcelona, España. *Esta entrevista es parte de la versión digital del Hay Festival Cartagena 2020, un encuentro de escritores y pensadores que se realiza en esa ciudad colombiana entre el 30 de enero y 2 de febrero. Obtenido 14/04/2021. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-51206269>

momento en el que el feminismo estuviera en el punto álgido, como lo está ahora. Era una cosa que estaba adormecida, digamos.

Era el año 2013 y yo estaba empezando otra novela... pero las casualidades no existen y las historias siempre me han venido a buscar. Si siento que me mueven por dentro, que me tocan las entrañas, no puedo no escribirlas. Y eso fue lo que me pasó con Betsabé. Un día que no me podía dormir, estando en Cartagena, me puse la televisión y me encontré con ella a las 2 am, en un documental.

Me pareció interesantísima, sobre todo por el magnetismo que tiene la imagen de esa niña y el trasfondo de la historia: una persona que ha luchado, que incomprensiblemente se ha quedado olvidada en el tiempo y que, además, con 23 años y una valentía tremenda, se enfrenta a todo lo establecido en una época muy dura para la mujer. Y empecé una labor de justicia, de búsqueda, en donde me encontré con muy poca información, excepto de las tres semanas que duró la huelga, que se hizo visible ante los medios de comunicación. El país experimentaba un socialismo incipiente que permitió que se crearan algunos sindicatos de poca fuerza, pero muy novedosos y los periódicos dieron fe de todo ello. De eso había una información muy rica y detallada que me sirvió como embrión para empezar a construir la historia.

Ángela Becerra mezcla en su novela realidad y ficción en un relato que no solo habla de feminismo. En el transcurso del trabajo de escritura hubo más voces que empezaron a hablar de feminismo, y todo cobró sentido. Al final, la novela se fue volviendo un imperativo categórico para mí. Me decía a mí misma: tengo que llegar al final porque hoy Betsabé Espinal está más viva que nunca. Me llama la atención cómo dibuja el personaje de Betsabé a partir de aquella fotografía en blanco y negro. Más de la mitad de la novela nos adentra en su vida, de la que apenas conocemos nada. ¿Qué hay de realidad y qué hay de ficción? Cuando empiezas a escribir una novela y perfilar un personaje, el personaje acaba, de alguna forma, poseyéndote. Yo solo tenía esa foto y siempre he sido, desde pequeña, una persona muy observadora y de intuir cosas, muy imaginativa. Esta niña me transmite a mí un punto salvaje, de osadía, de rabia, de desafío, solo con la fotografía. Y hago un perfil de ella: qué le gusta, qué no, cómo se enfrenta a las cosas, cómo debió de ser su niñez para a los 23 años ser capaz de liderar a 400 obreras... ya se va creando el personaje. Betsabé me transmite punto salvaje, de osadía, de rabia de desafío". Era preferible para mí, como novelista, que no hubiera muchísima información—más allá de su fecha de nacimiento y de que su madre había acabado en un manicomio— para poder friccionar casi toda la novela (que es lo que yo hago, porque no escribo biografías ni novelas históricas).

Eso es así a excepción de los capítulos en donde aparece la huelga, donde hay más datos reales, aunque a su vez está cubierta por un halo de magia. Además, tenía el inconveniente —pero también el reto maravilloso— de tener que sumergirme en el túnel del tiempo e irme 100 años atrás, empezar a caminar esa época, ese Medellín que iba buscando parecerse a París, a Londres. Un Medellín que, de cierta forma, estaba acomplexado. Indagar sobre eso era un trabajo muy grande y nunca imaginé que tardaría seis años

en escribir la novela, pero empezó a crecer y no había manera de pararla. "Algún día hoy" recibió el premio de novela Fernando Lara 2019.

Cuando a una novela ya le has dado el hálito de vida, coge una fuerza tremenda; aunque tú la estás llevando, ella también te lleva a ti. Los personajes empezaron a crecer. Todos ellos existieron en Medellín o en París y yo los hago coincidir en la historia y en el tiempo. Lo real es un tejido de filigrana muy fino que está atado nudo a nudo en el relato. Disfruté muchísimo y también sufrí muchísimo porque se trataba, como te digo, de encajar realidad y ficción y de hacer coincidir también los momentos históricos. Tenía que narrarla con una voz infantil, pero con la sabiduría de quien ha sufrido para poder denunciar todas las injusticias a las que estaban siendo sometidas las mujeres.

Y quise relatar esa diferencia entre ricos y pobres que estaba muy marcada y que era tristemente una realidad. Ilustra esas diferencias sobre todo a partir de un personaje, la coprotagonista, Capitolina. ¿También nace de su imaginación? Así es. Y se hace tan importante que a ratos acaba casi comiéndose a la protagonista.

Cuando nacen, ambas son rechazadas por la sociedad por diferentes motivos, pero sobre todo por sus madres. Son huérfanas de madre aun teniendo madre, pero ella las rechazó por ser mujeres... ¡cosa increíble! Son personajes que van creciendo, que te vas enamorando de ellos. Es una novela que no solamente habla de los derechos de la mujer y del feminismo, sino que aborda el trasfondo del ser humano, el porqué de los comportamientos humanos desde la niñez. Y enseña que no todo puede ser en la vida, pero que uno tiene que pactar con ella para seguir adelante. Hay un núcleo psicológico, humano, que arrastra toda la novela.

La historia de Betsabé cautivó a la escritora colombiana Ángela Becerra. La historia que relata ocurrió hace un siglo. Colombia ha cambiado mucho en todos estos años. ¿Se ha imaginado cómo sería la Betsabé de ahora?

Están surgiendo muchas Betsabés en muchos ámbitos. Esta niña podría ser Emma Watson hablando contra los abusos, y sería una Betsabé completamente actual. Además, en el océano de información que hay ahora no paran de surgir chicas que, como ella, han estado taponadas, pisadas, escondidas, firmando con nombres de hombre para poder salir a la luz de alguna forma... Es bueno que se conozcan este tipo de casos para reivindicar un futuro más justo para las mujeres. Es una responsabilidad importante de la sociedad. Después de la huelga no se supo nada de Betsabé hasta su muerte. ¿Por qué quedó en el olvido? ¿Por qué no se habló de ella como una heroína?

Hay varios factores. Uno de ellos es que ella luchó contra un poder político muy fuerte: uno de los dueños de la fábrica era el gobernador de Antioquia, que luego fue presidente de Colombia; otro era dueño de más de la mitad de Antioquia y del país... y también estaba el poder clerical. Hoy Betsabé Espinal está más viva que nunca". Por otro lado, en 1927 surgió otra mujer que, en cambio, tuvo mucha más visibilidad. Era una

chica que venía de una familia influyente. Su tío paterno era el dueño del "gran diario" de Colombia. A esa chica la elevaron a las alturas como si fuera la precursora del feminismo en Colombia, cuando no lo había sido. Simplemente tenía mucha más influencia social.

En el caso de Betsabé, una vez pasó la huelga fue despedida (¡al mes!), pese a que había logrado que los dueños de la fábrica accedieran a todas sus peticiones, aunque simplemente lo hicieran para quedar bien ante la sociedad. Esta niña lentamente va quedando marginada. Ella nunca se casó con nadie y murió electrocutada, aunque yo quise darle otro final que no vamos a revelar aquí... [se ríe] Me apasiona la complejidad del ser humano, las luces y sombras que hay en la vida de las personas, lo que aparentemente no se ve. Yo sentí que esa niña me estaba pidiendo que la resucitara, que la sacara de ese ostracismo, de ese silencio al que había quedado condenada.



Figura 32⁴³

⁴³ Ibídem

3.9 Historia de María de los Ángeles Cano Márquez⁴⁴



Nacida en Medellín en 1887, provenía de una familia culta y humanista de educadores, periodistas, artistas, músicos y poetas de firmeza radical, tanto por parte de su padre, don Rodolfo, como de su madre, doña Amelia. María fue una autodidacta que siguió el pensamiento independiente y libre de su padre, quien la orientó en su formación primaria. Sus primeras incursiones públicas empiezan con su vinculación al movimiento literario de principios de los años 20, en Medellín. Junto a destacados intelectuales librepensadores, integra la tertulia Cyrano, que posteriormente, publica una revista con el mismo nombre y de la cual, es la única columnista femenina. Recibe influencia del movimiento literario de mujeres de fines de la década de los años 10, gestado, principalmente, en países del sur del continente. Colaboró en *El Correo Liberal* (1923), y junto con las escritoras María Eastman y Fita Uribe, inició el camino de la actividad literaria femenina de aquella época, que pronto fue imitado en varias regiones del país.

Salvo lo publicado durante esta época, realmente, muy pocos son los textos que testimonian su pensamiento en el periodo posterior de su vida, dedicado a la agitación política, ya que la prensa registraba principalmente su impacto sobre las masas. Su transición del romanticismo intimista a la proyección social de sus inquietudes vitales se aprecia, a partir de su interés por lograr que los obreros accedieran a la lectura. En marzo de 1924 expresó su anhelo de abrir una biblioteca popular gratuita; convocó a periódicos y librerías a donar materiales, y en mayo, ya tenía organizado este servicio en la Biblioteca Municipal e invitaba a los obreros a que “...gustéis conmigo el placer exquisito de leer”

Así, comenzó su aproximación a la vida de los artesanos y gentes pobres de la ciudad, que, en mayo de 1925, la proclamaron Flor del Trabajo, una de las formas pintorescas de la época, a través de las cuales, se exaltaba a las mujeres en los eventos populares. De esta manera, inició el ciclo de su vida pública, caracterizada por una intensa actividad en favor de los trabajadores, y en cuya primera etapa incluye, desde visitas a los centros fabriles, hasta arduas labores de organización en comités y comandos populares. Con el traslado de un grupo de obreros de la Tropical Oil Company, de Barrancabermeja a la cárcel de Medellín, realizó su primera intervención pública, en una manifestación donde reclamó justicia para los presos sociales.

Posteriormente, junto con el ex presidente de la república, Carlos E. Restrepo, llevó la palabra en una multitudinaria movilización contra la pena de muerte y en defensa de las libertades públicas. Con su vehemente intervención, irrumpió ante la opinión pública nacional. En una pequeña ciudad, como lo era entonces Medellín, en la que la defensa de la moral provocaba plebiscitos para hacer retirar de una vitrina a la Venus de Milo, aparece esta ágil y menuda mujer de 38 años, que se toma las calles y plazas, en

⁴⁴ Fundación Universitaria María Cano. Obtenido: 20/04/2020. <https://www.fumc.edu.co/institucional/>

nombre de la libertad y la igualdad, dispuesta a enfrentar al represivo régimen hegemónico conservador, a luchar contra la ignorancia y la explotación de los asalariados y contra la voracidad de las compañías americanas.

Comenzó en 1925, las giras que la hicieron famosa en todo el país. Las gentes se lanzaban a la calle, para apreciar a esa curiosa mujer que hablaba en público sobre asuntos de hombres, y cuando se la escuchaba, provocaba la adhesión de los pobres y la indignación de las élites. Su primera gira fue a la zona minera de Segovia y Remedios, después de la cual, su lenguaje adquirió un carácter claro y directo: "...Compañeros, en pie. ¡Listos a defendernos! Seamos un solo corazón, un solo brazo. ¡Cerremos filas y adelante! Un momento de vacilación, de indolencia, dará cabida a una opresión más, a nuevos yugos. Valientes soldados de la Revolución Social, ¡en marcha!, ¡oíd mi voz que os convoca!"

En 1926 trabajó en la preparación del III Congreso Nacional Obrero, para lo cual, realizó una extensa gira por la vía Medellín – Ibagué, en compañía de su pariente, el dirigente socialista Tomás Uribe Márquez. En Bogotá, el Congreso obrero la elige directiva de este, así como a quienes continuarían siendo sus compañeros de lucha: Ignacio Torres Giraldo, Raúl E. Mahecha, Tomás Uribe M. y Alfonso Romero. Presidió una delegación ante el gobierno nacional, para pedir la liberación de los presos políticos y sociales. Ese Congreso la proclamó, también, Flor del Trabajo de Colombia y ella asumió el compromiso de laborar por el Partido Socialista Revolucionario.

En los años 27 y 28, realizó una intensa actividad propagandística en amplias zonas del país. Se movilizaba en carro, mula, caballo, ferrocarril; navegaba por los ríos, y en ocasiones, se trasladó por vía aérea. Recorrió a Boyacá, las riberas del río Magdalena y otros ríos de Caldas, Valle, Antioquia, Cauca, Santander y la Costa Atlántica. En estas giras, era recibida por multitudes que se agolpaban en torno suyo para saludarla y acompañarla en sus concentraciones. En varias ocasiones, fue detenida; en otras, obligada a caminar muchos kilómetros, bajo vigilancia policiva, hasta dejarla en predios de un departamento vecino; en veces, fue recibida con fusilería para dispersar a sus manifestantes.

Criticaba a los ricos por la injusticia social, al gobierno por la represión a la oposición; confrontaba y denunciaba a las compañías norteamericanas bananeras, petroleras, y a las británicas mineras, lo mismo que al gobierno nacional, por no garantizar el respeto a la integridad de los trabajadores y a la soberanía nacional. Al regresar a Medellín en marzo de 1928, participó activamente en las campañas de solidaridad con Nicaragua, invadida por tropas estadounidenses, así como en el Comité de Lucha por los Derechos Civiles contra la Ley Heroica y para lograr garantías para la oposición.



El empleo
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA



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

 **Ingresa 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

3.10 El rescate de la mina San José⁴⁵



El derrumbe de la mina San José se produjo el jueves 5 de agosto de 2010 alrededor de las 14:30 (UTC-4), dejando atrapados a 33 mineros a unos 720 metros de profundidad durante 69 días. El yacimiento, ubicado en la comuna chilena de Caldera, a 30 km al noroeste de la ciudad de Copiapó, era explotado por la compañía San Esteban Primera S.A.

Las labores de rescate comenzaron ocho horas después dirigidas inicialmente por el ingeniero en minas Miguel Fortt Zanoni. En la madrugada del viernes, grupos de rescatistas empezaron a trabajar para lograr acceso por una chimenea de ventilación, a la vez que los mineros atrapados subían por la escalera de emergencia, pero el intento fracasó debido a que un tramo de la escalera no había sido colocado por la empresa. Un segundo derrumbe se produjo en la tarde del sábado 7 de agosto anulando la posibilidad de una salida por el tubo de ventilación. El gobierno chileno anunció entonces que el rescate había sido cancelado, pero la protesta de los familiares llevó a realizar un nuevo intento bajo la dirección del ingeniero André Sougarret y coordinación del ministro de Minería Laurence Golborne, utilizando maquinaria pesada de perforación.

El domingo 22 de agosto, 17 días después del accidente, los mineros fueron encontrados con vida, con considerables síntomas de desnutrición. En ese tiempo se habían organizado para racionar la muy escasa alimentación encontrada en el refugio, potabilizar agua y sostener un espíritu de solidaridad que les permitiera mantener el optimismo y la convivencia. El día 24 de agosto arribó a la Mina San José el “Grupo de Tarea Naval 33” compuesto por especialistas en submarinos y un médico especialista en medicina de sumersión de la Armada de Chile al mando del Capitán de Navío Renato Navarro Genta, con la tarea de participar como parte del equipo de rescate. También arribó a la zona un equipo del Ministerio de Salud de Chile a cargo del ministro de salud de ese entonces, Jaime Mañalich, además capacitar al equipo de la ACHS en medicina operativa naval.

Comenzaron entonces las tareas para abrir un pozo suficientemente ancho para poder enviar una cápsula de rescate hasta el refugio, disponiéndose a tal efecto tres planes alternativos. En este lapso, los sobrevivientes fueron alimentados y monitoreados a través de la perforación inicial, a la vez que se comunicaban con los familiares que se habían instalado en un asentamiento conocido como Campamento Esperanza. Tras 33 días de perforaciones interrumpidas solo por problemas en la maquinaria, uno de los tres planes, el B, con la máquina Schramm T130 consiguió «romper fondo» a 623 metros de profundidad. Luego de encamisar parcialmente la perforación comenzó la extracción de los mineros siguiendo un plan diseñado por el jefe de gobierno interior del ministerio del interior Christian Barra y el Comandante del GT

⁴⁵ Véliz Montero, Fernando 33 mineros atrapados, 33 mineros comunicados... ¡Con El Mundo! Razon y Palabra [en línea]. 2011, (76), [fecha de Consulta 20 de Agosto de 2022]. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199519981020>

Naval Capitán de Navío Renato Navarro y empleando para tal efecto una de las tres cápsulas individuales, Fénix 2 (autor intelectual de las 3 Cápsulas Fénix, Alejandro Poblete Villablanca, ingeniero mecánico) a las 00:00 h del miércoles 13 de octubre, y diez minutos después se logró traer a la superficie al primer minero, continuando con los siguientes, a un ritmo de cerca de uno por hora.

Hasta la fecha es el mayor y más exitoso rescate de la historia de la minería a nivel mundial, siendo el evento con mayor cobertura mediática de esas características con alrededor de 1000 a 1300 millones de telespectadores (sólo superado por el funeral de Michael Jackson de 2009 y superando por más de 400 millones de telespectadores a la misión del Apolo XI de 1969). Según un estudio, el impacto mediático mundial del rescate es el mayor de la historia reciente de Chile, superior al que generó el terremoto del 27 de febrero de 2010.

El rescate tuvo un costo de 29 millones de USD, de los cuales dos tercios fueron aportados por el Estado y el resto por donación de empresas privadas que controlan el 80% del sector minero. El gobierno acordó con la empresa propietaria de la mina la cancelación de la deuda en un monto de 5 millones de dólares.

La investigación penal fue cerrada en agosto de 2013 sin realizar imputaciones contra ninguna persona. En 2017 aún estaba pendiente un juicio de los mineros y sus familiares, por responsabilidad civil contra el gobierno chileno.



Figura 33⁴⁶

⁴⁶ Ibídem

3.11 8 datos que quizá no sabías sobre el rescate de los 33 mineros chilenos⁴⁷



3.11.1 Marcado con una cruz

Luego de varios días de búsqueda, no había señas de vida de los mineros, por lo que el entonces presidente de Chile, Sebastián Piñera, ordenó que se levantara una cruz en memoria de los mineros, por si acaso. «¿Qué tal si no los encontrábamos en 17 días, en 20 días, en un mes, en dos meses?», dijo Piñera en una entrevista que dio recientemente a Rosa Flores de CNN. «¿Qué tal si los encontrábamos y estaban todos muertos?». Hoy, la enorme cruz da la bienvenida a los visitantes a la mina y marca el sitio en el que los mineros creen que Dios estuvo durante su rescate milagroso.

Un agujero de 12 centímetros de diámetro fue la salvación de los mineros, una vía para recibir alimentos, agua y provisiones. Cuando llegó la hora del rescate, les dijeron a los mineros que usaran calcetines elásticos especiales para ayudar a su sistema circulatorio. El único color que había era rosa. El médico Andrés Llarena recuerda que los mineros no querían usarlas por el color y preguntaron si podrían conseguirlas en café o en negro. «¡Pónganselas!», les dijo Llarena seriamente.

3.11.2 Señales de vida

Este señalamiento es uno de los tesoros más valiosos de la casa del minero Alex Vega. Estaba bajo tierra junto con los hombres e indicaba la zona de emergencia de la mina en donde los hombres se reunieron y oraron. Ahora, la flecha apunta a la puerta principal de la casa en la que Vega vive con su familia. «Ese es mi refugio», dijo Vega mientras señalaba a su casa.

3.11.3 ‘Nadie se queda abajo’

Jean Romagnoli fue uno de los médicos que vigiló la salud y el bienestar de los mineros. Su trabajo era mantenerlos con vida. Su difícil tarea le inspiró a escribir en su casco: «Nadie se queda abajo». Los mineros llegaron a conocer muy bien a Romagnoli a través del tubo de 12 centímetros de diámetro y de 800 metros de profundidad. Él preparaba iPods con música para ellos e incluso aceptaba peticiones especiales.

⁴⁷ Michelle Rozsa, Rosa Flores. <https://cnnespanol.cnn.com/2015/08/04/8-datos-que-quiza-no-sabias-sobre-el-rescate-de-los-33-mineros-chilenos/>

También grabó videos de acondicionamiento físico con la esperanza de que los mineros bajaran de peso y pudieran caber en la cápsula de rescate Fénix. Conforme los 33 hombres empezaron a surgir del subsuelo, Romagnoli les pidió que firmaran su casco.

3.11.4 Un regalo para el médico

Este podría ser el recuerdo más valioso de un minero chileno. Romagnoli cree que es una roca pesada, llena del oro de la mina San José. Mientras los mineros seguían bajo tierra, etiquetaron la piedra con el número 33 y se la regalaron a Romagnoli. Aunque la pesada piedra podría valer una fortuna si en efecto estuviera llena de oro, a Romagnoli no le interesa venderla. El valor personal que tiene sobrepasa su peso en oro.

3.11.5 Sonidos de sanación

Cuando los familiares de los mineros se dieron cuenta de que sus seres queridos estaban atrapados en una mina de oro y cobre, estallaron las emociones. Algunas esposas y madres corrieron a la mina San José y exigieron a los grupos de rescate que siguieran buscando a los mineros. Padres y hermanos trataron de romper el cerco y entrar a la mina para liberar con sus propias manos a sus seres queridos. La abuela del minero Ariel Ticona lidió con el dolor y la angustia de forma diferente. Compuso música y cantó. Cuando supo que su nieto (que estaba a punto de ser padre) podría estar atrapado en la mina, puso manos a la obra.

3.11.6 La cuchara salvadora

Los mineros usaron una cucharita para dividir una lata de atún entre 33 hombres. Para el 23 de agosto, los rescatistas pudieron enviar mensajes, alimentos y agua a los mineros. Antes de esto, los mineros sobrevivieron compartiendo pequeñas porciones de atún, macarela y agua que había en el refugio.



Figura 34⁴⁸

⁴⁸ 8 datos que quizá no sabías sobre el rescate de los 33 mineros chilenos. Obtenido 27-10-2022:
<https://cnnespanol.cnn.com/2015/08/04/8-datos-que-quiza-no-sabias-sobre-el-rescate-de-los-33-mineros-chilenos/>

3.12 Recordando los hitos en el rescate de San José⁴⁹



Hace diez años fue el rescate de los 33 mineros, atrapados a 700 metros bajo tierra. Su historia puso al país, a la industria minera y a su gente ante los ojos del mundo.

El jueves 5 de agosto de 2010, alrededor de las 14:00 horas, un bloque rocoso de unas 700.000 ton se desplazó al interior de la mina San José obstruyendo la única vía de acceso y parte de la chimenea de la faena perteneciente a la compañía minera San Esteban, en la Región de Atacama. Tras algunas horas, los propietarios de la empresa, Alejandro Bohn y Marcelo Kemeny, dieron aviso del hecho a los familiares de los mineros que quedaron atrapados en este depósito de cobre y oro ubicado al norte de Copiapó, al este de Caldera.

Rápidamente los medios de comunicación comenzaron a hablar del hecho y el accidente pasó a ser tema nacional. Junto con los equipos de emergencia llegaron las primeras autoridades a la faena ese mismo día; entre ellos la intendenta de Atacama, Ximena Matas, y el gobernador de Copiapó, Nicolás Norman. En ese momento poco se sabía acerca de la gravedad del accidente y de las condiciones en que podían estar los mineros tras el derrumbe.

Se comenzó así a escribir una historia que trascendió a la industria minera y que se transformó en un hecho de conmoción pública de escala mundial. Una década después podemos afirmar que el número 33 quedó grabado en la memoria colectiva y que será difícil olvidar la emoción cuando se supo que estos hombres - a casi 700 metros bajo tierra- estaban vivos, y que gracias a muchas personas trabajando juntas con profesionalismo y compromiso por un objetivo común, se logró con éxito traerlos de vuelta a la superficie. A diez años de este hito, recordamos los detalles de la búsqueda y rescate de los mineros de San José, apoyándonos en algunos de los protagonistas del mundo de la minería, geología y sondajes—entre otros— que hicieron realidad esta tarea.

Buscando una salida: Después del accidente del jueves 5 de agosto, en el exterior se pudo constatar que la rampa había colapsado. El sábado se hizo un primer intento de entrar por una chimenea de ventilación, pero esto casi termina en una nueva tragedia, tras un derrumbe al interior del pique en donde trabajaba el equipo de rescate. Las personas lograron salir a la superficie con una desoladora afirmación: el acceso por la chimenea quedaba descartado. Ese mismo día llegaron a la mina la entonces ministra del Trabajo, Camila Merino, y posteriormente el —a la fecha— titular de Minería, Laurence Golborne. En la noche también arribó el presidente Sebastián Piñera, quien comprometió los “recursos y esfuerzos que fuesen necesarios”

⁴⁹ Minería Chilena es un portal de noticias del B2B Media Group, que cubre la actualidad noticiosa de la industria minera nacional. Obtenido de : <https://www.mch.cl/2020/10/15/recordando-los-hitos-en-el-rescate-de-san-jose/#>

para rescatar a los mineros. “Estamos trabajando para sacar a ‘los viejos’, están todas las mineras dispuestas a ayudar, mañana deberían llegar las máquinas para hacer sondajes”, habló desde una camioneta el presidente en esa fecha de Sonami, Alberto Salas.

El domingo efectivamente las máquinas de sondaje iniciaron sus labores de perforación. En un primer momento los planos de la mina fueron cuestionados, pero no había opciones, sólo confiar en que éstos no estuvieran tan alejados de la realidad. Expertos entrevistados con posterioridad al rescate, los cuales participaron en los trabajos (Walter Véliz, Jorge Camacho, Felipe Matthews, James Stefanic, Raúl Dagnino, Mijali Proestakis, André Sougarret y Fidel Báez, entre otros), coinciden en que éstos en efecto estaban correctos, especialmente en la descripción de las faenas más recientes del yacimiento. Ése era el sitio que más interesaba, pues era donde se suponía que podían estar los mineros probablemente vivos de acuerdo con la información que brindó el gerente de San Esteban, Pedro Simunovic. El ejecutivo indicó que en dicho lugar contaban con ventilación, agua y alimentos para sobrevivir por algunos días. Además, este sitio podía ser alcanzado evitando perforar cerca de la zona de derrumbe para así evitar riesgos.

En ese momento se empezó a organizar desde el Gobierno un equipo encomendado a Codelco y al cual se integraron profesionales de diversas compañías e instituciones públicas y privadas. Por ejemplo, representantes de Escondida habían llegado el domingo 8 de agosto para realizar labores de sondaje y que serían acompañados por profesionales de Anglo American y Codelco-Salvador en esa línea de trabajo dentro del rescate. Se integraron a esta tarea de diversas maneras las compañías mineras

Collahuasi, Xstrata Copper, Barrick, Freeport McMoRan, Kinross y Yamana. En términos de perforación se cuentan las empresas Escondida, Collahuasi, Mantoverde, Salvador, Andina, y El Peñón, que pusieron a disposición los servicios de perforación que se prestan en sus diferentes faenas, a saber: Terraservice (y su filial Terracem), Adviser Drilling, Geotec (con sus socios de Layne Christensen), Precision Drilling, Major Drilling, Boart Longyear, Enap y Geo Operaciones.

También en materia de sondajes terminaron siendo actores los proveedores de martillos Drillers Supply y Center Rock, mientras que en precisión estuvieron GeoAtacama y Maptek, entre otros.

Se conforma un equipo: El Gobierno ya comenzaba poco a poco a guiar las operaciones en terreno el fin de semana tras el accidente. Esto los llevó a poner la mirada en la principal empresa estatal minera y, como se trataba de un derrumbe en una mina subterránea, la conclusión fue que expertos de Codelco en ese tipo de operaciones tomaran el liderazgo técnico. Fidel Báez fue finalmente el encargado corporativo de Codelco de coordinar desde Santiago el trabajo que se hacía en San José. Mientras ocurría esto, el entonces gerente de mina de El teniente, André Sougarret, había llegado a San José el mismo lunes sin tener muchos antecedentes respecto de la mina y del accidente. “Empezamos a enterarnos poco a poco más que por la prensa, por algunos llamados telefónicos que a partir del domingo luego del derrumbe me hicieron partícipe de esta experiencia”, recordaba Sougarret en una exposición técnica acerca del rescate, realizada en Geomin 2011. Sougarret quedó al mando de una cuadrilla de trabajo de profesionales y

técnicos de Codelco, junto a su lugarteniente en la tarea, René Aguilar (en ese instante gerente de riesgos profesionales de El teniente). Pero también asumió labores de coordinación con los demás especialistas de diversas compañías que colaboraban en la mina en conjunto con profesionales del Ministerio de Minería. Frente a la opinión pública el vocero oficial fue el ministro de esa cartera, mientras que el vocero técnico fue Sougarret.

Lucha contra el tiempo: La primera tarea del nuevo equipo coordinador en terreno fue la de familiarizarse con la mina. Sougarret y su equipo reunieron antecedentes de San José. El yacimiento, un cuerpo vetiforme de cobre y oro, había sido explotado desde hace más de 100 años. “En la parte interior, la veta estaba dividida en 12 porciones de 2 a 4 metros, por lo tanto, evidentemente en la medida que iba profundizando, la cantidad de mineral iba disminuyendo”, explicó con posterioridad a MINERÍA CHILENA el propio Sougarret. “El método utilizado en el momento en el cual ocurre el derrumbe es el sublevel open stoping. La producción aproximada era de 1.000 tpd, la cual era extraída a través de camiones, sacada con una rampa que tenía 8 km de profundidad y con una profundidad aproximada de 700 metros desde la superficie”, complementa.

Respecto del accidente, el ejecutivo indicó que la roca que bloqueó el único acceso de la mina en varios niveles “se llevó” las rampas. “En la parte inferior, y a medida que iba avanzando la verticalidad, la chimenea de ventilación que existía se iba acercando a este bloque; es por eso que en las partes bajo el nivel 300, sencillamente la chimenea y el bloque estaban prácticamente conectados”. El bloque seguía inestable, y el gran temor lo provocaba el hecho de que, en la zona superior, sobre el bloque desplazado, había formación de grietas que permitían inducir que era posible la formación de un segundo desplazamiento de bloque, y que ocurriera así un fenómeno de subsidencia hasta la superficie, como el que había ocurrido dos años antes en la mina San Antonio, faena hermana de San José ubicada a un kilómetro de distancia. “Nosotros proyectamos que teníamos aproximadamente 1.500 m de zona libre donde los mineros podían recorrer sin estar expuestos a la zona donde podía ocurrir el derrumbe. Evidentemente, esta estimación no la teníamos al inicio, la pudimos comprobar una vez que tuvimos el contacto con los mineros”, señaló Sougarret en entrevista realizada a un año del accidente.

Con estos antecedentes comenzó una lucha contra el tiempo, la variable de decisión que se usó fue de 40 días. Opciones que se barajaron fueron: abrir camino aprovechando los accesos existentes, construir un nuevo acceso desde el interior de la mina, como una especie de by pass rodeando el bloque desplazado (incluso se consideró la posibilidad de ingresar desde otra mina vecina) o una nueva chimenea. Desde el exterior estaban también las posibilidades de hacer un nuevo acceso a través de túneles o de una nueva chimenea. Según Sougarret estas alternativas, en general, no cumplían o con los estándares de seguridad o con el rango de tiempo, y de partida se descartó cualquier opción que considerara ingresar a la mina en razón de la inestabilidad del lugar. En paralelo, para estirar el margen de tiempo se comenzó desde el domingo con la estrategia de hacer sondeos que llegaron a los mineros. Esta estrategia estaba

principalmente pensada para establecer comunicación con los mineros y abastecerlos de insumos básicos para su supervivencia, apuntando a blancos específicos.

Sondajes, la gran apuesta En paralelo, las autoridades comenzaron a indagar sobre las responsabilidades de la empresa San Esteban y de los organismos fiscalizadores en el accidente. En tanto, familiares, rescatistas, Gobierno y la comunidad asentaban su esperanza en las labores de sondaje. Durante la semana siguiente al derrumbe, el miércoles, el presidente Piñera pidió la renuncia a tres autoridades del Servicio Nacional de Geología y Minería (Sernageomin), entre ellos el director nacional, por las deficiencias detectadas en la labor de fiscalización. Ese mismo día instruyó a una mesa de profesionales, encabezados por el ministro Golborne, para que lideraran modificaciones que potenciaran las labores de dicha repartición.

Mientras, en el frente técnico preocupaba el tema de la medición de desviaciones de los sondajes para dar con dos blancos a los cuales se apostaba: el refugio y el taller de la mina, lugares donde se presumía podían encontrarse con vida los mineros. Ya el 10 de agosto falló el primer sondaje por presentar una desviación que lo hacía inviable de dar en el blanco. “La información que me entregaba la gente que hace sondajes es que éstos tienen desviaciones normales en torno al 5%, y para profundidades de 700 m un 5% eran aproximadamente de 35 a 40 metros de posible desviación. La galería tenía 10 metros de largo por 5 m de ancho, y ese era el blanco que teníamos que encontrar, por lo tanto, la precisión necesaria para encontrar a los mineros y hacer blanco era en torno al 1%”, recordaría André Sougarret.

Lo cierto es que tras un despliegue de capacidades y habilidades humanas y tecnológicas, cuestión que queda reflejada en el trabajo combinado de los tomadores de decisión, los geólogos, los operadores de las perforadoras, los expertos en medición de sondajes y en software altamente especializado, fue finalmente posible que el domingo 22 de agosto se paralizara el país al encontrarse el hoy célebre mensaje adosado a los martillos de perforación de la Schramm T-685 de Terraservice: “Estamos bien en el refugio los 33”. “Teníamos la disyuntiva de cómo generar una mayor precisión. Lo que allí se hizo a través de todo el equipo fue trabajar el tema de aumentar las mediciones; nos jugamos por una técnica y empezamos a desarrollar sondajes. Por otro lado, teníamos geología que era desconocida, también teníamos el tema de la topografía que era con mayor razón un problema significativo de resolver, teníamos el problema de que existían caserones antiguos en la zona superior y también llegábamos al límite de las máquinas ya que a 700 m las de aire reverso entraban a complicarse”, explicó Sougarret.

De acuerdo con Felipe Matthews, entrevistado también por MINERÍA CHILENA con posterioridad al rescate, y quien estuvo a cargo de las mediciones de trayectoria de los sondajes, se realizaron en total 7.511 m de sondaje con la técnica de aire reverso y 605 con perforación diamantina.

En la lista final de sondajes aparecen 20 pozos (no todos correlativos) en total. El primero en romper lo hizo a la altura del refugio a eso de las 5:40 AM y fue el sondaje 10b de Terraservice. Éste, tras ser encamisado, se usó como vía de agua y alimento para los mineros. El segundo en romper, el 23 de agosto, fue el pozo

16 de la empresa Adviser, que también llegó hasta el refugio y que se destinó para comunicaciones e inyección de aire. Finalmente, el 6c, de Geotec, fue el tercero en romper, el jueves 26, y lo hizo en el taller. Éste sería el que se ensancharía luego para hacer el rescate con la cápsula Fénix.

Los tres sondajes exitosos fueron de aire reverso, una técnica menos precisa pero más rápida que la perforación diamantina. Planificando el rescate Descartadas las posibilidades de abrirse camino a través de los túneles o chimeneas de la mina, y considerando que crear un nuevo túnel de acceso tomaría meses, la opción viable que aparecía era perforar una chimenea por la que, al menos, pudiera caber una persona.

Cuando vio los planos de la mina por primera vez, Fidel Báez pensó que era muy probable que los mineros estuvieran vivos. “Cuando vino el ministro por primera vez a mi oficina le dije: yo le doy 95% de que ‘los viejos’ están vivos: Usted me muestra este plano y todo indica que, si los viejos estaban en el refugio, están en una esquina que no ha sido dañada desde el punto de vista estructural, el planchón o el derrumbe... a lo más están llenos de tierra o con alguna dificultad de oxígeno, pero la probabilidad de que no estén heridos por el derrumbe, yo creo que es muy alta. Por lo tanto, yo me la jugaría por empezar ya a pensar en un plan de rescate”, dijo Báez recordando el evento. En paralelo el ejecutivo comenzó a recibir propuestas desde Chile y el exterior apostando a sacar a los mineros de la manera más segura y rápida posible.

A medida que avanzaban los sondajes de búsqueda, la idea de perforar una chimenea e introducir una jaula en donde cupiera una persona tomaba fuerza. “Ya habíamos hecho los cálculos, al hacer esto había que buscar un equipo que fuera capaz de hacer un hoyo de 28-30 pulgadas”, señaló el experto. De esta manera se comenzó a fraguar el Plan A y la máquina elegida para ello, por consideraciones de precisión, velocidad y porque el equipo de Codelco la conocía mejor, según indica Báez, fue la Raise Borer Strata 950. La empresa Terracem (sociedad entre Terraservice y Cementation), contaba con esta máquina. Por otro lado en terreno equipos de Enap presentaron a los tomadores de decisión de Codelco y del Ministerio de Minería la alternativa de usar una máquina que trabaja en perforaciones de petróleo, la RIG 421 que proponía un avance de 700 metros en 10 días.

Junto con éste se generó también el Plan B, que fue el que finalmente llegó al taller, ensanchando el pozo 6c con la máquina Schramm T-130, operada por Geotec, y apoyado por un equipo especializado encabezado por los geólogos Walter Véliz y Felipe Matthews y basando su avance en el uso de martillos tipo cluster, ofrecido por el fabricante CRI de Pennsylvania, Estados Unidos, según reseña Fidel Báez. Según lo explicado por André Sougarret, el primer desafío que debieron enfrentar fue el de las desviaciones. “Íbamos a hacer distintas alternativas, probablemente en 700 m cualquiera de las técnicas de perforación tendría sus problemas de desviación y teníamos que lidiar contra la curvatura. La profundidad igual fue un gran tema, tanto en el plan A como en el plan B estábamos con la capacidad máxima de los equipos, un tema no menor ya que en la medida que se iban ensanchando los túneles

estábamos muy próximos a las galerías. El temor era que, de conectar en algún momento una galería, nos haría abortar cualquiera de los planes”.

En concreto, el 23 de agosto ya llegan las partes de la Strata 950 desde la División Andina de Codelco a San José para comenzar su trabajo de cavar un pique vertical de 688 m. El 3 de septiembre arriba la Schramm T-130 mientras que el 10 de septiembre llega la máquina petrolera. “Lo hicimos con tres planes, fundamentalmente, porque teníamos riesgos. No podíamos saber si nos iba a resultar cualquiera de ellos, todas las alternativas tenían riesgos y finalmente lo que hicimos fue diversificar. Cada día que nosotros estábamos parados con el plan B, la verdad es que yo a todo el mundo le decía que seguíamos perforando un plan A, siempre perforaba, iba lento pero seguro. Y la verdad es que, si no hubiese resultado, siempre estaba la alternativa del plan A, ya que era un plan que sí iba a resultar, pero iba a demorar mucho más tiempo. Éstos eran los riesgos que estaban siempre presentes y una operación con tres planes finalmente lo que hizo fue minimizar el tiempo”, detalla Sougarret. El Gobierno decide detener los planes A y C una vez que el plan B alcanza el diámetro requerido para introducir la jaula de rescate, universalmente conocida como cápsula Fénix 2.

Esta solución también contó con varias alternativas: “Siempre nos pusimos en distintas opciones de qué podía pasar. Una de las cosas que pensábamos era que la cápsula podía quedar atrapada, que cayera alguna piedra y que no pudiéramos sacar a los mineros”, recordó Sougarret. Considerando estas contingencias, en su diseño se consideró que ésta debía tener 4 metros de largo. “Era tan larga porque tenía la capacidad de doblarse en dos. Si quedaba atrapada en la parte superior, podíamos bajar al minero nuevamente hasta abajo y podíamos hacer un nuevo intento con mayor presión hacia arriba y no tener al minero expuesto”, detalla.

Antes de dar el vamos apareció la lista definitiva de los rescatistas que bajarían hasta el taller de la mina San José por el pique ensanchado en el Plan B: Manuel González, fortificador de El Teniente; Jorge Bustamante, también de El Teniente; Roberto Ríos, sargento segundo de la Armada; Patricio Roblero, oficial de la armada; Patricio Sepúlveda oficial del Gope de Carabineros; y Pedro Rivero, jefe de la unidad de rescate de Minera Carola y parte del cuerpo de bomberos de Chañaral, serían los elegidos para bajar y subir por el pique en la Fénix 2. En la superficie se quedarían Ovidio Rodríguez, líder del rescate (El teniente), William Saintard (División Andina), y Óscar Arenas (El Teniente). Finalmente, el resultado fue óptimo: el 13 de octubre se inició con la salida del primer minero, Florencio Ávalos y uno a uno ellos fueron reencontrándose con sus familias y con un país completo que los abrazaba, bajo la mirada atenta del mundo entero.

La imagen de la cápsula Fénix 2 y los mineros quedó plasmada en las portadas de los principales medios de prensa del orbe. “Pudimos colocar un tema bastante árido, como es la minería, en la opinión pública y esto, finalmente, fue tomado como un trabajo bien hecho. Para nosotros el rescate terminó no sólo cuando sacamos a los 33 mineros sino cuando sacamos a los rescatistas; nosotros habíamos diseñado un sistema

en que nadie de los que estaban presentes podían salir accidentados o podían tener algún contratiempo”, rememora Sougarret. Con la salida del último rescatista, Manuel González, finaliza entonces la exitosa operación San Lorenzo, y nace una leyenda con protagonistas de carne y hueso.



Figura 35⁵⁰

⁵⁰ Ibídem



El empleo
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA



Sintonícenos

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

 **Ingresa 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

3.13 Resumen de historia primera temporada 2021



1. Relatos de trabajo infantil - historias personales los niños de Paraguay
2. Relatos de trabajo infantil - historias personales Bulgaria
3. Relato de acoso laboral
4. La formación dual y Colombia
5. El drama de los marineros abandonados alrededor del mundo.
6. El drama brutal de miles de niñas que desaparecen cada año en india
7. 1911, Año clave para empezar a consolidar el empoderamiento femenino
8. La increíble historia de Betsabé Espinal, la joven hilandera que lideró la primera huelga feminista en Colombia.
9. María Cano la flor del trabajo.
10. Rescate de 33 mineros en la mina san lorenzo.



Figura 36⁵¹

⁵¹ Ibídem



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



U2 UNIVERSIDAD
Piloto DE COLOMBIA

 Red de Radio
Universitaria de Colombia

3.14 El trabajo como sistema biológico



Como fundamento teórico que sustente el biotrabajo, la biolaboralidad, así como el nuevo legal laboral, los siguientes autores ayudan a entender como vida y trabajo, se fusionan e integran con la ética y bioética.

Se propone interpretar y fortalecer una sostenibilidad ambiental basada en el derecho natural, teniendo como aliada la tecnología, dejando atrás el positivismo jurídico, que enriquezca, defienda y argumente, la jurisprudencia, así como la interpretación, análisis y estudios, a favor de seres humanos y no humanos productivos y ecológicos, que generen bienes y servicios mediante su labor:

Desde una sociedad de crecimiento industrial hacia una sociedad que sostenga la vida, como diría Joanna Macy; desde un entendimiento del ego disociado del eco hacia una integración del ego y eco o la integración de la mente (noosfera), cuerpo y biósfera, como propone Ken Wilber; desde una mirada cartesiana hacia una mirada ecológica que nos integra horizontalmente con todos los seres vivos, como plantea Fritjof Capra; de un mundo creado por el privilegio a un mundo creado por la comunidad, como sugiere Paul Hawken; desde un paradigma mecanicista hacia un paradigma holístico como evoca Morris Berman; desde un sistema basado en el Ego hacia un sistema basado en el Eco, como lo expresa Otto Scharmer.⁵²

Joanna Macy ha creado un marco teórico para el cambio personal en un viaje a través de la gratitud, el dolor, la interconexión y la transformación social con una visión sistémica de la vida, o la teoría de los sistemas vivos que surge de las ciencias de la vida con la ecología profunda.⁵³ Ken Wilber se centra en la creación de una teoría integral del conocimiento en la cual se funden las visiones del misticismo, posmodernismo, la ciencia y otros sistemas teóricos para formar una idea coherente del Cosmos.⁵⁴

Para Fritjof Capra su concepto fundamental es la sostenibilidad, y sugiere organizar las estructuras de producción sociales de una comunidad en forma similar a como la naturaleza organiza su producción de vida, en una red de relaciones comprendida en la teoría de los sistemas vivos, a través de su metabolismo.⁵⁵

Paul Hawken es una de las principales voces del movimiento ambiental y un arquitecto pionero de la reforma corporativa con respecto a las prácticas ecológicas. “nosotros y todos los seres vivos

⁵² ¿Época de cambios o un cambio o de época? El Trabajo Que Reconecta México. Obtenido 15/07/2021: <https://circulodeapoyo.org/blog>

⁵³ Gloria Filax (2011) El trabajo que reconecta: una entrevista con Joanna Macy. Aurora en línea. Obtenido 20/07/2021:

<http://aurora.icaap.org/index.php/aurora/article/view/88/107>

⁵⁴ Establece una jerarquización de los distintos ámbitos de la realidad, incluyendo sociedades, visiones del mundo, niveles de conciencia, modelos políticos, etc., desplegándose en cuatro cuadrantes (el interior-individual, el interior-colectivo, el exterior-individual, y el exterior-colectivo). Ken Wilber: Biografía y pensamiento. Obtenido 20/07/2021:

⁵⁵ Carlos Benavides Martínez. Mcn Biografías. Obtenido 20/07/2021: <http://www.mcnbiografias.com/app-bio/do/show?key=capra-fritjof>

prosperamos siendo actores en la regeneración del planeta, un objetivo de la civilización que debe comenzar y nunca cesar. Practicamos la degeneración como especie y nos llevó al umbral de una crisis inimaginable. Para revertir el calentamiento global, necesitamos revertir la degeneración global”.⁵⁶

Morris Berman propone que, si es que vamos a sobrevivir como especie tendrá que surgir algún tipo de conciencia holística o participativa con su correspondiente formación sociopolítica.⁵⁷ Otto Scharmer presenta una dinámica de disrupción en el liderazgo consistente en un enfoque para gestionar el cambio que utiliza la introspección y el autoconocimiento como medios para desarrollar y adoptar nuevas ideas y métodos para el cambio organizacional.⁵⁸ Esta época requiere una nueva conciencia y capacidad de liderazgo colectivo para enfrentar los retos de manera más consciente, intencional y estratégica.⁵⁹

Darío Botero Uribe explica la política pública, la teoría social del derecho, y el orden jurídico social como, “aquel orden prefigurado que debe legitimarse en busca de la convivencia, la paz y una vida social fluida por la cual la mayoría acate voluntariamente el orden”.⁶⁰

Aclara la visión de biotrabajo con sus “presupuestos vitalistas sobre la libre actividad, para la realización humana como fin social fundamental”.⁶¹ Buscando una salida a la destrucción de la vida biológica (la actual crisis de la vida en el planeta) y la degradación y el empobrecimiento de la vida material y espiritual que vivimos hoy.⁶²

Apunta hacia el nuevo sujeto legal laboral planteando “la construcción de un individuo social, libre, emancipado y crítico; hace una crítica de la democracia y el poder estatal y propone las comunidades de vida, así como la economía social, donde la economía está al servicio de la vida y no al revés”.

⁵⁶ Paul Hawken. Extracto de regeneración. Obtenido 20/07/2021: <https://paulhawken.com/>

⁵⁷ La cultura del futuro tendrá una tolerancia mayor para con lo extraño, lo no humano, la diversidad de todos tipos, tanto dentro como fuera de la personalidad, un énfasis en la comunidad en lugar de la competencia, en la individuación en lugar del individualismo, y el fin del falso sistema de sí mismo. y el juego de roles que han profanado tanto las relaciones humanas. Morris Berman. El reencantamiento del mundo. 1987. Editorial Cuatro Vientos. Buenos Aires.

⁵⁸ Otto Scharmer, “El trabajo de los líderes es percibir y dar forma al futuro”. Teoría U. Entrevista. Obtenido 20/07/2021: https://www.clarin.com/economia/-trabajo-lideres-percibir-dar-forma-futuro-_0_1AQL1FtLt.html

⁵⁹ Otto Scharmer. La teoría “U”: Liderar desde el futuro mientras este emerge. Resumen. (Cambridge, MA: Society for Organizational Learning, 2007). Obtenido 20/07/2021: <https://educacion.uahurtado.cl/wpsite/wp-content/uploads/2019/10/scharmer-otto-resumen-de-la-teoria-u.pdf>

⁶⁰ Darío Botero Uribe. Teoría social del derecho, 2001. 3a.ed., 205p. Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales. Bogotá.

⁶¹ Darío Botero Uribe. Filosofía vitalista, página 101. Editorial Produmedios. 2006. Bogotá.

⁶² Damián Pachón Soto. La filosofía de la vida de Darío Botero Uribe: orígenes y legado. Revista Ciencia política. Vol. 14, N.º

27. 2019. Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales • Departamento de Ciencia Política Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.

3.15 Credo bioético de Van Potter



El 6 de septiembre de 2001, a los 90 años, falleció Van Rensselaer Potter II (nacido el 27 de agosto de 1911) a quien muchos consideramos el padre de la Bioética en el sentido de que fue él quien propuso por vez primera el término aplicado a una nueva “ciencia de la supervivencia” (Potter, 1970, “Bioethics, the science of survival”) que habría de ser el “puente hacia el futuro” de la humanidad (Potter, 1971, “Bioethics: Bridge to the future”). A continuación, el credo bioético personal elaborado por Potter.

1. Acto de fe: Acepto la necesidad de una acción inmediata que remedie un mundo en crisis. Compromiso: Me comprometo a trabajar con otros para mejorar la formulación de mis creencias, desarrollar otros credos adicionales y unirme a un movimiento mundial que haga posibles la supervivencia y un desarrollo más provechoso de la humanidad en armonía con el medio ambiente natural.

2. Acto de fe: Acepto que la supervivencia y el desarrollo futuros de la humanidad, tanto a nivel cultural como biológico, están fuertemente condicionados por las actividades y programas actuales del hombre. Compromiso: Procuraré vivir mi propia vida, e influir en la de los demás, de manera que promueva el desarrollo de un mundo mejor para las futuras generaciones de la humanidad, y procuraré evitar las acciones que pongan en peligro su futuro.

3. Acto de fe: Acepto el carácter único de cada individuo y su instintiva necesidad de contribuir al establecimiento de una sociedad mejor de una forma que sea compatible con las necesidades a largo plazo de la sociedad. Compromiso: Procuraré escuchar los puntos de vista razonados de otros, sean ellos mayoría o minoría; y reconoceré el papel del compromiso emocional para producir acciones eficaces.

4. Acto de fe: Acepto el carácter inevitable de ciertos sufrimientos humanos que resultan forzosamente del desorden natural en los seres vivos y en el mundo físico, pero no acepto pasivamente el sufrimiento que provenga del comportamiento inhumano del hombre hacia el hombre. Compromiso: Procuraré hacer frente a mis propios problemas con dignidad y coraje, ayudar a mis semejantes cuando se sientan afligidos y trabajaré con el objetivo de eliminar el sufrimiento inútil que padece el conjunto de la humanidad.

5. Acto de fe: Acepto el carácter definitivo de la muerte, como parte necesaria de la vida. Afirmo mi veneración por la vida, mi creencia en la fraternidad de todos los hombres y mi creencia en que tengo una obligación hacia las futuras generaciones humanas. Compromiso: Procuraré vivir de manera beneficiosa para la vida de mis semejantes presentes y futuros y ser recordado favorablemente por aquellos que me sobrevivan.

3.15.1 Dimensiones de la bioética del trabajo por una bioética para el trabajo

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

3.15.2 La bioética desde el trabajo

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

3.15.3 La bioética con el trabajo

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

3.15.4 La bioética por el trabajo

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

3.15.5 La bioética y el trabajo

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

3.15.6 La bioética hacia el trabajo

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



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



U2 UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA



www.bioeticadeltrabajo.org

3.16 ¿Servidoras de dios?: el calvario de 43 mujeres que enfrentan al Opus Dei.⁶³



Son de origen humilde, las reclutaron engañadas y las hicieron trabajar gratis. Un grupo de 43 mujeres acusa al Opus Dei (Obra de Dios, en latín), una institución católica, de haberlas hecho trabajar gratis y durante años como empleadas domésticas. Dicen que las reclutaron engañadas cuando eran adolescentes con la promesa de continuar su educación. Pero que la instrucción fue en escuelas de tareas domésticas que tenía la organización, donde les enseñaron a limpiar. Las mujeres hoy tienen entre 40 y 60 años, y el período que denuncian fue entre 1980 y principios de los 2000. Todas eran numerarias auxiliares, una de las categorías de pertenencia a la Obra, y su vínculo excedía lo laboral. Habían hecho compromisos de pobreza, castidad y obediencia. El Opus Dei les proveía de casa en residencias aledañas a los centros de la Obra, comida y algunas salidas de esparcimiento.

En una entrevista con La Nación, Catalina María Donnelly, directora de la rama femenina en Buenos Aires del Opus Dei, asegura sentirse triste por las acusaciones y dispuesta a pedir perdón. Igual dice que, según su registro, siempre pagaron el trabajo de las numerarias auxiliares. Admite, sin embargo, que pudo haber habido lo que ella llama “informalidad” en la remuneración. El 18 de marzo, La Nación se encontró con siete de las 43 mujeres en un apartamento de Palermo, que aseguran haber sido engañadas y dicen que cuando al fin lograron irse –algo que les resultó muy difícil por la presión psicológica a la que las sometían, la falta de educación y el corte abrupto a las que las obligaban con su familia y amigos– se encontraron quebradas de espíritu y sin dinero.

Visitación Villamayor dice que se la llevaron a los 15 años. Era de una familia de diez hermanos en el interior de Paraguay. No hablaba castellano y le prometieron una beca en Asunción para hacer el secundario. “Todos los días esperaba que empiece el colegio, pero lo que te enseñaban era a cocinar, planchar y servir para lo que a ellos les convenía”, recuerda.

Todas eran numerarias auxiliares, una de las categorías de pertenencia a la Obra, y su vínculo excedía lo laboral. Habían hecho compromisos de pobreza, castidad y obediencia. A Nidia Ojeda, de Paraguay, también la mandaron a Asunción a los 13 años. Una vez recibió una carta de un novio que había tenido en su pueblo y la directora del centro donde vivía se la hizo romper. “Nosotros somos tu familia”, le manifestó.

A Gladys Rodríguez, de Corrientes (Argentina), le gustaban las mujeres y cuando lo confesó, su directora espiritual le recomendó incrementar el uso del cilicio y la disciplina, dos métodos de mortificación corporal, para expulsar los “malos pensamientos”. Exmiembros del Opus Dei reconocen que la institución ya hizo arreglos económicos extrajudiciales para atender demandas similares, aunque no de la magnitud expuesta por este grupo de mujeres. No hay antecedentes de reclamos en la

⁶³ Nicolás Cassese y Paula Bistagnino - La Nación (Argentina) – GDA. 15/08/2021. P.P.2.7. El Tiempo.

Argentina como el de las numerarias auxiliares. En el mundo, solo una exnumeraria auxiliar francesa, Catherine Tissier, denunció en 2001 a la Opus Dei. Sin embargo, la organización logró desligarse y la condena solo fue sobre la asociación civil. En España, en 2011, otras seis exnumerarias auxiliares iniciaron una demanda, pero no llegó a juicio porque hubo un acuerdo.

El grupo de 43. En febrero de este año, este grupo de 43 exnumerarias auxiliares firmaron un poder al abogado Sebastián Sal para que las represente. Fue el final de un largo proceso que comenzó con la inquietud de Giménez, quien durante años recorrió sin éxito despachos oficiales y oficinas de abogados denunciando la situación. Al mismo tiempo, se iba construyendo la red mediante encuentros –el primero fue en 2003– y contactos en redes sociales.

Sal se interesó en el caso y, después de entrevistarlas una por una, contrastó sus relatos con la información en la Administración Nacional de la Seguridad Social (Anses). Dice que comprobó que los aportes realizados fueron mínimos y en algunos casos inexistentes. Con esa información, Sal contactó a las autoridades del Opus Dei en la Argentina a la espera de una propuesta reparatoria. Como no la obtuvo, pidió una audiencia con el nuncio apostólico, monseñor Mirosław Adamczyk, quien se la concedió y, luego de escucharlo, le recomendó enviarle una carta al Papa.

Sal explica que están a la espera de que el Opus Dei, o la Iglesia, den alguna respuesta, por eso aún no presentaron una demanda judicial. “Preferimos que sea la misma Iglesia la que aborde esto. Por eso, aún no hicimos una presentación judicial”, afirma. La carta a Francisco se envió a principios de marzo. En tono de denuncia, pide cuatro acciones: “Que el Opus Dei reconozca su error, que les pida perdón a las mujeres, que las compense debidamente y que cese con estas actividades”.

El instituto de formación. La mayoría de las numerarias auxiliares se formaron en el Instituto de Capacitación Integral en Estudios Domésticos (Icied) fundado en 1972, ubicado en el predio más emblemático de la institución, conocido como La Chacra, al noroeste del Gran Buenos Aires, y que tiene sus equivalentes en todos los países en los que funciona la Obra.

Según la información oficial, hasta 1993 brindaba la formación en “administración de servicios en hogar e instituciones” y los tres primeros años de educación secundaria. En 1994, se transformó en el Instituto de Capacitación para Empresas de Servicios (Ices). Cerró en 2017 y desde entonces no volvieron a vivir chicas menores ahí, pero siguen dando cursos. “Nos pareció que ya no era adecuado a las circunstancias actuales de la mujer en la sociedad. Yo hubiese preferido cerrarlo antes”, explica Donnelly. En total, según la información de la Obra, pasaron 1.080 alumnas por el colegio.

A modo de respuesta por la acusación de las 43 mujeres, el Opus Dei presentó a La Nación el testimonio de dos numerarias auxiliares que agradecen las posibilidades de progreso que les dio la Obra. Estela María Rohr dice que la numeraria auxiliar es “la madre de la Obra, la que cuida y guía”. Siempre tuvo un sueldo y hoy trabaja en el centro de formación profesional en gastronomía que tiene la institución La experiencia de Graciela Corradini es igual de buena. “El Opus Dei me dio todo. Me siento muy feliz”,

aclara. Varias de las 43 mujeres estuvieron en el Icied, pero no todas. El Opus Dei tiene colegios similares en otros países, como Paraguay, y allí asistieron las exnumerarias auxiliares nacidas en ese país.

Captación. La primera instancia era encontrar a las chicas y convencerlas a ellas y a sus familias de las virtudes de los programas que ofrecían en los diferentes países. Para eso, mujeres de la Obra viajaban a zonas carenciadas de la Argentina o Paraguay. “En mi caso usaron una numeraria auxiliar que era de mi barrio y viajó a reclutar”, dice Villamayor. Irse con ella era la única manera que veía para salir de la pobreza. La experiencia con Lucía Giménez fue idéntica. “Aparecieron en diciembre. Yo estaba rebelada con mi mamá, quería ser libre. Me hablaron de un colegio en Asunción y me fui. Esa fue mi equivocación”, recuerda.

El propio Opus Dei detalla cómo funcionaban los viajes de promoción. “Nació como una iniciativa socioeducativa, con el objetivo de promover el valor del trabajo doméstico y la dignidad de las personas que lo llevan a cabo y ofrecer la oportunidad de acceder a este tipo de estudios a quienes de otro modo quizá no la tuvieran”, cuenta la primera directora del Icied, la supernumeraria Ana María Sanguineti, en un documento reciente publicado en la Revista del Instituto Histórico San Josemaría Escrivá.

Iniciación y educación. Una vez en las escuelas del Opus Dei, además de los cursos de formación en tareas domésticas, las alumnas hacían prácticas profesionales en residencias de la institución. Según las enumerarias auxiliares que hablaron con La Nación, esto significaba que, aun siendo menores de edad, comenzaban su régimen de trabajo gratuito.

Las mujeres también dicen que la educación curricular prometida nunca llegaba. Sí, en cambio, la formación espiritual en la doctrina del Opus Dei. Un elemento central era la lectura de Camino, el libro en el que Escrivá condensó la misión de la Obra y el “plan de vida”: las reglas que cada miembro debe seguir. Al entrenamiento y el trabajo se le sumaba una rutina de formación religiosa: misa cotidiana, charlas y confesión semanal con un sacerdote. “Ahí es donde te dicen que tenés vocación de santa. Yo no vi mi vocación, pero el sacerdote me decía que sí, y así fue como pedí la admisión”, dice Beatriz Delgado, que entró a los 18 años.

La admisión es el primer paso para ser parte de la Obra y consiste en una carta que las aspirantes le escriben al prelado. Al año se hace la población, que es la primera incorporación a la institución. El tercer y último paso es a los 5 o 6 años – que en general coincide con la mayoría de edad– y se llama fidelidad. “Te pones una alianza y haces una promesa de que es para toda la vida. Y te dicen que es tu casamiento con Dios”, relata Giménez. En esa instancia, las entrevistadas cuentan que se hace una invitación a firmar un testamento en favor de alguna de las asociaciones civiles del Opus Dei.

Trabajo y vida cotidiana. Laya, el centro de numerarias auxiliares de Recoleta, es el más grande. Allí, la jornada, que podía tener hasta 15 horas, empezaba a las 6 de la mañana. Lo primero que tenía que hacer, al abrir los ojos, era ponerse de rodillas, besar el piso, mirar hacia arriba, decir una oración corta

y terminar con servían, “serviré”, en latín. “Después de la oración, había que asearse, ponerse el uniforme, tomar un vasito de café y empezar con la primera limpieza que te tocara. A las 7:40 te ibas a cambiar otra vez y bajabas al oratorio para la santa misa. Recién entonces te tocaba desayunar”, recuerda Villamayor.

Después, otra vez a cambiarse y venía la segunda etapa de limpieza para algunas y cocina para otras. De ahí, a almorzar. “Nosotras comíamos siempre en un lugar aparte de los numerarios y las numerarias, con otra vajilla y otra comida”, explica Villamayor. Luego del almuerzo, otra vez a cambiarse y a rezar el rosario. Seguía una tertulia de media hora: “Habla de distintos temas, pero siempre de cosas de ahí, o de Escrivá, porque mucho más no sabes, si apenas salís”, relata.

El resto de la jornada era volver a la limpieza, al oratorio y a la misa de la tarde; cenaban; después, servían la cena para las numerarias y los numerarios. Seguía otra media hora de tertulia. Y a las 22:30, a la cama. Ninguna numeraria auxiliar elegía dónde vivir y trabajar. La mortificación o penitencia era parte de la vida cotidiana de las numerarias auxiliares. Utilizaban el cilicio, una vincha de metal con pinches que se ajusta sobre el muslo durante dos horas por día, y la disciplina, un látigo de cuerdas con el que se golpeaban las nalgas mientras rezaban.

El domingo era el día de descanso y muchas veces lo ocupaban en dar una vuelta para hacer apostolado. “Tenías que tratar de atraer nuevas vocaciones”, cuenta Villamayor. Una vez al año tenían el retiro anual en La Chacra o en otras casas de retiro en la provincia de Buenos Aires. “Para las numerarias auxiliares seguía siendo agotador. Además de todas las charlas, cursos, misas, tenías que seguir limpiando y cocinando. Nosotras íbamos a los retiros de los numerarios y las numerarias a atenderlos a ellos”, agrega Villamayor. Usaban ropa de donaciones de las supernumerarias: polleras abajo de la rodilla y camisa con mangas que no fueran transparentes.

Crisis y salida. Inmersas en esa realidad, en muchos casos desde su adolescencia, y con escaso contacto con el mundo—dicen que les controlaban los libros, los programas de televisión y los diarios y revistas que consumían— a todas les costó abandonar el esquema de vida recluida en el que estaban, por más que, al final, este les resultase tortuoso.

El caso más extremo de este proceso de derrumbe es el de Torancio. A los 23 años, agotada por la carga de trabajo, cayó en un pozo depresivo. La mandaron a una psiquiatra que pertenecía a la Obra y le recetó antidepresivos, pero cada vez estaba peor. Dormía de día y deambulaba por los pasillos de la residencia por la noche, se alcoholizaba con las bebidas que robaba de la cocina y se llevaba cuchillos al cuarto. Tenía pensamientos suicidas. “No me iba porque me dijeron que esa era mi cruz, que tenía que ofrecerla por los pecadores. Nos hicieron un lavado de cerebro con guante blanco”, acusa. El más grave de los episodios fue un intento de suicidio con un coctel de pastillas. Le hicieron un lavado de estómago y la internaron en un neuropsiquiátrico durante dos semanas. Fue el final de sus 13 años en el Opus Dei. Su hermana la pasó a buscar y nunca más volvió.



El empleo
es de todos

Mintrabajo



ACOSET

ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA



Sintonízanos

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

 Ingresa aquí



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

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



**Diálogo con
Miguel Pérez,
presidente de ACOSET.**

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



www.bioeticadeltrabajo.org

3.17 Increíbles historias que suceden en el trabajo⁶⁴



Todo ser humano ha renegado alguna vez del trabajo que tiene o por el que no tiene, pues gran parte de nuestra vida se consume en los ires y venires del mundo laboral. En cualquier parte sucedencosas increíbles y nefastas, no importa dónde se encuentre. Mientras medio mundo valora el emprendimiento galopante del siglo XXI y unos pocos viven trabajos de ensueño, millones de personas se quejan porque las condiciones laborales están lejos del paraíso. Hay una verdad irrefutable y es que no hay trabajo para todos. Quizás por eso, muchas personas aguantan lo inimaginable con tal de no perder su puesto, su sustento.

Por fortuna, no todas las oficinas son purgatorios. En Tokio, por ejemplo, una empresa de consultoría de mercadotecnia decidió darles más días de vacaciones a los trabajadores no fumadores. La historia fue así: una persona que no aspiraba nicotina en la oficina dejó la recomendación en el buzón de sugerencias, el CEO la vio y la atendió. Como la compañía queda en un piso 29, salir a fumar un cigarrillo significaba 15 o 20 minutos de ocio ¡y eso no se podía permitir!

Si de salud en el trabajo se trata también podríamos ir a Estocolmo. “Empresas suecas despiden a los empleados que no se ejerciten”. Así tituló El Tiempo esta noticia en marzo del año pasado. Una compañía que obliga a sus trabajadores a hacer una hora de entrenamiento a la semana es de primer mundo. Y no es ilógico porque los objetivos están justificados: así hay mayor productividad, rentabilidad y mejor convivencia. Tampoco hay que abusar de los permisos, claro está. (¿Es mala mucha flexibilidad laboral?) No son pocos los trabajadores abusivos y confianzudos que se ven a diario en las empresas. Los hay de todo tipo. Si al “regalado” le preguntan: “¿Eres lambón en la oficina”, este es capaz de contestar: “Déjame decirte primero que es muy buena tu pregunta”

En este sinfín de personalidades están igualmente los osados. Recuerden al resonado empleado de Twitter que se despidió de su trabajo desactivando la cuenta de nada menos que el presidente de los Estados Unidos, Donald Trump. Durante 11 minutos Trump dejó de existir en Twitter (¿Una dicha?). Al comienzo, la todopoderosa red social achacó lo sucedido a “un error humano”, no obstante, luego reconoció que la desactivación “la hizo un empleado de atención al cliente en su último día de trabajo”. Fue “por culpa de un trabajador deshonesto”, trino luego el hombre de rubia –y aún dudosa-cabellera.

Al hablar de Twitter no todo es malo, ni más faltaba. Aquí también se pide y se encuentra empleo. “Estoy buscando trabajo. Soy maestro y vivo en Málaga, pero trabajo de lo que sea donde sea”, tuiteó un español llamado Juan Carlos Cano, hombre entonces de 32 años aquejado por estar un año sin

⁶⁴ Javier Borda Díaz. El empleo. com. Increíbles historias que suceden en el trabajo. Obtenido 21/08/2021 <https://www.elemplo.com/co/noticias/noticias-laborales/increibles-historias-que-suceden-en-el-trabajo-5931>

laburar por culpa de una lesión en el hombro. Al final de su exitosa acción digital, recibió más de 30 ofertas laborales y se decantó finalmente por una vacante del sector financiero. Luego borró el mensaje.

3.17.1 El circo laboral

En este espectáculo se muestran escenas cómicas, pero también dramáticas. “Lo malo no es el trabajo, lo malo es tener que ir a trabajar”, sentenció Don Ramón, aquel personaje de El chavo del ocho. Los eufemismos, como los chistes, están en el entorno laboral a la orden del día: a los despidos masivos los llaman “reestructuración”; al fin del vínculo laboral le dicen “ajuste” y qué decir de las “sinergias” o de la “integración de áreas” ... Todo conlleva a una puerta de salida que generalmente se abre los viernes en horas de la tarde. No lo dude: ¡el viernes es el día de los despidos!

3.17.2 Ciertamente es que el trabajo también puede ser un infierno.

En mayo de 2019, la ONG Oxfam denunció a una industria avícola porque no les permitía ir al baño a sus empleados. Fue tal su abuso que los obligaba a usar pañales para que no se ausentaran y no disminuyera nunca la producción. Hay unos excesos abrumadores, una mano de obra explotada por grandes multinacionales en países emergentes y unas decisiones personales que varios considerarían ridículas. Así tituló también El Tiempo una noticia el primero de agosto de 2017: “Empresa 'gringa' pondrá microchips a empleados”. Lo más curioso es que los trabajadores voluntariamente “aceptaron reemplazar el tradicional carné empresarial por este diminuto adminículo”. ¿Harías tú algo similar?

Este año, la agencia de noticias EFE trajo también a colación un caso aterrador, el de Miwa Sado, reportera de 31 años, que murió de un ataque cardíaco tras trabajar 159 horas extras en un mes. Laboraba en el canal japonés de televisión estatal NHK, que luego se comprometió a reformar sus prácticas laborales. ¡Qué (in)mundo el que vivimos! En la otra orilla, en España, despidieron a un empleado por trabajar más horas de la cuenta. La decisión de supermercados Lidl, en Barcelona, se basó en que “cada minuto que se trabaja, se paga, y cada minuto que se trabaja debe quedar registrado”. Es lo correcto.

3.17.3 Verdades en la cara

No nos digamos mentiras: todos hemos tenido un pésimo jefe. Otros más desdichados han sufrido al jefe vago, abusador, gritón e, infortunadamente, hasta el acosador. Basta recordar lo que sufrieron—y siguen sufriendo—las mujeres de mano de hombres depredadores que hoy están en la palestra gracias al movimiento #MeToo. Ilegalmente, algunos empleadores han obligado a las mujeres a usar tacones en el trabajo. No pocas veces se han hecho virales fotos de pies maltratados. Kate Hannah, británica de 22

años, dijo ser despedida por ir al trabajo sin brasier y la noticia traspasó fronteras gracias a las redes sociales.

3.17.4 Pero también hay esperanza en la humanidad.

Madalyn Parker, una desarrolladora web e ingeniera informática en Estados Unidos, le envió un correo a su jefe diciendo que no iba a ir dos días a la oficina porque necesitaba “concentrarse en su salud mental” y su jefe le respondió algo que para muchos fue extraordinario: “Solo quería agradecerte que me envíes correos como este. Cada vez que lo haces lo utilizo como un recordatorio de la importancia que tiene tomarse dos días libres por temas de salud mental. No puedo creer que esto no sea la práctica habitual en todas las organizaciones. Eres un ejemplo y nos ayudas a superar el estigma para que podamos dar lo mejor de nosotros mismos en el trabajo”. Esta historia en Twitter contó con casi 40.000 ‘likes’ y más de 15.000 ‘retuits’.

En el mundo laboral pasa de todo. ¿Sabías que los salarios en Google los programa un algoritmo? Todo para que no haya discriminación entre lo que se le paga a un hombre y una mujer. Aunque hace poco el buscador reconoció que sí escuchaba –aunque en un porcentaje muy bajo– nuestras conversaciones por medio de su asistente virtual, para este caso asegura que el sexo no hace parte de los datos que maneja. Importan –como debería ser– el cargo, el logro de los objetivos y el nivel profesional. De hecho, van más allá: aseguran contar siempre con al menos una mujer antes de iniciar un proceso de selección. (Por esta razón Google es la empresa de los sueños de los jóvenes colombianos).

Aunque es un hecho que no se ofrecen los trabajos que la humanidad requiere, de vez en cuando aparecen verdades que fortalecen el optimismo. El futbolista Davide Astori murió en la concentración de su equipo, la Fiorentina, y el equipo decidió seguirle pagando el salario a su familia. Otra frase por sí sola ilusiona. El multimillonario fundador de Virgin, Richard Branson, aseguró que “la clave del éxito es una semana laboral de tres días”. Se estima que el conglomerado Virgin Group emplea en más de 50 países a 69.000 personas, las cuales seguramente han trabajado mucho más tiempo que lo que su líder pregona. En esa misma línea, otro rico, Carlos Slim, ha propuesto una jornada laboral de tres días a la semana, de once horas diarias. ¿Te gustaría trabajar así? Bueno, falta mucho trecho para que las empresas logaran asimilarlo y, por supuesto, aceptarlo.

3.17.5 Colombia mágica

Este país sufre lo de tantos otros en materia laboral. El desempleo afecta a miles de personas. La informalidad –que se cuenta aquí en cifras oficiales como trabajo– es notoria en la calle. La actual ministra de Trabajo en Colombia, Alicia Arango, ha dicho que quiere legalizar el trabajo por horas en el país. Así, sostiene, se podría formalizar más el empleo, aunque otros sugieren que haría todo lo

contrario.

En las calles de Bogotá, mientras tanto, no se puede hacer un viaje en Transmilenio sin que se suban vendedores a ofrecer todo tipo de artículos o incluso a entonar una canción que motive a los pasajeros sacar unas monedas del bolsillo. Terminado el viaje en Transmilenio, en las calles, se postran decenas de personas que esperan hacer domicilios en bicicleta como medio para ganar unsustento.

En Colombia, ya se ha dicho, está pendiente una reforma pensional. Actualmente, en este país una mujer debe tener 57 años para poderse pensionar y un hombre, 62. Para esto, debe cotizar 1.300 semanas de trabajo, aproximadamente 25 años. Digámoslo así: debe trabajar 219.000 horas para gozar de una pensión. Jubilarse viene de la palabra júbilo, de felicidad. Y esa sonrisa, literalmente, no es para todo el mundo.



Figura 37⁶⁵

⁶⁵ Ibídem

3.18 Lectura, el trabajo, del libro «Hace falta un muchacho»⁶⁶



EL trabajo es acción, es movimiento, es vida. No es posible la vida sin trabajo. Cuando estás dormido en estado de reposo, funciona tu corazón para hacer circular la sangre por tus venas y tus arterias, trabajan tus pulmones para oxigenarla y purificarla; todo tu organismo está en movimiento y en acción para mantener tu vida.

Tiende la mirada a tu alrededor y verás cómo todo trabaja en la Naturaleza: las nubes recogen los vapores del agua y de la tierra y los devuelven convertidos en benéfica lluvia; los arroyuelos y los ríos que de ella dimanar, corren hacia el mar fecundando la tierra; las plantas que de ella extraen los jugos, renuevan sus hojas y flores y frutos para nuestro regalo; el sol nos envía rayos y esparce la vida y la alegría; los astros recorren sus órbitas siguiendo el curso que la mano de Dios les ha trazado en el firmamento.

La luz, el calor, la electricidad, el sonido son átomos que están en continua vibración y movimiento. Las ideas, los deseos, las sensaciones, los sentimientos, las palabras son producto del trabajo Cerebro. Hasta la misma muerte es una labor de transformación. Por un decreto divino, desde que nace el hombre está sujeto al trabajo.

Es una ley universal de la que ni tú ni nadie puede evadirse. Dios dijo a Adán al arrojarlo del Paraíso:

«Ganarás el pan con el sudor de tu rostro.» Y todos los hijos de Adán se ven obligados a trabajar para vivir. Porque el pan es símbolo de la vida, pero «no tan sólo de pan vive el hombre». Otras cosas hay que se necesitan para vivir en sociedad, y esas cosas, así materiales como espirituales, sólo se consiguen a fuerza de trabajo. Hay mucha gente que sólo considera como trabajo el que se hace con las manos o el que representa un esfuerzo corporal, como el del albañil, del carpintero, del mecánico, del marinero, etc.

Pero también trabajan los que se dedican a tareas mentales: trabajo es el estudio, trabajo es la enseñanza, y así estudiantes, maestros, escritores, artistas, médicos, abogados, comerciantes, todos son trabajadores.

Por lo tanto, cualquiera que sea el oficio, la profesión o la carrera que emprendas, no podrás eximirte de trabajar. A muchos jóvenes se les hace pesado el trabajo porque lo hacen de mala gana. Para que te resulte agradable cualquier estudio o tarea, empréndelos con gusto, con amor, como si fuesen una diversión o un recreo.

Si juegas a la pelota, al fútbol o corres en bicicleta, tienes que hacer un esfuerzo así corporal como

⁶⁶ ARTURO CUYÁS (España) Del libro «Hace falta un muchacho» del mismo autor. Cuyas, A. (1965). Mi Libro Encantado, Grandes Héroes, Grandes Hazañas. México D.F: Editorial Cumbre

mental; tienes que concentrar tu atención en lo que haces; te agitas, pones los músculos en acción, sudas y, sin embargo, no sientes el cansancio. ¿Por qué? Porque lo consideras como un juego o una distracción. Pues haz lo mismo con el estudio o con cualquier trabajo que se te imponga.

Cuentan de un maestro de obras, que, viendo un día que sus peones trabajaban ya cansados de subir y bajar cuezos, les dijo: «Chicos, basta de trabajo; os voy a proponer un juego. Vamos al sótano a ver quién saca más esportillas de tierra para hacer un jardín.» Y los manobres, creyendo que se trataba de un juego, se pusieron a llenar esportillas con vigor y con presteza para ver quién sacaba más. Hicieron esta labor como si fuese un recreo, y no se dieron cuenta de que era un trabajo tan pesado como el otro.

El fin que debes proponerte al emprender cualquier trabajo —y hemos quedado en que también lo es el estudio—, es que te resulte en algo de provecho. Si tal es tu propósito y a su consecución diriges la voluntad y el esfuerzo, verás con qué ánimo, con qué afición, con qué entusiasmo trabajas hasta verlo realizado.

Hay chicos que andan sin fatigarse dos o tres leguas de una aldea a otra, únicamente para ir a una capea o a bailar a una romería, y después vuelven a desandar lo andado sin cansancio y muy satisfechos del ejercicio. ¡Cuán laudable no sería ese esfuerzo si se emplease en una obra de provecho, en un acto de cultura y de progreso en beneficio propio o de los demás! Para que un trabajo sea fructuoso es preciso que, además de hacerlo con gusto, se concentre en él toda la atención, todo el interés, todo el entusiasmo.

«Es de la mayor importancia —dice Balmes— adquirir un hábito de atender a lo que se estudia o se hace; porque, si bien se observa, lo que nos falta a menudo no es la capacidad para atender lo que vemos, leemos u oímos, sino la aplicación del ánimo a aquello de que se trata. * Y Silvain Roudés, autor del libro *Para abrirse camino en la vida*, y cuya lectura te recomiendo, dice: «El gran defecto del hombre moderno es emprender cinco, seis, diez cosas a la vez; querer dominar los asuntos financieros, los deportes, la política y las artes; intentar todas las experiencias, comenzar todos los estudios y abarcar el mundo con sus débiles brazos.»

Y en efecto: verás cómo en ciertos países hay hombres que, sin la preparación necesaria, ocupan elevados puestos en las esferas del Gobierno, y con la misma insuficiencia e ineptitud desempeñan sucesivamente varios cargos, pasando de un ministerio a otro. Con este insensato trasiego de funcionarios no es posible tener una buena administración, y sufren los intereses nacionales y por ende los de cada ciudadano.

Esto lo tocarás por experiencia propia cuando tu edad te permita ejercer una carrera o tener parte activa en los negocios. Huye tú, por lo tanto, de ser uno de esos que un escritor francés, Jules Claretie, llama «hombres desmigajados», porque desmigajan su atención y la reparten entre diversos asuntos y ocupaciones heterogéneas, como quien echa migas de pan a las aves de un corral. Cualquiera que

sea el estudio que emprendas, el trabajo que acometas, el oficio o profesión que adoptes procura enterarte bien de todas sus partes y detalles; infórmate de cuantos datos con él se relacionan; busca y lee con atención todos los libros que de él tratan; domínalo, en fin, hasta llegar a ser en él un perito, un maestro.

Verás que el hombre que más prospera y más se distingue en el oficio, negocio o carrera que emprende, es aquel que tiene la mejor preparación, es decir, el que ha hecho mayor acopio de conocimientos referentes a su ramo obteniendo así una superioridad sobre todos sus competidores.

Cuando el gran novelista Sir Walter Scott, por malgastar su hacienda, quedó arruinado, continuó trabajando con redoblado ahínco, diciendo que la adversidad le servía de tónico estimulante para el trabajo. Henry Ward Beecher decía: «No es el trabajo lo que mata, sino la angustia. El trabajo es salutar: no es fácil darle a un hombre más del que puede hacer. La angustia es como la herrumbre que corroee la hoja de acero.

No son las revoluciones de las ruedas lo que desgasta la maquinaria, sino el rozamiento.» Por lo tanto, debes procurar que en tu trabajo haya la menor fricción posible, es decir, que no lo hagas a regañadientes, sino interesándote en que salga del mejor modo que puedas.

Esto mismo le recomendaba Lord Chesterfield a su hijo en una de sus famosas cartas, agregando:

«Todo aquello que vale la pena de que se haga, vale la pena de hacerlo bien.» Y, en efecto, lo que se hace de mala manera, para salir del paso, es trabajo y tiempos perdidos. Resulta un chapuz, y, en muchos casos, hay que volverlo a hacer.

El obrero que se estima y tiene amor a su oficio se esmera en hacerlo con primor. De un hombre chapucero no puede esperarse nada bueno. Para hacer las cosas bien se necesita tiempo, cuidado, aplicación y trabajo. Por la calidad de la obra se conoce el carácter de su autor. La seda es producto de una oruga limpia, que necesita para vivir aire puro y se alimenta de hojas de moral. Emplea varios días en labrar su capullo, del que se extrae la seda, y de él sale a las tres semanas convertida en mariposa.

En cambio, la telaraña es una red de sutilísimos hilos sin consistencia, hecha con presteza por ese repugnante insecto que llamamos araña, que vive en rincones oscuros y empolvados y tiende esa tela únicamente para atrapar las moscas que le sirven de alimento.

Por eso Iriarte, en su conocida fábula, cuando la araña se jacta de labrar su tela más aprisa que el gusano de seda su capullo, pone en boca del último esta réplica: «Usted tiene razón: así sale ella.» Siete años empleó Virgilio en componer el más perfecto de sus poemas, las Geórgicas, el cual, impreso en un periódico moderno, apenas llenaría dos planas. Entre componerlos, poderlos y pulirlos, no hacía más que cuatro versos por semana. Pero el poema ha vivido dos mil años y vivirá muchos siglos más.

El gran maestro y retórico ateniense Isócrates empleó nada menos que diez años en componer, corregir y pulir su célebre Oración panegírica. Sólo a fuerza de incesante laboriosidad y perseverancia podrías llegar a ser un hombre de provecho, crearte una fortuna, dejar obras meritorias y llegar a la posteridad un nombre imperecedero. El famoso pintor norteamericano James Whistler pidió un precio muy crecido por un cuadro que le habían encargado. El comprador acudió a los tribunales de justicia, creyéndose poco menos que estafado.

El juez, considerando también por el tamaño del cuadro que el precio era excesivo, preguntó al artista cuánto tiempo había empleado en pintarlo. Y Whistler contestó que cuarenta años. — ¡Cuarenta años! —exclamó sorprendido el juez. — Sí; cuarenta años de estudio y de trabajo para poder pintarlo así. Por alta que sea la posición de un hombre, no debe desdeñar el trabajo ni considerarlo como un desdoro.

Pedro el Grande, emperador de Rusia, en sus viajes por Europa, visitaba las fábricas y talleres, enterándose prácticamente del modo de manejar las herramientas, y en un astillero de Ámsterdam trabajó algún tiempo como carpintero de ribera para saber cómo se construía un buque. Esta educación práctica que adquirió en su juventud le permitió después adoptar e introducir en su imperio notables reformas, mejoras y adelantos, que lo llevaron a un alto grado de prosperidad y de grandeza.

Cuando Lisandro visitó los jardines de Ciro, rey de Persia, y se admiró al saber que este fastuoso monarca no sólo había trazado los planos de su vergel, sino que con sus propias manos había plantado muchos de sus árboles y arbustos, Ciro le dijo: «¿Esto te sorprende? Pues por el dios Mitra te juro que, cuando me lo permite la salud, nunca me siento a la mesa sin haber sudado antes con algún ejercicio, ya sea el de las armas, una labor agrícola o cualquier trabajo pesado, al cual me dedico con deleite y con todo mi vigor.» A lo cual repuso Lisandro: «Ciro, eres realmente feliz y mereces tu gran fortuna.» Porque, en efecto, no hay satisfacción comparable a la que siente un hombre cuando ha hecho un trabajo con entusiasmo o terminado una obra a su gusto, y bien merecido tiene el premio o galardón que por ello alcance.

Raro es el trabajo bien hecho que no recibe tarde o temprano alguna compensación. Tiene mucha enjundia esta fabulilla de Antonio de Trueba: — Caballito que sudas uncido al carro, dime: para que el pelo te brille tanto, ¿cómo te las compones? — ¿Cómo? Sudando. Y muchos hombres también, con el sudor del trabajo han logrado medrar y que, como vulgarmente se dice, les «luzca el pelo». Entre nosotros es muy raro encontrar hombres ilustrados y de alta posición que dediquen algunos ratos a las labores manuales, mientras que en los países del Norte se nos ofrecen numerosos ejemplos de altas personalidades que buscan en ello una distracción, un ejercicio higiénico o una enseñanza. Sir Isaac Newton, el gran matemático, físico y astrónomo, descubridor de la forma esferoidal de la Tierra y de las leyes de gravitación, se entretenía en sus ratos de ocio en trabajos de ebanistería, y regalaba a sus amigos mesitas, sillas, estantes, muñecas, etc., hechos por sus manos, y llegó a construir un cochecito de cuatro ruedas de autopropulsión.

Mister Gladstone, el venerable estadista inglés que murió a fines del siglo pasado, solía, durante su veraneo o sus asuetos en el campo, manejar el destal para talar árboles, ejercicio muscular que le servía de compensación a sus trabajos mentales y que le permitió vivir sano y robusto hasta los ochenta y cuatro años. Sabido es que, en Estados Unidos, algunos jóvenes hijos de familias archimillonarias, como los Vanderbilt y los Gould, poseedores de cuantiosos intereses ferroviarios, han seguido la carrera de ingenieros mecánicos, y han hecho viajes en trenes manejando las palanquetas y válvulas de las locomotoras, no por necesidad como fácilmente se comprenderá, sino para conocer prácticamente cómo funcionan esas monstruosas máquinas a las que deben y de las que depende su inmensa fortuna.

Este último ejemplo demuestra la importancia que en aquel país se da al conocimiento en todos sus detalles del negocio que uno tiene entre manos. Y además la afición que hay al trabajo aun entre los jóvenes acaudalados. Aun cuando entre nosotros no son tan frecuentes semejantes ejemplos, no deja de haber alguno, como el que nos presentó el ilustre duque de Zaragoza, prócer aficionado a la maquinaria, a quien se vio muchas veces bajar en su automóvil a la estación del ferrocarril de esa ciudad del Ebro, ponerse allí la blusa del obrero y situarse en la locomotora al lado de la manivela para guiar con mucha pericia el tren hasta Madrid.

Las personas que de suyo son laboriosas o que desde jóvenes han adquirido el hábito del trabajo, le cobran tal afición y tanto apego, que no pueden nunca permanecer ociosas. ¡Cuántos, como el citado Sir Isaac Newton, dedican los ratos de tregua en sus tareas y estudios serios a otras labores de distinto género que les sirven de descanso y distracción y hasta de contrapeso para equilibrio de sus facultades mentales! ¡Y cuántos también que se gozan tanto en el trabajo, que en él hallan su diversión y su recreo! Decían los latinos: *Labor ipse voluptas*, el trabajo es en sí mismo un placer. Edison, el célebre sabio americano, a pesar de haberse enriquecido con sus numerosos inventos —caso raro, pues la mayoría de los inventores viven y mueren modestamente— continuó hasta su muerte trabajando en el laboratorio con la misma actividad y constancia de sus días mozos, durmiendo apenas cinco horas diarias o privándose enteramente del sueño y olvidándose de comer cuando estaba enfrascado en algún experimento.

De todo lo expuesto se desprende que es necesario trabajar y luchar para vivir. Bien dice Homero en su *Ilíada*: Aquí en la tierra el sino del hombre es la labor: si Jove nos dio la vida, también nos dio el dolor. Prepárate, pues, a luchar y a vencer obstáculos, que muchos encontrarás en cualquier estudio, obra o trabajo que emprendas. Todos los principios son dificultosos. No hay nada más fácil que el andar, y mira lo que le cuesta al niño el aprenderlo. Tiene que empezar por hacer pinitos y darse algunos coscorrónes. Los que ensayan a montar en bicicleta no saben guardar el equilibrio, se tambalean y caen, o van a dar encontrones con los árboles y las vallas.

Más, después de alguna práctica, ¡con qué soltura manejan el «caballo de acero» y lo hacen evolucionar a su antojo, y qué placer tan grande experimentan al recorrer velozmente largas distancias!

Para tocar el violín con la maestría de un Paganini, un Sarasate o un Manén; para dominar el piano como un Chopin, un Rubinstein o un Paderewski; para cantar como un Manuel García, una Malibrán, una Patti o un Gayarre, ¿sabes tú los años de estudio, de enojosos ejercicios, de ímprobable labor que eso impone? ¿Sabes las enormes dificultades que es preciso vencer, la infatigable paciencia, la pertinaz perseverancia que se necesita?

Así, pues: Sea cual fuere la obra en que te ensayes, si falla acaso tu primer intento no te descorazonas ni desmayes, antes vuelve a empezar con nuevo aliento. No habrá dificultad ni resistencia que dominar no puedas con talento, con firme voluntad y con paciencia «Es muy breve la vida, el arte es largo»; la perfección se alcanza, sin embargo, a fuerza de trabajo y de experiencias.



Figura 38⁶⁷

⁶⁷ Ibídem

3.19 Segunda parte lectura, el trabajo, del libro «Hace falta un muchacho»⁶⁸



No son las revoluciones de las ruedas lo que desgasta la maquinaria, sino el rozamiento.» Por lo tanto, debes procurar que en tu trabajo haya la menor fricción posible, es decir, que no lo hagas a regañadientes, sino interesándote en que salga del mejor modo que puedas.

Esto mismo le recomendaba Lord Chesterfield a su hijo en una de sus famosas cartas, agregando:

«Todo aquello que vale la pena de que se haga, vale la pena de hacerlo bien.» Y, en efecto, lo que se hace de mala manera, para salir del paso, es trabajo y tiempos perdidos. Resulta un chapuz, y, en muchos casos, hay que volverlo a hacer.

El obrero que se estima y tiene amor a su oficio se esmera en hacerlo con primor. De un hombre chapucero no puede esperarse nada bueno. Para hacer las cosas bien se necesita tiempo, cuidado, aplicación y trabajo. Por la calidad de la obra se conoce el carácter de su autor. La seda es producto de una oruga limpia, que necesita para vivir aire puro y se alimenta de hojas de moral. Emplea varios días en labrar su capullo, del que se extrae la seda, y de él sale a las tres semanas convertida en mariposa.

En cambio, la telaraña es una red de sutilísimos hilos sin consistencia, hecha con presteza por ese repugnante insecto que llamamos araña, que vive en rincones oscuros y empolvados y tiende esa tela únicamente para atrapar las moscas que le sirven de alimento.

Por eso Iriarte, en su conocida fábula, cuando la araña se jacta de labrar su tela más aprisa que el gusano de seda su capullo, pone en boca del último esta réplica: «Usted tiene razón: así sale ella.» Siete años empleó Virgilio en componer el más perfecto de sus poemas, las Geórgicas, el cual, impreso en un periódico moderno, apenas llenaría dos planas. Entre componerlos, podarlos y pulirlos, no hacía más que cuatro versos por semana. Pero el poema ha vivido dos mil años y vivirá muchos siglos más.

El gran maestro y retórico ateniense Isócrates empleó nada menos que diez años en componer, corregir y pulir su célebre Oración panegírica. Sólo a fuerza de incesante laboriosidad y perseverancia podrás llegar a ser un hombre de provecho, crearte una fortuna, dejar obras meritorias y legar a la posteridad un nombre imperecedero. El famoso pintor norteamericano James Whistler pidió un precio muy crecido por un cuadro que le habían encargado. El comprador acudió a los tribunales de justicia, creyéndose poco menos que estafado.

⁶⁸ Arturo Cuyás (España) Del libro «Hace falta un muchacho» del mismo autor. Cuyas, A. (1965). Mi Libro Encantado, Grandes Héroes, Grandes Hazañas. México D.F: Editorial Cumbre

El juez, considerando también por el tamaño del cuadro que el precio era excesivo, preguntó al artista cuánto tiempo había empleado en pintarlo. Y Whistler contestó que cuarenta años. — ¡Cuarenta años! —exclamó sorprendido el juez. — Sí; cuarenta años de estudio y de trabajo para poder pintarlo así. Por alta que sea la posición de un hombre, no debe desdeñar el trabajo ni considerarlo como un desdoro.

Pedro el Grande, emperador de Rusia, en sus viajes por Europa, visitaba las fábricas y talleres, enterándose prácticamente del modo de manejar las herramientas, y en un astillero de Ámsterdam trabajó algún tiempo como carpintero de ribera para saber cómo se construía un buque. Esta educación práctica que adquirió en su juventud le permitió después adoptar e introducir en su imperio notables reformas, mejoras y adelantos, que lo llevaron a un alto grado de prosperidad y de grandeza.

Cuando Lisandro visitó los jardines de Ciro, rey de Persia, y se admiró al saber que este fastuoso monarca no sólo había trazado los planos de su vergel, sino que con sus propias manos había plantado muchos de sus árboles y arbustos, Ciro le dijo: «¿Esto te sorprende? Pues por el dios Mitrata juro que, cuando me lo permite la salud, nunca me siento a la mesa sin haber sudado antes con algún ejercicio, ya sea el de las armas, una labor agrícola o cualquier trabajo pesado, al cual me dedico con deleite y con todo mi vigor.» A lo cual repuso Lisandro; «Ciro, eres realmente feliz y mereces tu gran fortuna.» Porque, en efecto, no hay satisfacción comparable a la que siente un hombre cuando ha hecho un trabajo con entusiasmo o terminado una obra a su gusto, y bien merecido tiene el premio o galardón que por ello alcance.

Raro es el trabajo bien hecho que no recibe tarde o temprano alguna compensación. Tiene mucha enjundia esta fabulilla de Antonio de Trueba: — Caballito que sudas uncido al carro, dime: para que el pelo te brille tanto, ¿cómo te las compones? — ¿Cómo? Sudando. Y muchos hombres también, con el sudor del trabajo han logrado medrar y que, como vulgarmente se dice, les «luzca el pelo». Entre nosotros es muy raro encontrar hombres ilustrados y de alta posición que dediquen algunos ratos a las labores manuales, mientras que en los países del Norte se nos ofrecen numerosos ejemplos de altas personalidades que buscan en ello una distracción, un ejercicio higiénico o una enseñanza. Sir Isaac Newton, el gran matemático, físico y astrónomo, descubridor de la forma esferoidal de la Tierra y de las leyes de gravitación, se entretenía en sus ratos de ocio en trabajos de ebanistería, y regalaba a sus amigos mesitas, sillas, estantes, muñecas, etc., hechos por sus manos, y llegó a construir un cochecito de cuatro ruedas de autopropulsión.

Mister Gladstone, el venerable estadista inglés que murió a fines del siglo pasado, solía, durante su veraneo o sus asuetos en el campo, manejar el destal para talar árboles, ejercicio muscular que le servía de compensación a sus trabajos mentales y que le permitió vivir sano y robusto hasta los ochenta y cuatro años. Sabido es que, en Estados Unidos, algunos jóvenes hijos de familias archimillonarias, como los Vanderbilt y los Gould, poseedores de cuantiosos intereses ferroviarios, han seguido la carrera de ingenieros mecánicos, y han hecho viajes en trenes manejando las palanquetas

y válvulas de las locomotoras, no por necesidad como fácilmente se comprenderá, sino para conocer prácticamente cómo funcionan esas monstruosas máquinas a las que deben y de las que depende su inmensa fortuna.

Este último ejemplo demuestra la importancia que en aquel país se da al conocimiento en todos sus detalles del negocio que uno tiene entre manos. Y además la afición que hay al trabajo aun entre los jóvenes acaudalados.

Aun cuando entre nosotros no son tan frecuentes semejantes ejemplos, no deja de haber alguno, como el que nos presentó el ilustre duque de Zaragoza, prócer aficionado a la maquinaria, a quien se vio muchas veces bajar en su automóvil a la estación del ferrocarril de esa ciudad del Ebro, ponerse allí la blusa del obrero y situarse en la locomotora al lado de la manivela para guiar con mucha pericia el tren hasta Madrid.

Las personas que de suyo son laboriosas o que desde jóvenes han adquirido el hábito del trabajo, le cobran tal afición y tanto apego, que no pueden nunca permanecer ociosas. ¡Cuántos, como el citado Sir Isaac Newton, dedican los ratos de tregua en sus tareas y estudios serios a otras labores de distinto género que les sirven de descanso y distracción y hasta de contrapeso para equilibrio de sus facultades mentales! ¡Y cuántos también que se gozan tanto en el trabajo, que en él hallan su diversión y su recreo! Decían los latinos: *Labor ipse voluptas*, el trabajo es en sí mismo un placer. Edison, el célebre sabio americano, a pesar de haberse enriquecido con sus numerosos inventos —caso raro, pues la mayoría de los inventores viven y mueren modestamente— continuó hasta su muerte trabajando en el laboratorio con la misma actividad y constancia de sus días mozos, durmiendo apenas cinco horas diarias o privándose enteramente del sueño y olvidándose de comer cuando estaba enfrascado en algún experimento.

De todo lo expuesto se desprende que es necesario trabajar y luchar para vivir. Bien dice Homero en su *Ilíada*: Aquí en la tierra el sino del hombre es la labor: si Jove nos dio la vida, también nos dio el dolor. Prepárate, pues, a luchar y a vencer obstáculos, que muchos encontrarás en cualquier estudio, obra o trabajo que emprendas. Todos los principios son dificultosos. No hay nada más fácil que el andar, y mira lo que le cuesta al niño el aprenderlo. Tiene que empezar por hacer pinitos y darse algunos coscorrónes. Los que ensayan a montar en bicicleta no saben guardar el equilibrio, se tambalean y caen, o van a dar encontrones con los árboles y las vallas.

Más, después de alguna práctica, ¡con qué soltura manejan el «caballo de acero» y lo hacen evolucionar a su antojo, y qué placer tan grande experimentan al recorrer velozmente largas distancias! Para tocar el violín con la maestría de un Paganini, un Sarasate o un Manén; para dominar el piano como un Chopin, un Rubinstein o un Paderewski; para cantar como un Manuel García, una Malibrán, una Patti o un Gayarre, ¿sabes tú los años de estudio, de enojosos ejercicios, de ímprobable labor que eso impone? ¿Sabes las enormes dificultades que es preciso vencer, la infatigable paciencia, la pertinaz

perseverancia que se necesita?

Así, pues: Sea cual fuere la obra en que te ensayes, si falla acaso tu primer intento no te descorazones ni desmayes, antes vuelve a empezar con nuevo aliento. No habrá dificultad ni resistencia que dominar no puedas con talento, con firme voluntad y con paciencia «Es muy breve la vida, el arte es largo»; la perfección se alcanza, sin embargo, a fuerza de trabajo y de experiencia.



Figura 39⁶⁹

⁶⁹ Ibídem

3.20 "El trabajo está matando a la gente y a nadie le importa"⁷⁰



Cuando Jeffrey Pfeffer afirma que "el trabajo está matando a la gente y a nadie le importa", no lo dice en un sentido metafórico. Lo dice tal cual, con todas sus letras, basándose en las investigaciones que ha realizado durante décadas, tanto en Estados Unidos como en el resto del mundo.

Pfeffer, profesor de la Escuela de Postgrado de Negocios de la Universidad de Stanford y autor o coautor de 15 libros en el campo de la teoría organizacional y el manejo de recursos humanos, argumenta en su último libro, "Muriendo por un salario" (Dying for a paycheck, en inglés), que el sistema de trabajo actual enferma e incluso termina con la vida de las personas. En él relata el caso de Kenji Hamada, un hombre de 42 años que murió de un ataque al corazón en su escritorio en Tokio. Trabajaba 75 horas a la semana y demoraba cerca de dos horas en llegar a la oficina. Justo antes de su muerte, había trabajado 40 días seguidos sin parar y su viuda declaró que Kenji estaba excesivamente estresado. Ese es solo uno de muchos ejemplos incluidos en la publicación, donde el autor pone en contexto los efectos de un sistema de trabajo que en ocasiones se torna "inhumano" por la excesiva carga laboral.

Según la evidencia recopilada por Pfeffer, en Estados Unidos, el 61% de los empleados considera que el estrés los ha enfermado y el 7% asegura haber sido hospitalizado por causas relacionadas con el trabajo. De hecho, sus estimaciones apuntan a que el estrés está relacionado con la muerte anual de 120.000 trabajadores estadounidenses. Y desde un punto de vista económico, destaca el académico, el estrés tiene un costo para los empleadores de más de US\$300.000 millones al año en ese país.

En su libro usted menciona que existe un sistema laboral tóxico que está matando a la gente. ¿Qué evidencia tiene al respecto y cómo el trabajo moderno afecta a los empleados? Existe evidencia de sus efectos sobre la salud. Las largas jornadas laborales, los despidos, la falta de seguro médico, el estrés provoca una enorme inseguridad económica, conflictos familiares y enfermedades. El trabajo se ha vuelto inhumano. Por un lado, las empresas, de una manera fundamental, se han desentendido de la responsabilidad que tienen con sus empleados. Pero también ocurre que, así como crece la "economía gig" (de trabajadores independientes), también crece la inseguridad laboral.

¿Quién es responsable de este fenómeno? Si piensas en los años 50 o los 60, los directivos decían que era necesario equilibrar los intereses de los empleados, los clientes, los accionistas. Ahora todo está centrado en los accionistas. Pfeffer dice que el estrés está relacionado con la muerte de 120.000 trabajadores estadounidenses al año. En los bancos de inversión, por ejemplo, hay una práctica muy generalizada bajo la cual trabajas, vas a tu casa a darte una ducha y regresas a la oficina. Bajo ese sistema, muchos empleados se vuelven drogadictos, porque terminan consumiendo cocaína y otras

⁷⁰ Cecilia Barría. "El trabajo está matando a la gente y a nadie le importa." Entrevista a Jeffrey Pfeffer, profesor de la Universidad de Stanford, autor del libro "Muriendo por un salario". BBC News Mundo. Obtenido 23/09/2021
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-47656050>

drogas para mantenerse despiertos. Aunque el fenómeno que usted describe sería transversal, ¿hay ciertos sectores más afectados? Un empleado de una fábrica, un piloto de avión, un conductor de camión tiene un límite máximo de horas que puede trabajar. Pero irónicamente, en muchas de las profesiones no hay límites.

En el caso de Estados Unidos, usted ha escrito que el lugar de trabajo es la quinta causa de muerte en Estados Unidos. Al menos la quinta causa, quizás más. ¿Y quién se hace cargo de esas muertes? Los empleadores son responsables y los gobiernos son responsables por no hacer nada al respecto. El 61% de los empleados en Estados Unidos considera que el estrés los ha enfermado.

¿Entonces qué papel juega la política en todo esto? Tiene un rol enorme. Tenemos que hacer algo para detener esto. Pero no seremos capaces de hacer nada a un nivel individual. Si quieres resolver el problema de manera sistémica, se requiere una intervención sistémica que debe provenir de algún tipo de regulación. Por qué para ser más productivos en el trabajo hay que hacer menos. ¿Cómo reaccionan los directivos de empresas cuando usted conversa con ellos? Nadie argumenta que los datos no son correctos, porque los datos son bastante abrumadores. Pero esto es como el juego de la "papa caliente": la gente ve el problema, pero nadie quiere hacerse cargo.

De hecho, los costos de salud son enormes. Las condiciones de trabajo causan enfermedades crónicas como diabetes o problemas cardiovasculares. Pero también hablando de costos, las empresas pueden replicar que hacer cambios al sistema de trabajo afectará las ganancias corporativas. Es que eso no es verdad. Sabemos que la gente estresada tiene una mayor probabilidad de renunciar. Sabemos que los empleados enfermos -psicológica o físicamente enfermos- son menos productivos.

Sabemos, por estudios realizados en Estados Unidos y en el Reino Unido, que sobre el 50% de todos los días laborales perdidos por ausentismo están relacionados con el estrés laboral. El estrés tiene un costo para los empleadores de más de US\$300.000 millones al año en Estados Unidos, según Pfeffer. El Instituto Estadounidense del Estrés calcula que el costo anual es de US\$300.000 millones al año.

Entonces es muy caro tener trabajadores enfermos o empleados que van a trabajar, pero con bajo rendimiento. Esto les cuesta a las empresas una fortuna. Desde el lado de los trabajadores, usted ha escrito que las personas deberían cuidarse a sí mismas. Pero si un empleado reclama por mejores condiciones laborales, es muy probable que termine despedido.

¿Cómo se pueden cambiar las condiciones de trabajo? Primero, los empleados tienen que asumir la responsabilidad de cuidar su propia salud. Si vas a trabajar a un lugar donde no te permiten equilibrar tu vida laboral y tu vida familiar, tienes que irte. Entonces la gente contesta: "No me puedo ir". Y yo digo: "Si estás en una sala y esa sala está llena de humo, intentarás salir de ahí, porque las consecuencias para tu salud serán muy severas". Lo otro es que la gente tiene que presionar para que existan leyes y actuar colectivamente para protegerse, porque también hay costos para la sociedad.



El empleo
es de todos

Mintrabajo



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

U2 UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA

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

3.21 ¿Cómo evitar caer en la "trampa de la eficiencia" en el trabajo?



Muchos sentimos la necesidad de embutir cuantas actividades sean posibles en cada día. Aquí va una pregunta sencilla que podría provocar una pequeña crisis existencial. Sin necesidad de sacar una calculadora, adivina: ¿cuántas semanas vivirá una persona promedio? La respuesta, para una esperanza de vida de unos 80 años, es 4.000. Hasta los centenarios sólo vivirán 5.200.

Si eres como yo, ese concepto podría generar una sensación de pavor, seguida de una mayor determinación de lograr lo máximo de este corto período en la Tierra. Seguro que tiene sentido embutir cuantas actividades sean posibles en cada día, para asegurarnos de cumplir nuestras metas antes de dejar esta vida.

En realidad, eso podría ser la peor cosa que pudiéramos hacer para vivir una vida llena y feliz. En su nuevo libro, "Cuatro mil semanas", el escritor en psicología Oliver Burkeman sostiene que esto sólo conduce a decepción e infelicidad, gracias a un fenómeno conocido como la "trampa de la eficiencia". En su opinión, nos vendría mejor ir más lento, en lugar de acelerar, si queremos sacarle el máximo a nuestra corta esperanza de vida.

3.21.1 La tiranía del tiempo

La ansiedad por el paso del tiempo no es exactamente exclusiva de la vida moderna. Alrededor de 29 a.C., el poeta romano Virgilio escribió "fugit inreparabile tempus" ("el tiempo vuela irrevocablemente") lo que expresa un poco de la ansiedad por el paso de los días. Pensamientos similares sobre cómo el tiempo se nos escapa se pueden encontrar en Chaucer y Shakespeare.

Burkeman, sin embargo, cree que la peculiar preocupación de la humanidad con el tiempo -y, en particular, si lo invertimos "productivamente"- se volvió mayor con el uso común del reloj y el surgimiento de la Revolución industrial. Antes de eso, los ritmos naturales del día guiaban a la gente: "Hay que ordeñar la vacas cuando necesitan ser ordeñadas, y no podías decidir de alguna manera hacer todo el ordeño de un mes en unos cuantos días", dice. El auge de la Revolución industrial nos volvió agudamente conscientes de la productividad y el rendimiento, añadiendo más presión en el trabajo. Una vez la gente empezó a trabajar en molinos y fábricas, sus actividades tuvieron que ser coordinadas con más precisión, frecuentemente para optimizar el uso de las máquinas que operaban. Eso dio paso a prestarle mayor atención a la planificación y la creación de horarios, a la vez que se entendió que nuestra productividad podría ser cuidadosamente monitoreada. Y la presión resultante, de hacer más en menos tiempo, parece haber crecido exponencialmente en la segunda mitad del siglo XX. La industria de

autoayuda se ha encargado de atender estas ansiedades, con muchos textos en las pasadas cuatro décadas ofreciendo consejos para administrar mejor el tiempo. "La implicación de estos libros es que, con la técnica correcta, podrías cumplir casi cualquier obligación que se te atravesase. Podrías emprender cuantas ambiciones personales quisieras, con una rutina diaria perfectamente optimizada", señala Burkeman.

3.21.2 La "trampa de la eficiencia"

"Desafortunadamente, no siempre funciona así. Burkeman describe la obsesión con la eficiencia y la productividad como una especie de "trampa", ya que en realidad nunca puedes escapar de la sensación de que podrías estar haciendo más. Considera una meta básica, como optimizar tu correspondencia de correo electrónico. Podrías pensar en alcanzar un tipo de estado zen donde no tienes nada en tu buzón al final de cada día, y contestas cada correo a medida que llega. Desafortunadamente, cada correo que envías probablemente generará más respuestas y tareas que completar, lo que puede llevar a que los mensajes se acumulen otra vez. El hecho de que el trabajo suele engendrar más trabajo significa que muchos empleados eficientes pronto se extralimitan más allá de sus capacidades, a medida que su jefe les sigue añadiendo responsabilidades. Como Burkeman escribe en "Cuatro mil semanas": "Tu jefe no es idiota. ¿Por qué le daría el trabajo a otra persona más lenta?"

3.21.3 La rutina hedonista

También hay buenas razones psicológicas que explican por qué nunca estaremos satisfechos con nuestras actividades actuales -en el trabajo como en nuestras vidas personales-, que nos llevan a estar constantemente aplicándonos más presión. Los humanos tenemos un molesto hábito de acostumbrarnos a los cambios positivos en nuestras vidas -el fenómeno conocido como la "rutina hedonista".

Podrías pensar que una promoción en el trabajo sería una recompensa adecuada por todo tu esfuerzo, pero los estudios demuestran que muchas veces no te hace más feliz que tu actual cargo. No importa cuán productivo se es, ni cuánto se logra, siempre querrás más para ti.

La noción de la trampa de la eficiencia de Burkeman también me hace recordar un estudio de la Universidad de Rutgers, en EE.UU., y de la Universidad de Toronto, en Canadá. A unos participantes le pidieron hacer una lista de 10 actividades que los haría sentirse mejor en sus vidas -sugestionándolos para pensar en la felicidad como una meta activa-. Después, ellos mismos registraron puntajes inferiores

en un cuestionario sobre su bienestar actual que los participantes a los que antes se les había pedido que dijeran de qué estaban agradecidos en ese momento.

Una exploración más profunda encontró que la reducción de felicidad estaba vinculada al sentido de que el tiempo de alguna manera se estaba esfumando: en lugar de hacer que los participantes se sintieran positivos y proactivos, el pensar en todas esas actividades les había hecho más agudamente conscientes del poco tiempo que en realidad tenían para lograrlo todo. Por qué nos definimos por nuestros trabajos (y cómo puede ser peligroso) Si tratas de hacer menos con tu tiempo y te enfocas en terminar una sola tarea, podrás dar pasos más amplios.

3.21.4 Escapando de la trampa

Al fin de cuentas, Burkeman piensa que nuestro implacable impulso de productividad es un intento inútil de escapar la cruda realidad de nuestras 4.000 semanas en la Tierra. "Es seductor tratar de pasar el tiempo mejorando tus rutinas y rituales, pero eso simplemente contribuye a evitar enfrentar la verdad de lo finitos que somos", afirma. "Y es una verdadera receta para el estrés -la idea que puedes hacer algo sobrehumano con tu tiempo-". En opinión de Burkeman, todos podríamos reducir nuestra ansiedad si sólo aceptáramos nuestra capacidad limitada de lograr todo lo que quisiéramos en la vida.

Tiene unos cuantos consejos prácticos. El primero parecería obvio, pero frecuentemente lo olvidamos: necesitamos limitar el número de objetivos que queremos alcanzar a la vez. Podrías priorizar el mudarte de casa y escribir un libro, por ejemplo, mientras te das cuenta de que las clases de piano tendrán que esperar. Aunque pueda ser descorazonador abandonar algo que es muy importante para ti, serás capaz de dar pasos más grandes hacia las metas que has escogido, que si tratas de cumplir demasiadas cosas simultáneamente.

Puedes intercambiar metas, naturalmente, a medida que tu vida progresa -una vez te hayas mudado, por ejemplo, habrá espacio en tu horario para aprender el piano-. Pero en general, Burkeman sostiene que seríamos más felices si tomamos la decisión consciente de poner en espera algunos proyectos, en lugar de tener la continua sensación de que no estamos cumpliendo con falsas expectativas. "Simplemente te estás reconciliando con ser un humano finito", indica. Cuando enfrentas esta realidad [de aceptar tus límites], es de verdad muy liberadora".

En el trabajo del día a día, Burkeman también aboga por tener una "lista de labores cumplidas" -más o menos paralela a la "lista de labores por hacer" que empieza vacía cada mañana, pero se va llenando con cada tarea que cumples-. Muy importante es que muchas de esas tareas pueden haber sido distracciones que nunca hubieras incluido en tu lista de labores por hacer, pero que, sin embargo, fueron

importantes cumplir. De esta manera, la práctica te ayuda a reformular tu carga laboral para que tengas un mayor sentido de logro, en vez de estresarte por las cosas que todavía no has acabado de hacer. No obstante, Burkeman reconoce que le resulta difícil cambiar su propia actitud mental y aceptar los límites de lo que puede lograr en sus 4.000 semanas -pero vale la pena perseverar-. "Cuando enfrentas esta realidad, es de verdad muy liberadora", dice. "Te das cuenta de que has estado peleando una batalla inútil".



Figura 40⁷¹

⁷¹ Ibídem

3.22 Historias motivacionales para trabajo en equipo



Las lecturas motivacionales para trabajar en equipo son un recurso utilizado en el mundo académico y en entornos laborales para fomentar el buen entendimiento entre los componentes de un grupo. A través de cuentos y metáforas, los integrantes aprenden que trabajar unidos es la clave para superar con éxito las adversidades.

Los trabajos en equipo son habituales durante los años académicos, pero también se producen en el mundo laboral. No todas las personas son capaces de dejar de lado sus opiniones y gustos para entrar en una dinámica de grupo, donde las decisiones deben ser consensuadas entre todos los miembros. Para tratar de fomentar un espíritu de equipo existen varias técnicas que podemos aplicar tanto en el mundo académico como en el laboral.

Las lecturas motivacionales son escritos dirigidos para un grupo de individuos que deben formar un equipo de trabajo. Estos textos son especialmente recomendados para aquellas personas que han demostrado tener poca capacidad para entenderse con los demás, que siempre quieren imponer sus ideas o no realizan el trabajo designado por los miembros del equipo de trabajo. En ellas, encontrarán frases y moralejas aleccionadoras que les harán abrir los ojos y mejorar sus habilidades de trabajo en equipo.

3.22.1 Una historia de animales

Un día, un grupo de animales decidieron que era muy importante hacer algo para afrontar los problemas del Nuevo Mundo. Así que fundaron una escuela y entre todos decretaron que las materias que deberían enseñar a todos los animales serían la carrera, la escalada, la natación y el vuelo. Los animales que participaron en la escuela fueron el pato, el conejo, la ardilla y el águila.

Aunque antes de entrar en la escuela todos los animales tenían un punto fuerte y un punto débil, los problemas que tuvieron por superar las otras asignaturas les hicieron empeorar en aquello en lo que realmente eran los mejores. Así pues, sus ansias de querer abarcar mucho les hicieron apretar poco en el resto de las asignaturas obteniendo resultados desastrosos y malas notas en aquellas asignaturas en las que tenían un talento innato.

Con el cuento 'Una historia de animales' nos damos cuenta sobre la dinámica y los roles que debemos adoptar a la hora de trabajar en equipo. Cada persona debe ser consciente de sus talentos, sus puntos fuertes y sus puntos débiles; debiendo aportar en el equipo las cualidades que pueden ayudar. Con

todo, la historia nos muestra que es mejor centrarse en mejorar lo mejorable y en no empeñarnos en tratar de ser los mejores en algo en lo que no podemos triunfar.

3.22.2 El cuento de las herramientas

Las herramientas de una famosa carpintería de un pequeño pueblo se reúnen en asamblea para hacer dimitir al martillo, que es el presidente de todas ellas. Las herramientas sacan los defectos del martillo y se autoproclaman las mejores, para escuchar a continuación sus puntos débiles por parte de otras herramientas. Mientras discutían, entró el carpintero y se puso a trabajar, utilizando todas y cada una de las herramientas en el momento oportuno.

Después de trabajar durante horas, el carpintero consiguió terminar el mueble que le habían encargado; obteniendo un resultado excelente. Una vez salió el carpintero, la asamblea de herramientas se volvió a reunir. Los alicates tomaron la palabra para resaltar que todas las herramientas tienen cualidades que hacen posible tener un buen resultado, siendo estas las que nos hacen capaces de obtener éxito. Después de aquellas palabras todas las herramientas se dieron cuenta que sólo el trabajo en equipo les hacía realmente útiles y que debían de fijarse en las virtudes de cada una para conseguir el éxito.

El 'Cuento de las herramientas' es una metáfora para niños y para adultos que nos recuerda el valor de trabajar en equipo. De nuevo, cada individuo posé unas características y habilidades que lo hacen único y el mejor en determinados aspectos; pero que lo convierten en un desastre en otros. Para trabajar en equipo, los individuos han de ser capaces de ver las ventajas de cada uno de los miembros del grupo y dejar de lado los defectos; tratando de hacer encajar todos esos talentos en un trabajo en equipo digno.

3.22.3 El saco de pulgas

La historia nos presenta al brujo Perrón y el mago Chuchin, quienes poseían unas pulgas que eran consideradas como las mejores del mundo por su inteligencia, fortaleza y por ser las más saltarinas. Las pulgas de ambos hombres eran transportadas en sus rarísimos sacos de cristal, para que todo el mundo pudiera apreciar las magníficas pulgas que poseían. Sin embargo, en una noche en la que el brujo y el mago dormían, se produjo un pequeño incendio. Ambos no se dieron cuenta de lo que pasaba, pero sus pulgas pudieron ver a través de los sacos de cristal como el incendio iba avanzando. Las pulgas empezaron a ponerse nerviosas y cada una saltaba muy fuerte, esperando escapar del fuego; pero lo único que conseguían era que el saco permaneciera en el mismo sitio ya que cada una saltaba en una dirección distinta. Pero una de las pulgas se dio cuenta de que podrían escapar si saltaban todas a una, consiguiendo que el grupito de pulgas le hiciera caso y posteriormente, toda la bolsa. Y, pronto,

el otro saco de pulgas las imitó. Hasta que chocaron ambos sacos y todas las pulgas lograron escapar y fueron libres.

La historia ‘El saco de pulgas’ nos permite apreciar las cualidades de un buen trabajo en equipo, que nos permite alcanzar objetivos que de forma individual serían irrealizables. Las pulgas consiguen valorar positivamente una idea que ellas no han lanzado, llegando a aplicarla y a apreciar que tiene resultados. Una vez obtenidos los primeros resultados, el resto de las pulgas se suma a los esfuerzos del grupo. Con esta lectura, transmitimos la idea que un grupo unido es capaz de alcanzar sus objetivos a partir del planteamiento de uno de los miembros del equipo y que, a veces, pueden ser los mismos que nosotros tenemos.



Figura 41⁷²

⁷² Ibídem

3.23 Relatos laborales primera parte



3.23.1 El honrado leñador

Érase una vez un pobre leñador. Vivía en los bosques verdes y silenciosos cerca de un torrente que espumajeaba y salpicaba a su paso, y trabajaba duramente para alimentar a su familia. Cada día hacía una larga caminata por el bosque con su dura y afilada hacha colgada al hombro. Solía silbar mientras andaba al pensar que, mientras tuviera salud y su hacha, podría ganar lo suficiente para comprar el pan de su familia. Un día estaba talando un gran roble cerca de la orilla del río. Las astillas saltaban con cada hachazo y el eco de sus golpes resonaba por el bosque con tanta claridad que cualquiera habría pensado que había docenas de leñadores trabajando. Al cabo de un rato, el leñador pensó que descansaría un poco. Dejó el hacha apoyada en un árbol y se dio la vuelta para sentarse. Pero tropezó con una vieja raíz retorcida y, antes de que pudiera evitarlo, el hacha resbaló y cayó al río. El pobre leñador se asomó sobre el torrente para intentar ver el fondo, pero en aquel tramo de río era demasiado profundo.

El agua continuaba fluyendo tan alegremente como antes sobre el tesoro perdido. — ¿Qué voy a hacer? — Gritó el leñador—. ¡He perdido mi hacha! ¿Cómo voy a alimentar a mis hijos ahora? Tan pronto como dejó de hablar, una hermosa dama surgió de entre las aguas. Era el hada del río y salió a la superficie al oír esa triste voz. — ¿Qué te preocupa? — preguntó dulcemente.

El leñador le contó su problema y la dama se sumergió de nuevo. Volvió a aparecer con un hacha de plata. — ¿Es ésta el hacha que has perdido? — preguntó. El leñador pensó en todas las cosas bonitas que podría comprar a sus hijos con esa hacha. Pero no era la suya, así que meneó la cabeza y dijo: — La mía era un hacha de simple acero. El hada del río dejó el hacha de plata en la orilla y se sumergió de nuevo. Pronto volvió a aparecer y mostró al hombre otra hacha. — ¿Acaso es ésta la tuya? — preguntó. El hombre la miró. — ¡Oh, no! — contestó—. ¡Ésa es de oro! ¡Es muchísimo más valiosa que la mía! El hada del río dejó el hacha de oro en la orilla y se zambulló otra vez. Al aparecer de nuevo, llevaba el hacha perdida. — ¡Ésta es la mía! — Gritó el leñador—. ¡Ésta es de verdad mi hacha! — Es la tuya — dijo el hada—. Y también lo son las otras dos. Son un regalo del río por haber dicho la verdad. Y esa noche el leñador volvió a su casa con las tres hachas sobre el hombro. Silbaba alegremente al pensar en todas las cosas buenas que llevaría a su familia.

3.23.2 El secretario

Hubo una vez un secretario. Apareció un día de enero en el despacho, inesperada y sigilosamente, sin que nadie supiera de su procedencia, el por qué, ni quién le había contratado. Pero a pesar de ello, enseguida congenió con todos. Era imberbe, pelirrojo y se llamaba Melchor. Llegaba muy temprano, casi de madrugada y era siempre el último en marchar, en medio de la oscuridad de la noche. Sus habilidades con las cifras eran incontables. Era también muy rápido leyendo la correspondencia, ya fuera nacional o extranjera, respondiendo a todos los pedidos de forma inmediata y en la lengua del lugar. Enviaba a cada cual lo que le correspondía, sin equivocarse jamás en el destinatario. Diríase que conocía a los clientes como la palma de su propia mano y sabía cómo nadie el modo de satisfacerles y darles agrado. Le gustaba escribir a mano; tanto, que mientras lo hacía dejaba que el salvapantallas su ordenador se llenara de barras de color púrpura y rosado que simulaban un escaneo. Según él, era un sistema para ayudar a buscar nuevas estrellas y vida en el Universo.

Muchas veces se anticipaba a las necesidades de los directivos, lo cuales, alegremente sorprendidos, celebraban la sabia elección a pesar de que nadie recordaba exactamente haberlo contratado. Pasaron los meses y el volumen de trabajo atrasado fue menguando, tan rápidamente que todas las gestiones eran eficazmente realizadas al momento. Al acercarse el mes de diciembre, y cumplido casi el año de su llegada, se dedicó afanosamente a hacer balance del año. Puso esmero en recalcular bien todas las cifras, ordenar toda la correspondencia enviada y recibida, comprobar que nada había quedado olvidado o dejado a merced del caprichoso azar.

Las ganancias del negocio habían aumentado lo suficiente para cubrir todas las deudas y generar beneficios que hicieron recuperar la sonrisa de trabajadores y empresarios. Aquellas fueron las mejores noticias de los últimos años. Era tanta la alegría, que entre todos decidieron hacer una fiesta sorpresa para darle las gracias. Pero ese día, como jamás había sucedido antes, Melchor llegaba tarde. Esperaron un buen rato, y finalmente, ante la extrañeza por lo largo de su tardanza, decidieron entrar en su despacho. Allí encontraron lo de siempre: su mesa de abedul con carpetas y papeles bien ordenados, el tablón de corcho con sus fotos, recortes y notas, y aquel rollo de papel de regalo apoyado en una esquina de la pared. Pero el armario de sobremesa con llave, allí donde siempre exponía figuritas y pequeños juguetes, estaba abierto y su interior estaba completamente vacío. Sólo quedaban unos rastros de color dorado y, extrañamente, olía a incienso y mirra. Así que quedaron todos sorprendidos sin comprender muy bien lo sucedido. Pero antes de salir del despacho, alguien se percató de que las luces del ordenador estaban todavía encendidas. Pobre Melchor... Debió trabajar hasta muy tarde y hoy debe haberse quedado dormido- comentó Isabel mientras se acercaba a su mesa para apagar el aparato. Menos mal que tenía el sistema de escaneo... Por lo menos durante la noche su ordenador fue útil para buscar en el firmamento- añadió su amigo Carlos. Y como quien no quiere la cosa, activaron la pantalla para ver una vez más bailotear aquellas barras púrpuras y rosas antes de cerrarla. Pero esta

vez, el sistema estaba inusualmente quieto y en el centro de la pantalla un mensaje anunciaba un hallazgo, las coordenadas de un destino. Y justamente en aquel lugar, en las dependencias de un castillo coronando en el lomo de una montaña verde, también en un 6 de enero, apareció inesperada y sigilosamente un secretario, sin que nadie supiera de su procedencia, el por qué, ni quién le había contratado. Era imberbe, pelirrojo y se llamaba Melchor.



Figura 42⁷³

⁷³ Ibídem

3.24 Relatos laborales segunda parte



A los niños les encantan los cuentos. No es de sorprendernos, estos nos transportan a mundos mágicos, producen emociones como la alegría, simpatía y compasión, por nombrar solo algunas. Los cuentos hablan de temas universales y están acompañados de valores morales, también nos enseñan nuevos conceptos y nos permiten explorar diferentes culturas.

3.24.1 La cigarra y la hormiga⁷⁴

La cigarra era feliz disfrutando del verano: El sol brillaba, las flores desprendían su aroma...y la cigarra cantaba y cantaba. Mientras tanto su amiga y vecina, una pequeña hormiga, pasaba el día entero trabajando, recogiendo alimentos. - ¡Amiga hormiga! ¿No te cansas de tanto trabajar? Descansa un rato conmigo mientras canto algo para ti. – Le decía la cigarra a la hormiga. - Mejor harías en recoger provisiones para el invierno y dejarte de tanta holgazanería – le respondía la hormiga, mientras transportaba el grano, atareada. La cigarra se reía y seguía cantando sin hacer caso a su amiga. Hasta que un día, al despertarse, sintió el frío intenso del invierno. Los árboles sehabían quedado sin hojas y del cielo caían copos de nieve, mientras la cigarra vagaba por campo, helada y hambrienta. Vio a lo lejos la casa de su vecina la hormiga, y se acercó a pedirle ayuda.

- Amiga hormiga, tengo frío y hambre, ¿no me darías algo de comer? Tú tienes mucha comida y una casa caliente, mientras que yo no tengo nada. La hormiga entreabrió la puerta de su casa y le dijo ala cigarra. - Dime amiga cigarra, ¿qué hacías tú mientras yo madrugaba para trabajar? ¿Qué hacías mientras yo cargaba con granos de trigo de acá para allá? - Cantaba y cantaba bajo el sol - contestóla cigarra. - ¿Eso hacías? Pues si cantabas en el verano, ahora baila durante el invierno - Y le cerróla puerta, dejando fuera a la cigarra, que había aprendido la lección. Moraleja: Quién quiere pasar bien el invierno, mientras es joven debe aprovechar el tiempo.

3.24.2 El castor previsor⁷⁵

Todos los castores del bosque tenían entre sus tareas la construcción de sus diques para aprovechar más el entorno del río y obtener mejores alimentos y condiciones para sus refugios. Subiendo el nivel del agua, los castores crean una especie de barrera y así se protegen de los depredadores manteniendo sus madrigueras a salvo. Para esta tarea los castores necesitan ramitas, trocitos de troncos, maderas y algunas veces piedras. Los castores no solo se ocupan de construir estos diques, sino de mantenerlos

⁷⁴ Cuentos cortos para niños. Obtenido 20/10/2021. <https://arbolabc.com/fabulas-para-ni%C3%B1os/la-cigarra-y-la-hormiga>

⁷⁵ Soledad Antelo. Cuentos de trabajo. Obtenido 20/10/2021: <http://www.cuentoscortos.com/cuentos-originales/el-castor-previsor>

en buen estado y repararlos cuando es necesario.

Muchas veces a algunos castores les sucede que necesitan construir su dique, pero los materiales que consiguen no son los suficientes como para completar la construcción. Otras veces lo que ocurre es que el dique se daña cuando en el entorno hay escasez de ramitas y maderas. Este problema suele ser muy grave para ellos, ya que puede poner en riesgo su vida. Pero esto jamás le sucedió a Héctor, el castor provisor. Héctor de pequeño había visto a sus mayores sufrir esa problemática. A él le gustaba observar cómo se manejaban los castores adultos, y se ponía a pensar cómo podría evitar que de mayor le pasase lo mismo a él. Entonces a Héctor se le ocurrió una idea. Buscó un viejo árbol seco que estaba hueco por dentro y lo convirtió en su almacén.

Comenzó a guardar allí todas las ramitas y maderas que podía, para que cuando fuera un adulto y necesitase armar su dique los materiales ya estuvieran disponibles y fueran suficientes. Héctor todos los días se dedicaba a recoger algunas ramitas y maderas y guardarlas en su árbol. A veces eran muchas las que guardaba, otras eran menos. Pero Héctor era constante en su plan. Aunque fuera tan solo una ramita él guardaba todos los días un poco en su almacén.

El tiempo fue pasando y Héctor se convirtió en un castor adulto. Como la mayoría de los castores, quería formar su propia familia y para eso necesitaba su madriguera y su dique para protegerse. Así que Héctor, acudió a su árbol-almacén y comenzó a coger las maderitas y ramas necesarias para construir su represa. En pocos días el trabajo estuvo terminado. Los materiales que Héctor tenía habían sido suficientes para armar un robusto dique e incluso habían sobrado.

Otros castores se sorprendieron con la velocidad y facilidad que Héctor había armado su represa, pero ellos no sabían que él de pequeño había sido provisor y estaba listo para ese momento. Héctor, además, nunca dejó de juntar ramitas incluso con su dique terminado, Héctor seguía juntando en su árbol más ramitas y maderas por si en el futuro necesitaba reparar su dique o tal vez construir otro. Finalmente, Héctor formó su familia y tuvo sus cachorros. A ellos les enseñó a ser provisosores como él había sido de pequeño y a ahorrar poco a poco sus materiales para que cuando llegase el momento estuvieran listos para construir sus propios diques y proteger sus hogares. De esta manera Héctor el castor provisor les dejó a sus pequeños una lección de valor incalculable.



El empleo
es de todos

Mintrabajo



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

U2 UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA

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
INSPECCION
DE TRABAJO
INTELIGENTE?**

Para mayor información:



+57 300 574 78 11

ggomez@mintrabajo.gov.co



www.bioeticadeltrabajo.org



3.25 Las obreras solteronas⁷⁶



El proceso de transformación de los roles de género no es única ni primariamente un tránsito en las capacidades de acción de cierto grupo de sujetos al interior de las comunidades, sino que involucra la adaptación y alteración fundamental de buena parte de las estructuras sociales de base. El caso de las solteronas obreras, esto es, de las mujeres que aceptaron la soltería como condición para preservar la relación de salariaje en el Fabricato de comienzos del siglo XX, ilustra algunos elementos del denso mecanismo de mutua reconfiguración que implicó este fenómeno para la tradicional sociedad antioqueña y para las obreras, en quienes se encarna esta coyuntura histórica, situada entre los órdenes tradicionales y los sectoriales.

Fabricato impuso como condición para la incorporación de personal femenino el no contratar a mujeres casadas⁷⁷ Ahora bien, es claro que tampoco podían admitirse mujeres de dudosa conducta moral. De hecho, el reglamento permitía excluir a las obreras que quedaran embarazadas, que decidieran casarse o, incluso, a aquellas cuyo comportamiento moral denotase cierta laxitud en cuanto al tema sexual se refiere. Estas mujeres vivieron un tránsito que llevó la soltería, de carga y fracaso, a oportunidad. desde la fundación del Patronato.⁷⁸

Las mujeres obreras si querían permanecer en la empresa, recibir la oportunidad de acceder a los préstamos de vivienda y contar con el salario que las constituía como aportantes de su grupo familiar, las obreras no se podían casar, no podían quedar en socialmente reconocida. En suma, para conservar su puesto, las obreras de Fabricato tenían que permanecer hasta su jubilación como “hijas de familia”, esto es, como solteronas.⁷⁹

En esas condiciones del ambiente, bajo esa presión, con esa fuerza coercitiva en contra de la soltería femenina, se encuentra a una generación de mujeres que se quedaron solteras para poder permanecer como obreras activas de una fábrica de textiles de Medellín. Sometidas a un tipo específico de hábitos que impone a la maternidad y al matrimonio como fines últimos, se desviaron de las metas tradicionales y entraron en un nuevo proceso de afirmación en campos nacientes del sistema social.⁸⁰

⁷⁶ Adriana María Serrano López. Las solteronas obreras. *Papel Político*. Vol. 15, No. 2, 459-485. 2010. Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.

⁷⁷ (Arango, 1991, p. 48). Adriana María Serrano López. Las solteronas obreras. *Papel Político*. Vol. 15, No. 2, 459-485. 2010. Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.

⁷⁸ Ellas mostraron la importancia de las condiciones urbanas para el acceso a sistemas sectoriales, la complejidad de las maniobras del sistema social para involucrar a los individuos en la realización de proyectos de cambio estructural y dieron pistas sobre la condición de la maternidad como uno de los asuntos claves de los que depende la posibilidad de alterar el orden de sociedades tradicionales. Agradecemos, entonces, a estas mujeres del pasado por la luz que brindaron y que brindan al esfuerzo por comprender nuestro presente y por iluminar o decidir nuestro futuro. Adriana María Serrano López. Las solteronas obreras. *Ibidem*.

⁷⁹ *Ibidem*.

⁸⁰ (Bourdieu, 1990). *Ibidem*.

En aquella época las solteras obreras, fueron la expresión del ejercicio del derecho a la intimidad. Adelantándose a su tiempo ejercieron alternativamente sus derechos reproductivos, con la decisión de no tener hijos. Surgiendo nuevas posibilidades, escenarios y roles socio - laborales, sustentados en la libertad y la autonomía como principio de vida, al desarrollar su personalidad, con actividades sociales diferentes a la de la maternidad, desde la perspectiva de género.

En 1933, Jorge Echavarría plantea la idea de un internado para obreras en Fabricato, conocido como el "Patronato. Esta institución se encontraba bajo la tutoría de las Hermanas de la Presentación y cumplía múltiples funciones: de una parte, ofrecía protección moral, alojamiento decente y alimentación a precios bajos, con lo que se facilitaba el ahorro de las obreras, y, de otra parte, garantizaba al patrón la formación de empleadas sumisas, moralmente rectas y ajenas a cualquier tipo de influencia socialista o comunista: "allí se ejercía un control absoluto sobre el tiempo libre de las trabajadoras a través de: misa en las mañanas, rezo del Rosario. Las obreras pasaban directamente del Patronato a la fábrica y de la fábrica al Patronato".

Pero el Patronato no fue más que una de las políticas paternalistas de Fabricato. Crecientemente, la empresa ofreció soluciones para los distintos problemas de sus trabajadores, otorgando préstamos de discreción para medicinas y atención médica o reconociendo medio jornal a los obreros que se ausentaban por enfermedad comprobada. En 1934, se inauguró un pabellón en el hospital San Vicente de Paúl de Medellín, destinado a atender el personal de Fabricato. Se creó una caja de ahorros para promover entre las obreras el cuidado de sus ingresos, se formaron clubes de actividades recreativas, se incluyó a las jóvenes en fraternidades religiosas, etcétera.

Ante los riesgos que implicaba un alto nivel de movilidad del personal, en particular a propósito de posibles infiltraciones de ideas comunistas, y observando la relación de tal movilidad con las condiciones de infraestructura, en 1944, se plantea una política de vivienda y se funda la Cooperativa de Habitaciones de Fabricato, encargada de otorgar préstamos para adquirir casa propia. Esta política favoreció la integración y la estabilidad, ya que, por un lado, se estimulaba a los trabajadores (puesto que el derecho a préstamos o viviendas dependía de hojas de vida impecables) y, por otro, se le comprometía a largo plazo con la empresa. "Prácticamente todas las trabajadoras ingresadas antes de 1944 obtuvieron una vivienda.



El empleo
es de todos

Mintrabajo



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

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

**La explotación sexual comercial
de niños, niñas y adolescentes**

 **Sintonízanos**

@ Unipiloto Radio Online

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



Ingresa 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

ggomezmi@mintrabajo.gov.co



www.bioeticadeltrabajo.org

3.26 La explotación sexual y laboral de la niñez y la adolescencia experiencias en la asistencia.⁸¹



En el marco del Proyecto fueron asistidas diez niñas y adolescentes víctimas de explotación sexual y un niño pequeño, de tres años, que estuvo encerrado en el prostíbulo en el que era explotada su madre (mayor de edad). De las jóvenes asistidas, siete fueron explotadas entre los 14 y los 15 años, dos fueron llevadas a un prostíbulo a los 12 y 13 años respectivamente, en tanto que la última fue explotada a los 17 años. Todas ellas habían nacido en pequeñas localidades de Misiones, Salta o Chaco, en las que residían cuando fueron reclutadas y trasladadas dentro o entre estas mismas provincias, o hacia Córdoba, Corrientes o la provincia de Buenos Aires. En tres de los casos (incluido el de las niñas de 12 y 13 años) la explotación no llegó a consumarse. En los restantes, se extendió entre 15 días como mínimo y cuatro meses como máximo. De las diez jóvenes, sólo cinco habían completado la educación primaria. Las demás habían cursado hasta 5º o 6º grado, a excepción de una, que sólo había asistido a 1º grado y era analfabeta, igual que sus padres, sus tíos y sus numerosos hermanos y primos. Varias de estas adolescentes fueron reclutadas junto con otras amigas, hermanas o primas, algunas de las cuales no se incorporaron al programa de asistencia por ser mayores de edad. Veamos qué ocurrió.

Margarita y Carla son hermanas. La primera nació en 1994, la segunda en 1996. En 2008 ambas fueron llevadas por su madre a Buenos Aires, probablemente para que fueran explotadas en el mismo prostíbulo que ella, y donde unas pocas semanas antes había llevado a Fabiana, su hija mayor. Sin embargo, Fabiana había logrado retornar a Misiones, y cuando su madre se llevó a sus dos hermanas menores, ella le contó al padre lo que hasta ese momento le había ocultado. El rápido accionar del hombre y una oportuna intervención institucional dieron lugar a un allanamiento en la whiskería ubicada en la localidad de Pablo Podestá (conurbano bonaerense) antes de que las niñas fueran explotadas. Entre 2009 y 2010, las tres hermanas fueron asistidas a través del programa de OIM en la Triple Frontera. A la fecha de redacción de este informe, la madre continuaba presa. El Proyecto puesto en marcha en 2011 permitió dar continuidad al proceso de asistencia ya iniciado. Para ese entonces, las hermanas tenían 15 y 17 años. El procedimiento judicial al que dio lugar la denuncia culminó con la condena de la madre de las tres niñas.

⁸¹ La explotación sexual y laboral de la niñez y la adolescencia en Argentina experiencias en la asistencia. María Inés Pacecca Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia. Ministerio de Desarrollo Social. Presidencia de la Nación. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) Organización Internacional para las Migraciones (OIM). 2013

Cirila nació en 1994 en Santa Rita, a 150 km de Posadas, Misiones. Su familia (compuesta por su madre, su padrastro, su abuelo y tres hermanos pequeños) tiene una chacra de 25 hectáreas con huerta y cría de gallinas. En octubre de 2009, cuando tenía 15 años, Cirila fue trasladada por una conocida hacia la provincia de Córdoba, presuntamente con fines de explotación sexual. Un controlcamintero interrumpió el traslado, y la explotación no llegó a consumarse. La adolescente retornó a la chacra con su madre y su abuelo. En 2011, a la fecha de su incorporación al Proyecto y dos años después del reclutamiento, no se había reintegrado al sistema educativo porque, según sus propios dichos, no había vacantes en la escuela.

Por otra parte, la relación con la familia parecía conflictiva, y esto se agravó con ocasión de su embarazo —ya que ella no dijo quién era el padre—. Desde el punto de vista del equipo técnico, la joven expresaba perspectivas y planes para su futuro, “pero en la práctica no cumple con ninguna consigna que se le deja en las visitas realizadas”, tal como iniciarlas averiguaciones para obtener el DNI (del que carecía). A los efectos de fortalecer a la familia, en el marco del Proyecto se apoyó a la madre y al abuelo de Cirila para que retomaran la crianza de cerdos (que habían realizado años atrás) y se acompañó a la joven en un curso de repostería —al que asistió de manera esporádica—. Luego del nacimiento de su hija, la joven (de 17 años) se trasladó a Brasil con el padre de la niña —jornalero en la tala de árboles—, y perdió contacto tanto con su familia como con el equipo técnico del Proyecto.

Rosalía nació en 1995, cerca de Posadas, Misiones. A fines de 2009, a los 14 años, fue explotada sexualmente en la provincia de Corrientes durante aproximadamente tres meses. En 2010 retornó a su hogar y a la escuela, y completó la educación primaria. Luego, según el relato de su hermana mayor y tutora, Rosalía atravesó un período conflictivo con su familia, se fugó, y retornó a la casa de su hermana luego de tres meses, y embarazada, motivo por el cual interrumpió su escolarización. En junio de 2011 ingresó al Proyecto, y en octubre nació su hija. Rosalía, su hija y su pareja (jornalero rural) vivieron primero en una habitación lindera a la casa de la hermana, quien tiene un pequeño kiosco de despacho de bebidas y golosinas. Poco después, se instalaron en otra vivienda, a escasas cuerdas de la casa de la hermana. En el marco del plan de asistencia, además de promover el retorno a la escuela para el ciclo 2012, se apoyó la mejora de las instalaciones del despacho de bebidas y se incorporaron mostradores, estantes y un freezer para sumar venta de helados. Rosalía y su hermana se alternan en el cuidado de los niños de ambas y en la atención del kiosco, de modo que pueda asistir a la escuela.

Martina nació en Joaquín V. González (cabecera del Departamento de Anta, Salta) en 1994. En 2009, Martina y una amiga, ambas de 14 años, viajaron a Pampa del Infierno (Chaco) a instancias de una

conocida suya de 18 años. La joven conocida —que estaba en situación de prostitución— trabajaría en una whiskería mientras que las amigas podrían buscar ocupación como empleadas domésticas. Luego de unos días en Pampa del Infierno, al no conseguir trabajo, la reclutadora comenzó a presionarlas con el alquiler de la habitación que compartían, y las llevó con ella a la whiskería, donde fueron explotadas sexualmente. En septiembre de 2009, luego de un allanamiento y la intervención de la Oficina de Rescate y Acompañamiento a Víctimas de Trata del Ministerio de Derechos Humanos de la Nación, Martina y su amiga volvieron a Joaquín V. González. Martina ingresó al Proyecto en 2011 (casi dos años después del allanamiento). Para ese entonces tenía 16 años, una hija de un año y medio y estaba embarazada nuevamente. Debido a la edad de su hija y al embarazo en curso, no mostró interés en retomar su escolarización (cursó hasta 6º grado) ni en iniciar alguna actividad formativa o de capacitación, ni tampoco en realizar tratamiento psicológico.

Gastón, su pareja, de 24 años, la había llevado a vivir lejos de su madre, a una habitación prefabricada en un asentamiento sin agua potable, ni electricidad, ni sanitización. Por otra parte, las operadoras de asistencia comenzaron a sospechar una relación violenta, agravada por la percepción de Martina de sí misma: “no sé hacer nada, ni siquiera sé cuidar a mi propia hija”. Así, se hizo hincapié en el empoderamiento de la joven y en el tramado de una mínima red a la que pudieran recurrir en caso de que se confirmaran las sospechas de violencia. Las alarmantes condiciones sanitarias y de higiene de la vivienda promovieron el acompañamiento de los agentes sanitarios del hospital local. Luego de un período inicial de desconfianza hacia el equipo técnico, Gastón comenzó a apoyar activamente el proceso de reintegración de Martina y a esforzarse por generar los mayores ingresos posibles para la manutención de su familia. Con el transcurso de los meses, y habiendo mejorado considerablemente la relación entre Martina, su madre y su pareja, la joven se inscribió para retomar su escolarización luego del nacimiento de su segunda hija, consideró la posibilidad de colocarse un dispositivo intrauterino e inició un tratamiento terapéutico —aunque concurrió irregularmente—. Además, la pareja fue apoyada con materiales de construcción para mejorar el estado de su vivienda.



Historia de los trabajadores, cuando empezaron a tomar conciencia de su situación y exigieron mejoras en sus condiciones laborales

Estados Unidos: la revuelta de Haymarket (1886) en las fábricas de Chicago.

Rusia: la semilla de la Revolución (1905), campesinos, obreros y la clase media, reclamaban el derecho a la tierra y ocho horas de jornada laboral.

Polonia: Lech Walesa y el movimiento Solidaridad (1980) con trabajadores de los astilleros en Gdansk.

Brasil: Lula y los metalúrgicos (década de 1970) la movilización de los obreros industriales.

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

3.27 4 grandes huelgas que cambiaron el mundo⁸²



El mundo ha sido testigo de muchas huelgas desde que los trabajadores empezaron a tomar conciencia de su situación y a exigir mejoras en sus condiciones laborales. Muchas movilizaciones gremiales -que tomaron fuerza en el último siglo y medio- fracasaron. "Pero algunas lograron cambiar el rumbo de la historia" son aquellas que impulsaron grandes transformaciones en los derechos de los obreros o bien iniciaron grandes movimientos de reforma política, social y económica, e incluso sembraron la semilla de revoluciones. Es difícil hacer una selección, pero se podría decir que unas pocas fueron muy importantes en ese sentido".

3.27.1 Ee.uu.: la revuelta de Haymarket (1886)

Este hecho es, precisamente, el que se conmemora con el Día Internacional del Trabajo: el violento desenlace, en 1886, de una huelga en las fábricas de Chicago, que por entonces era el segundo polo industrial de EE.UU. La Federación Estadounidense del Trabajo había convocado a una protesta el 1º de mayo para exigir una jornada laboral de ocho horas. Una nueva ley les daba ese derecho a los empleados de oficinas federales y de obras públicas, pero no a los obreros industriales. La huelga llegó a movilizar a unos 350.000 trabajadores en todo el país, pero tuvo su epicentro en Chicago, donde los trabajadores tenían jornadas de hasta 14 horas. La tensión con las patronales llegó a su punto más álgido el 4 de mayo, cuando los gremialistas convocaron a una manifestación en el parque de Haymarket, a la que asistieron unos 20.000 obreros. Durante el discurso del anarquista Samuel Fielden, un desconocido arrojó una bomba contra la policía. Un agente murió y otros 60 resultaron heridos. Cundió el pánico y las autoridades abrieron fuego contra la multitud. El incidente acabó con 38 obreros muertos, además de un centenar de lesionados. Varios dirigentes sindicales fueron ahorcados un año después tras un cuestionado proceso judicial. A los obreros que dieron su vida, durante aquellas protestas se los recuerda como "los mártires de Chicago" y, desde entonces, los sindicatos ganaron terreno en todo el mundo.

3.27.2 Rusia: la semilla de la revolución (1905)

En enero de 1905, campesinos y obreros se unieron a la clase media rusa para protestar contra la opresión del imperio del zar Nicolás II y exigir mejores condiciones laborales. En las zonas rurales se produjeron tomas de tierras y se creó el sindicato de agricultores. Las movilizaciones acabaron en violencia cuando el 22 de enero una marcha pacífica hacia el Palacio de Invierno del zar, en San

⁸² Max Seitz. Richard Hyman, profesor de Relaciones Industriales de la London School of Economics. 4 grandes huelgas que cambiaron el mundo. BBC Mundo. Obtenido: 6/11/2021: https://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/05/150430_economia_dia_del_trabajo_huelgas_cambiaron_historia_ms

Petersburgo, derivó en una sangrienta confrontación con la Guardia Imperial que dejó entre decenas y centenares de muertos. Los historiadores no se ponen de acuerdo sobre la cifra de víctimas fatales, pero sí se refieren a ese hecho como el "Domingo sangriento". A partir de ahí cientos de miles de trabajadores en todo el imperio entraron en huelga y crearon consejos conocidos como soviets. Reclamaban el derecho a la tierra, ocho horas de jornada laboral y mejores condiciones de trabajo. Pero a estas demandas se sumaron las políticas: libertad de expresión, derecho a formar partidos políticos y un Parlamento elegido por el pueblo. Uno de los grupos más activos en aquel momento era la facción bolchevique liderada por un tal Vladimir Lenin.

3.27.3 Polonia: Lech Walesa y el movimiento solidaridad (1980)

Una de las huelgas que cambió el mundo tuvo lugar en Gdansk, Polonia. Comenzó el 14 de agosto de 1980, cuando unos 17.000 trabajadores tomaron control del astillero Lenin para protestar por el aumento de los precios de los alimentos, entre otros asuntos. Su líder, Lech Walesa, logró eludir un intento de arresto por parte de la policía secreta, trepó la entrada del astillero y se sumó a los obreros que habían ocupado las instalaciones. Pronto, trabajadores de una veintena de fábricas de la zona se sumaron a la huelga como un gesto de solidaridad. Más de dos semanas después, luego de negociaciones con el gobierno comunista de Polonia, Walesa apareció ante los obreros del astillero y dio un histórico mensaje: "¡Tenemos un sindicato independiente que se autogobierna! ¡Tenemos el derecho a huelga!". Walesa y el viceprimer ministro Mieczyslaw Jagielski habían firmado un acuerdo para responder a las principales demandas de los trabajadores. Fue la primera vez que un gobierno comunista puso en práctica dos derechos consagrados en las convenciones de la Organización Internacional de Trabajo: el de organizarse libremente y el de realizar huelgas.

3.27.4 Brasil: Lula y los metalúrgicos (década de 1970)

En la década de los años 70, los obreros industriales de Brasil -la mayor economía de América Latina- realizaron una serie de huelgas para reclamar aumentos salariales. Fue la primera vez que los trabajadores se organizaron a gran escala en el país para desafiar al gobierno militar. Los sindicatos afirmaban que el régimen había manipulado a la baja las cifras de inflación y demandaban una actualización de los sueldos. En 1979, más de 170.000 obreros metalúrgicos paralizaron el corazón industrial de Brasil, Sao Paulo, con enfrentamientos entre las fuerzas armadas y los manifestantes. El gobierno militar finalmente aceptó ajustar los salarios cada semestre. Las huelgas fueron protagonizadas por el sindicato de obreros metalúrgicos, cuyo líder era Luiz Inácio Lula da Silva. Llevaron a la creación del Partido de los Trabajadores (PT), uno de los principales partidos políticos hoy en día. Después de postularse varias veces sin éxito, Lula acabaría llegando a la presidencia de Brasil (2003-2010). Sus iniciativas que lograron reducir la pobreza en el gigante latinoamericano lo convirtieron en uno de los líderes más respetados a nivel mundial. Pero también su lucha para lograr mayor equilibrio de poder entre los países ricos y emergentes.

3.28 Temas tratados en segunda temporada radial año 2021



1. El trabajo como sistema biológico.
2. Las dimensiones de la bioética del trabajo.
3. ¿Servidoras de dios?: el calvario de 43 mujeres que enfrentan al OPUS DEI.
4. Increíbles historias que suceden en el trabajo. Lectura, el trabajo, del libro «hace falta un muchacho».
5. Breve análisis del mundo del trabajo a lo largo de la historia. "el trabajo está matando a la gente y a nadie le importa.
6. Cómo evitar caer en la "trampa de la eficiencia" en el trabajo. Historias motivacionales para trabajo en equipo.
7. Historias motivacionales para trabajo en equipo. Las solteronas obreras.
8. La explotación sexual y laboral de la niñez y la adolescencia experiencias en la asistencia.
9. 4 grandes huelgas que cambiaron el mundo.



Figura 43⁸³

⁸³ Ibídem

4 AÑO 2022



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

4.1 El cuento ‘El propio esfuerzo’⁸⁴.



Observaba un joven desde un puente, con mirada afligida, a un grupo de pescadores. Poco a poco, sus cestas se iban llenando de peces. – ¡Ojalá tuviera yo esa cesta llena de peces! Podría venderlos en el mercado y comprar más alimentos con el dinero que me dieran por ellos... Entonces, preguntó a uno de ellos: – ¿Cuántos peces llevas? – ¡48! - gritó el pescador desde el embarcadero. El joven comenzó a soñar con todo lo que podía conseguir con tantos peces... – Si fueran míos, sería feliz, porque podría venderlos para conseguir más comida- respondió el joven en voz alta.

El viejo pescador se acercó a él entonces y le dijo: – Yo te daré esta misma cantidad de peces si me haces un favor... Debo ir al pueblo a hacer un recado. Solo tienes que quedarte aquí sujetando bien la caña y sacando los peces que vayan picando... Por supuesto que aceptó el joven y se instaló en el lugar del pescador. Comenzó a pasar el tiempo, más del que imaginaba él. El joven, que empezaba a impacientarse y a cansarse un poco de pescar, cambió de actitud al comprobar que los peces empezaban a picar. ¡Qué contento se puso! No dejaba de sacar peces y más peces. Y entonces apareció el anciano. Miró el cesto y sonrió con satisfacción: – Veo que lograste todos los peces que ansiabas. Tuyo son, pues yo cumplo mis promesas. Y te daré un último consejo: cuando veas a otros conseguir con esfuerzo lo que tanto deseas, no malgastes tu tiempo en ilusiones y deseos... ¡lanza tú mismo el anzuelo y ponte a pescar!

4.1.1 Reflexiones sobre el cuento ‘el propio esfuerzo’

Sin duda, no hay recompensas sin esfuerzo. Sí, a veces la suerte nos sonríe y obtenemos de pronto muchos bienes sin esforzarnos, pero esto no suele ser lo más normal... y por supuesto, todo lo que llega sin esfuerzo no se valora de la misma manera: La dulce recompensa del esfuerzo: En este cuento del propio esfuerzo, el joven protagonista se pasaba el día observando lo que otros conseguían con su esfuerzo, y deseaba tener lo mismo que tenían ellos, sin darse cuenta de que estaba al alcance de su mano, pero que para conseguirlo, más allá de desearlo, debía ponerse ‘manos a la obra’. Todo lo que nos llega a través del esfuerzo ilusiona más, nos llena más y nos hace felices, porque son frutos que recogemos de lo que nosotros mismos invertimos, un reconocimiento a lo que valemos. No es lo mismo que el sentimiento que surge al recibir algo de forma gratuita o inesperada. Por supuesto que ilusiona, claro, pero en el fondo somos conscientes de que es un regalo, no algo que hayamos conseguido nosotros mismos. No enriquece del mismo modo ni acrecienta nuestra autoestima y amor propio.

⁸⁴ Ignacio Santiago. Tu Cuento Favorito. Madrid. Obtenido 21/11/2021: <https://tucuentofavorito.com/el-propio-esfuerzo-un-cuento-corto/>

Paciencia y perseverancia para conquistar tus sueños: Las cosas no llegan deprisa, en el primer momento, al primer intento. Para conseguir una meta, es indispensable, además del esfuerzo, grandes dosis de paciencia y perseverancia. En el caso de este cuento, 'El propio esfuerzo', el jovenal principio se impacientaba, al comprobar que pasaba el tiempo y el pescador no regresaba. Cambióal perseverar, al decidir seguir adelante, y al darse cuenta de que comenzaba a recoger los primerosfrutos de su esfuerzo.

No imagines ni desees... ¡actúa!: El buen consejo del pescador podría ser la moraleja de este cuentode ser una fábula. Por mucho que desees algo, si no actúas, lo más probable es que nunca lo consigas. Antes de perder el tiempo soñando, lo mejor es actuar cuanto antes.

La honestidad del pescador: Las promesas, se cumplen. En 'El propio esfuerzo', uno de los dos protagonistas, el pescador, le da dos buenas lecciones al joven afligido. Una de ellas, ya la hemos visto, es que con esfuerzo pueden conseguirse nuestros sueños o deseos. Y la otra tiene que ver con el valor de la honestidad. Las promesas deben cumplirse para generar confianza en los demás.



Figura 44⁸⁵

⁸⁵ Ibídem



El empleo
es de todos

Mintrabajo

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA



Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

**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



4.2 Garantías laborales de modelo que fue desvinculada como una medida para garantizar el derecho a la intimidad y la protección contra injerencias en la vida privada y familiar.⁸⁶



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

La Corte constitucional desde la perspectiva interseccional, reviso la documentación de agresiones contra el derecho fundamental a la intimidad, relacionándolo con la necesidad humana de un bienestar físico, económico y emocional de quienes laboran precariamente, usando el internet hallando una vulneración sistemática de los derechos a la igualdad, al libre desarrollo de la personalidad, la identidad personal, la salud, la propia imagen, el mínimo vital, la vida, la intimidad y la justicia.⁸⁷

En las actas de Inspección laboral del Ministerio de trabajo, allegadas al acervo probatorio, se encontró que en los centros de trabajo de las webcams no hay actividades de medicina del trabajo prevención y promoción de la salud, ni tampoco estándares mínimos del sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo.⁸⁸

Que el tamaño las habitaciones son un poco reducidas, no cuentan con puerta alguna, en cuanto a las demás áreas del establecimiento de comercio se observa que en las instalaciones existe un patio con escombros no apto para el descanso de las modelos webcam, hay una cocina sin las medidas de bioseguridad.⁸⁹ Es decir las trabajadoras carecen de espacios para el ejercicio al derecho de su intimidad.

La actividad de webcam se hace a expensas del sacrificio de algunas mujeres que ingresan al negocio como una opción de supervivencia, o como una salida para lograr independencia económica y mejorar su nivel de vida.⁹⁰ Se vendía pornografía, que no es otra cosa que la mercantilización digital de la intimidad.

En todas las anteriores situaciones de carácter complejo y multidimensional en que resultan vulnerados los derechos humanos de las mujeres, la Corte Constitucional resalto que, algo en lo que sí se ha logrado un mínimo nivel de consenso jurídico es en que, la explotación sexual de otro ser humano con

⁸⁶ M.P. Alberto Rojas Ríos. Expediente T-7.961.395. Corte Constitucional. Acción de tutela formulada por Fantina contra Pedro Blanco. Vulneración de los derechos fundamentales de una mujer que se desempeñaba como modelo webcam, como una medida para garantizar el derecho a la intimidad y la protección contra injerencias en la vida privada y familiar.

⁸⁷ Ibidem

⁸⁸ Ibidem

⁸⁹ Ibidem

⁹⁰ Ibidem

fin de lucro es incompatible con la dignidad humana (inclusive si media consentimiento).⁹¹

En el modelaje de webcam se presenta el fenómeno de anomia⁹², es preciso señalar, de entrada, que el oficio de modelo webcam no cuenta con una regulación específica en el ordenamiento jurídico colombiano. Esta trabajadora estuvo inmersa en una relación laboral soterrada y, en consecuencia, su desvinculación se produjo mientras era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada.⁹³

Esa actividad se realizó mediante el uso de las tecnologías de comunicación, que ha ganado un espacio predominante en la vida de millones de personas alrededor del mundo.⁹⁴ En un principio, se inició con sitios web de pornografía y publicaciones relacionadas con la prestación de servicios sexuales a domicilio; hoy día existe un amplísimo mercado de las denominadas modelos webcam y de los estudios a través de los cuales prestan sus servicios.⁹⁵ En ese escenario viendo a estas trabajadoras como nuevos sujetos legales laborales y biotrabajadoras, su estrategia de sobrevivencia era negociar su intimidad.



Figura 45⁹⁶

⁹¹ Ibidem

⁹² Es una actividad que, en principio, al no estar expresamente prohibida como tal, no deviene ilícita, lo que no significa que pueda desarrollarse absolutamente al margen del derecho, dado que toda actividad de los particulares, incluso la que se realice en ejercicio del principio de libertad económica previsto en el artículo 333 C.P., está sujeta a la observancia de la Constitución y las leyes, como se desprende claramente de los artículos 6 y 95 de la Carta Política. Ibidem

⁹³ Ibidem

⁹⁴ Al punto que sectores económicos millonarios han encontrado una manera de lucrarse con la creación y difusión de actividades de tipo sexual para adultos. Ibidem.

⁹⁵ Ibidem

⁹⁶ Ibidem

4.3 Movimiento social y laboral de los kibutz israelíes



La conformación de Israel como Estado y las vicisitudes asociadas a su transformación incluyen un gran número de experimentos sociales.⁹⁷ Los kibutz israelíes reviven a fuerza de relajar la socialización, fue uno de los movimientos comunales más importantes de la historia y encandiló a los años sesenta, donde viven hoy 143.000 personas.⁹⁸

Cuando en 1909 unos pocos migrantes judíos de Europa del Este, animados por ideas sionistas y socialistas, fundaron el primer kibutz a orillas del mar de Galilea en Palestina, no preveían que 40 años después más de 70.000 personas se unirían a su movimiento comunitario de ayuda mutua y unidad. Hoy en día, el kibutz forma parte central de los asentamientos judíos y del Estado de Israel, pero su naturaleza ha cambiado.⁹⁹

Los miembros aún comparten mucho –comedor, coche, escuela, sistema de pensiones...–, pero ya no tanto como antes. El individuo ha ganado terreno al grupo. Se han modernizado y adaptado a las exigencias de una sociedad más individualista. El ambiente laboral es a todas luces muy relajado. Funcionan con todo tipo de ajustes laborales. Los jubilados, por ejemplo, pueden trabajar a tiempo parcial, si quieren, para seguir contribuyendo a la comunidad.¹⁰⁰

Se dieron cuenta de que para triunfar en la economía moderna había que especializarse, que no todos los miembros del kibutz servían para todo. Que el maestro o el que ordeñaba las vacas no podía convertirse en el gerente de la fábrica de un día para otro. Hoy día, la gran mayoría de los kibutz son empresas rentables.¹⁰¹

⁹⁷ Iniciados durante el periodo de la Yishuv precedido por la Guerra de Independencia en 1948. Montoya Restrepo, Iván A, & Dávila Dávila, Celia. (2006). El kibbutz desde el periodo pre-estatal (1945-1948) hasta finales del siglo XX. *Innovar*, 16(28), 129-156. Retrieved January 06, 2022, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-505120060002000008&lng=en&tlng=es.

⁹⁸ Ana Carbajosa. Regreso a los kibutz. Ediciones El País. Obtenido 6/1/2021: https://elpais.com/elpais/2013/01/16/eps/1358358236_516486.html

⁹⁹ France 24. ¿Qué queda del ideal utópico de los kibutz en Israel? Obtenido 6/1/2021: <https://www.france24.com/es/20200927-boleto-de-vuelta-israel-kibutz-ideal-utopico>

¹⁰⁰ Ana Carbajosa. Regreso a los kibutz. Ediciones El País. Obtenido 6/1/2021: https://elpais.com/elpais/2013/01/16/eps/1358358236_516486.html

¹⁰¹ Ibidem.



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

4.4 La estructura social de las hormigas como referente del biotrabajo



Investigaciones recientes sobre las estrategias de los insectos sociales frente a situaciones cambiantes han demostrado pautas de conductas muy sofisticadas, semejantes a los algoritmos informáticos usados en Internet y a la forma en que trabaja el cerebro humano. Se abre así un campo de investigaciones que interesan a la neurología, la oncología, la informática y la sociología, entre otros.¹⁰²

Las hormigas aparecen a menudo en fábulas e historias para niños, representando el trabajo intenso y el esfuerzo cooperativo.¹⁰³ Algunos autores contemporáneos las han utilizado como ejemplo para tratar el tema de la relación entre la sociedad y el individuo.¹⁰⁴

Son insectos hipersociales.¹⁰⁵ Las reacciones del hormiguero son inmediatas y colectivas,¹⁰⁶ lo importante es la colmena, no el individuo.¹⁰⁷ No tienen jefes, ni supervisores. Tampoco comprenden el objetivo de su tarea, ni planifican el trabajo. Aun así, las hormigas y otras especies son más eficaces que los propios seres humanos a la hora de afrontar y resolver problemas. El secreto está en la ciencia de colaboración. El ser humano trabaja por su propio provecho y el de su familia.¹⁰⁸

Teniendo en cuenta lo anterior y haciendo una analogía con el trabajo humano, la forma autoorganizativa y el espíritu de cuerpo de las hormigas permite su sobrevivencia y conservación. Es mejor funcionar laboralmente como lo hacen los hormigueros; es innecesario mantener al trabajador controlado con tecnologías digitales como localizadores satelitales y cámaras que invaden su intimidad; se propone el biotrabajo inspirado en los procesos naturales, como un sistema inteligente de gestión, donde se labora por convicción y criterio propio.

¹⁰² Santillana Educación, S. L. Día a día en el aula biología y geología 4. ° Proyectos de investigación profundización las estrategias de los insectos sociales. Obtenido 21/2/2022 <https://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/ecoblog/mafogonl/files/2019/01/57c454f93cc99-152-153.pdf>

¹⁰³ La cigarra y la hormiga (Τέτιξ και μύρμηκες) es una de las fábulas atribuidas a Esopo y recreada por Jean de La Fontaine y Félix María Samaniego. Práctica Griego Clásico (II): La cigarra y las hormigas. Obtenido 21/2/2022: <http://cianeas.blogspot.com/2010/11/practica-griego-clasico-ii-la-cigarra-y.html>

¹⁰⁴ Como Robert Frost en su poema Departmental y T. H. White en su novela de fantasía The Once and Future King; en La vida de las hormigas, Maurice Maeterlinck, premio Nobel de Literatura, considera que estos insectos están llenos de misterios, pero que, a la vez, pueden despertar un sinnúmero de analogías con el comportamiento humano. Ehrlich, Eugene; Carruth, Gorton (1982). The Oxford Illustrated Literary Guide to the United States. Vol. 50. Nueva York: Oxford University Press.

¹⁰⁵ En algunos casos son confundidos con las termitas y cuya jerarquía guarda ciertas similitudes con la de las abejas. Existen en el mundo diez mil especies de hormigas diferentes. Este insecto suele vivir bajo tierra en colonias organizadas, en las que hay dos tipos de hormigas: la reina y las obreras. Trazan hileras en las que transportar el alimento y una de sus características principales es que son capaces de cargar con 50 veces su peso con sus mandíbulas. La fundación del Agua. Fundación Aquae. Madrid. Las hormigas, la especie de insectos más trabajadora y común. Obtenido de 21/2(2021): <https://www.fundacionaquae.org/wiki/clip-natura-hormigas/>

¹⁰⁶ Si una hormiga se asusta, toda la colmena experimenta la misma sensación de manera simultánea. Estoicas sin aspavientos, trenzan sus cuerpos para tender puentes sobre los riachuelos, así mueran miles de hormigas en la empresa. Julio César Londoño. La hormiga y la arena. 5/2/2022. El Espectador.

¹⁰⁷ Ibidem.

¹⁰⁸ El bien de la comunidad se convierte en algo secundario cuando la supervivencia está en juego. Los planes surgen de manera espontánea y son el resultado de las interacciones entre las distintas unidades que forman el conjunto. Las hormigas ni siquiera comprenden las decisiones que toman. Recurren a la autoorganización, el primer principio de la manada inteligente. Peter Miller reúne nociones de inteligencia colectiva en su libro «La manada inteligente: cómo trabajar y comunicarse de un modo eficiente y tomar las mejores decisiones siguiendo el ejemplo de rebaños, enjambres y colonias» (editorial Destino). Citado por: Marina Valero. ¿Qué podemos aprender de una colonia de hormigas?. 27 de marzo, 2013. Madrid. Efe. Obtenido: <https://efesalud.com/que-podemos-aprender-de-una-colonia-de-hormigas/>

Sus nidos son colonias descritas como super organismos, dado que las hormigas parecen actuar como una entidad única, trabajando colectivamente en apoyo de la colonia. Se considera que su éxito en tantos entornos se debe a su organización social y a su capacidad para modificar hábitats, a su aprovechamiento de los recursos y a su capacidad de defensa.¹⁰⁹

Los colectivos que encontramos en la naturaleza nos han enseñado dos lecciones: La incertidumbre, la complejidad y el cambio no tienen por qué convertirse en un problema si trabajamos en grupo y fijamos objetivos comunes. Los instrumentos necesarios para lograr el éxito y evitar el caos son la diversidad de conocimientos, la aplicación de reglas simples, interacciones entre los miembros del grupo, aportaciones individuales y uso de umbrales de consenso.¹¹⁰

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

Una ciudad inteligente es aquella capaz de aprovechar los datos, la tecnología y la innovación para lograr mayor eficiencia, equidad, sostenibilidad y competitividad en el territorio, apuntando al mejoramiento de la calidad de vida de las personas.¹¹¹

Dentro del ecosistema de ciudades inteligentes de Israel, se encuentran empresas que facilitan compartir un vehículo por cortos periodos de tiempo, mediante algoritmos que analizan las rutas y destinos de los ciudadanos que usan aplicativos de transporte, para así disminuir el impacto ambiental de los vehículos y el tiempo perdido en tráfico.¹¹²

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

Las hormigas tienen un ordenado y muy estructurado sistema social,¹¹³ las características son su adaptación al medio, su comunicación entre individuos, su capacidad de defensa y su forma de

¹⁰⁹ Philip S. Ward. Phylogeny, classification, and species-level taxonomy of ants. *Zootaxa* 1668: 549–563 (2007). (Hymenoptera: Formicidae) Department of Entomology, University of California, Davis.

¹¹⁰ Peter Miller reúne nociones de inteligencia colectiva en su libro «La manada inteligente: cómo trabajar y comunicarse de un modo eficiente y tomar las mejores decisiones siguiendo el ejemplo de rebaños, enjambres y colonias» (editorial Destino).

¹¹¹ El concepto aplicado a un territorio conlleva al establecimiento de sinergias entre actores y sectores, a fin de que puedan actuar articuladamente para el logro de propósitos comunes. Manuel Riaño, en la construcción de ciudades inteligentes. 17 /2/2022. p.p.24.El Espectador.

¹¹² Embajada de Israel. Soluciones tecnológicas para-Colombia y el Mundo. 22/ 2/2022. Portafolio.

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

¹¹³ Se dividen en castas y contrariamente a lo que se piensa, una colonia puede tener varias reinas o incluso, no tenerlas. La mayoría de las especies construyen complejos hormigueros. No todas las especies de hormigas trabajan en equipo, pues algunas cazan solas y muestran agresividad con las compañeras. Otras sólo atacan a las intrusas que no comparten el olor que las define como miembros de su colonia. Bioenciclopedia.com. Comportamiento de las hormigas. Obtenido 21/2/2022: <https://www.bioenciclopedia.com/hormigas/>

solucionar los problemas a los que se enfrentan.¹¹⁴ 38 con medios de comunicación para poder mantener el orden entre ellas, así como también cuando se encuentran peligro.¹¹⁵

Viven en nidos formando grandes sociedades, en la que existe una gran división de trabajo entre varias castas especializadas, pueden comunicar direcciones (dónde se halla la comida) y dar alarmas.¹¹⁶

No son inteligentes, pero los hormigueros sí. Basta con estudiar su comportamiento cuando está solo: una hormiga aislada es una hormiga sin rumbo. El colectivo que la arroja lo es todo para ella. Sin líderes, sin órdenes, sin planes impuestos desde arriba y sin reuniones de orientación laboral, la colonia funciona con rapidez y eficiencia ante los cambios del entorno.¹¹⁷

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



Figura 46¹¹⁸

¹¹⁴ Hormigas. Obtenido 21/2/2022: <https://www.rentokil.com/es/blog/hormigas/>

¹¹⁵ Uno de los métodos que utilizan es por medio de una sustancia que las mismas van desprendiendo para que las demás puedan seguirlo y así puedan encontrar el camino de regreso a su hogar o para hallar la comida. Hormiga» características, organización de las hormiga, hormigueros y tipos de hormiga.

Obtenido de 21/2(2021: <https://cumbrepuebloscop20.org/animales/hormiga/>

¹¹⁶ Las hormigas obreras cuidan a las larvas, las alimentan y las lavan. Las hormigas pueden comunicarse entre ellas. Enrique Martínez-Salanova Sánchez ¿Quiénes son y qué hacen las hormigas? Obtenido 21/2/2022:

<https://educomunicacion.es/cineyeducacion/unidadescuadernohormigas.htm>

¹¹⁷ Deborah Gordon. Citado por: Marina Valero. ¿Qué podemos aprender de una colonia de hormigas? .27 de marzo, 2013. Madrid. Efe. Obtenido:

<https://efesalud.com/que-podemos-aprender-de-una-colonia-de-hormigas/>

¹¹⁸ Ibídem



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/>



Ingresa aquí



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

TRANSICIÓN DEL MUNDO DEL ESTUDIO AL MUNDO DEL TRABAJO



Dialogo con
Jesús Emiliano Castañeda palacios
consultor empresarial

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



www.bioeticadeltrabajo.org

4.5 Jóvenes y mercado laboral: ¿problema estructural?¹¹⁹



Xiomara Rubiano, una estudiante de 20 años que anhela terminar con éxito la universidad y vincularse profesionalmente, cuenta la odisea de encontrar un empleo que se ajuste a sus necesidades. Varias veces le han cerrado las puertas por no tener experiencia o porque la empresano le brinda el tiempo para estudiar y trabajar a la vez. Su día comienza a las 6:00 a.m., cuando enciende su computadora para revisar las nuevas ofertas de trabajo a las que podría aplicar. Su hojade vida reposa en los principales buscadores de empleo en internet y por horas revisa las notificaciones que llegan a su celular.

“Esto se convierte en la rutina de mandar y mandar hojas de vida y esperar una respuesta, que la mayoría de las veces es negativa”, explica. No obstante, cuando hay ofertas estas no llenan sus expectativas, pues al no tener experiencia y estar estudiando, generalmente solo clasifica para trabajos temporales en ventas o servicios, con salarios bajos, algunos sin prestaciones o sin flexibilidad para estudiar. Según datos del Observatorio de Desarrollo Económico, en el tercer trimestre de 2021 el desempleo juvenil en Bogotá fue del 23,4 %, cifra que comparada con el mismoperíodo de 2019 (antes de la pandemia) la supera en 5,8 %. “Como joven y estudiante, el proceso ha sido desalentador. Creo que no hay muchas opciones de aspirar a un salario digno”, agrega Xiomara.

Experimentar una larga situación de desempleo, además, ha representado para ella un desafío adicional: a nivel personal la ha obligado a fortalecerse emocionalmente, ante la preocupación y la ansiedad que le genera su situación.

¿Es difícil para un joven acceder a un buen empleo?

Cifras del DANE reflejan un repunte del Producto Interno Bruto en el país del 13,2 %, lo que indicaríaque la economía está creciendo, pero ¿por qué no crece la oferta laboral? esto no significa un error en las cifras, sino que el problema del desempleo juvenil radica en la falta de una estructura de oportunidades, y agrega que para los empresarios es más barato invertir en estrategias para generarmayor rentabilidad que contratar personal para expandirse.

Asimismo, dijo, el desempleo juvenil se ha convertido en un problema estructural, pues las necesidades de muchos jóvenes los lleva a aceptar empleos bajo cualquier condición, con salarios reducidos o sin acceso a elementos importantes, como las prestaciones sociales. “La mayoría de lasjóvenes consiguen empleos que no los satisfacen o que no se relacionan con su proyecto de vida”, aclaró. Lo cual tiene sentido si se contemplan los datos del Observatorio de Desarrollo Económico, que señalan que en los siguientes sectores se concentra el 51,6 % de la ocupación juvenil de la ciudad: comercio y reparación

¹¹⁹ Daniel Daza Gutiérrez. Jóvenes y mercado laboral: ¿problema estructural? p. 4. Bogotá. 1/2/2022. ElEspecta

de vehículos (25,9 %), actividades profesionales, científicas y técnicas (13,7 %) e industrias manufactureras, con 12,1 %.

A esto se suma la brecha de género, que sigue presente., en el tercer trimestre de 2021, la tasa de desempleo para las mujeres se ubicó en 19,5 %, que se encuentra por encima de las cifras presentadas por los hombres (16,9 %), evidenciando la necesidad de trabajar en la igualdad laboral. Además, la falta de estabilidad afecta su trayectoria profesional, ya que su constante cambio de empleo no les permite adquirir la experiencia necesaria que buscan las empresas. “Si alguien entre los 18 y 25 años aún no tiene un trabajo estable, esto representa un problema de ‘enganche’, lo que lleva a que acudan a la informalidad como única salida”, explicó Laverde.

¿Qué se está haciendo por la contratación juvenil?

El Acuerdo 805 de 2021, establece una política de dignificación de las prácticas laborales en el Distrito Capital de Bogotá, que tiene como principal objetivo su remuneración en el sector público, la cual antes no existía, y apuntó a reforzar desde lo local las Leyes 2039 y 2043 de 2020, en las que son válidas las prácticas como experiencia laboral.

Se trabaja en un proyecto que pueda generar acceso al primer empleo para los y las jóvenes, donde la experiencia no sea una limitante, sino que permita adquirir conocimientos desde el empleo y así potencializar sus capacidades. Se radica un proyecto de acuerdo para el establecimiento de lineamientos para una política pública de primer empleo en la ciudad, en concordancia con la Ley 1429 de 2010, y generar oportunidades para la juventud, mujeres, ruralidad y demás población vulnerable, tanto desde el sector público como el sector privado”, manifestó. El Distrito busca disminuir las tasas de desempleo juvenil. La primera meta es volver al 16 % que, según el DANE, se registró en 2019. En definitiva, este es un problema que va más allá de la falta de acceso a un empleo digno, se trata de toda una base poblacional que cada día ve reducida la posibilidad de tener mejor calidad de vida. Cambiar este panorama es el reto, para que salir del país no termine siendo la solución de algunos jóvenes.



El empleo
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA



Sintonízanos

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

 [Ingresa 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

4.6 France TELECOM: los suicidios de 19 trabajadores por los que juzgan a los ejecutivos de una de las grandes empresas de Europa.¹²⁰



No todos los casos forman parte del proceso judicial actual. Hace una década eran parte de la cúpula de la mayor teleoperadora de Francia, pero hoy se sientan en el banquillo, acusados de ser los impulsores de una cultura empresarial que supuestamente provocó que 19 trabajadores se suicidaran, otros 12 lo intentaran y 8 más sufrieran de depresión. El caso de France Telecom, que en 2013 cambió su nombre a "Orange", ha traspasado fronteras y es visto por muchos como uno de los ejemplos más claros del daño que un ambiente laboral tóxico puede hacer en la vida del personal. La empresa y siete de sus ex altos ejecutivos están acusados de haber infligido o haber sido cómplices de "acoso laboral" a 39 empleados entre 2007 y 2011. Los sindicatos hablan de un número mayor de trabajadores afectados, con al menos 35 suicidios registrados. Esta es la primera vez que una firma del CAC 40, el índice bursátil que incluye a las 40 empresas de más valor de la Bolsa de París es jugada por acoso laboral.

La actual Orange se enfrenta a una multa de 75.000 euros (cerca de US\$85.000); tres exdirectivos podrían ser condenados a un año de cárcel y a una multa de 15.000 euros (cerca de US\$17.000); y otros cuatro, a ocho meses de prisión y sanciones de 10.000 euros (poco más de US\$11.000), según la agencia de noticias AFP. El juicio acabó este jueves y el veredicto se dará a conocer en diciembre. Los acusados han reconocido que la reestructuración que pusieron en marcha fue dura para el personal, pero en todo momento negaron que esta involucrara acoso laboral. Esta es la historia de cómo lo que debería haber sido un plan para reestructurar una antigua empresa estatal que acababa de ser privatizada terminó siendo visto como una fuente de estrés, depresión y muertes, según los sindicatos, víctimas y familiares. El gobierno se reunió con France Telecom ante el aumento de los suicidios en 2009.

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

El objetivo de estos planes era recortar 22.000 de los más de 100.000 puestos de trabajo de la empresa, así como realizar 10.000 traslados de personal. Estos 22.000 recortes debían ser "salidas naturales",

¹²⁰ Redacción BBC News Mundo. Obtenido 12/ 3/2022: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-48951043>

o sea, voluntarias, según dijo entonces a la prensa el presidente y director general de la firma, Didier Lombard.

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

Pero ¿qué fue lo que France Telecom hizo mal? Entre 2007 y 2011, se registraron decenas de suicidios entre empleados de France Telecom. "Por la ventana o por la puerta" La firma está acusada de haber hostigado a los empleados que no quería más en plantilla para que renunciaran. Testimonios de trabajadores, familiares e incluso cartas de suicidios dan cuenta de situaciones en las que empleados se quedaban sin funciones porque sus puestos habían sido eliminados y nadie les proporcionaba instrucciones sobre sus nuevas tareas. A otros se los obligaba a trasladarse a centros de trabajo lejos de sus casas. Algunos se sentían humillados porque les habían rebajado de categoría y salario. Nicolas Grenoville, de 28 años, se quitó la vida el 10 de agosto de 2009 en su departamento con un cable de France Telecom, según informó en su día el abogado de su familia. En una carta, el joven escribió: "Mi trabajo me hace sufrir... No aguanto más este empleo y a France Telecom no le importa".

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

"Nos hablaba de presión moral y física, de altercados con clientes y colegas, de la obligación de facturar como fuera... Para él, en el día a día, ir a trabajar se había vuelto un infierno. Cuando estás solo, nadie te ayuda, tus superiores se burlan...", le dijo su hermano, Vincent Grenoville, a la publicación francesa. Los suicidios comenzaron en 2007, dos años después continuaban y la empresa seguía negando que fueran su responsabilidad pese a que su nombre aparecía en muchas cartas de despedida y que más de un empleado escogió su centro de trabajo como lugar para acabar con su vida. En julio de 2009, otro empleado de 52 años se había quitado la vida en Marsella dejando muy claro el motivo en una carta: "Me suicido debido a mi trabajo de France Telecom. Esa es la única razón". Otro trabajador describió en la suya la cultura empresarial de France Telecom como una "gerencia a través del terror".

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

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

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

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



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



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

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



Todos los jueves

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



o haz clic aquí

U2 UNIVERSIDAD
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia

4.7 El primer ciborg reconocido en el mundo.



Para demostrar la interacción entre trabajo, intimidad y tecnociencia, así como lo que es biotrabajador y nuevo sujeto legal laboral, gestionando biolaboralidad, está el artista Neil Harbisson, un activista por el transespecismo y los derechos ciborg es el primer ciborg reconocido en el mundo capaz de oír las vibraciones de los colores a través de la antena que tiene implantada en su cráneo.

Desarrolló la que se convertiría en la primera antena ciborg que desde entonces le permite percibir los colores a través de los sonidos de sus frecuencias. La antena funciona como un órgano que expande sus sentidos y que, además, supuso un cambio en su identidad. Este cambio significó para el artista una transformación en su especie, porque utiliza la tecnología como extensión de sus sentidos y la incluye en su identidad. Por esta razón se considera un ciborg. Esta nueva especie la define como “cualquier persona que incluya la tecnología como parte de su identidad. Andrea Jaramillo Caro. Escuchar el color, el mundo en el que vive Neil Harbisson.¹²¹

Trabaja vendiendo acceso a la intimidad de sus sueños y su mente, quien compra lo que el artista define como una obra de arte interactiva, obtiene un enlace que le permite enviar colores a la antena de Harbisson en una mezcla de arte ciborg y arte criptográfico.

La persona que compró acceso a su cabeza es Paul Lombarte, es un artista y “tiene el derecho de mandarme colores cuando quiera, un azul, un rojo, puede mandar varios colores que recibo. Si me manda colores cuando estoy durmiendo, pues me puede despertar o colorear mis sueños o alterarlos. Si me manda un amarillo mientras duermo, quizás aparece un limón en el sueño. Es un arte que depende de la confianza y el respeto, porque me podría molestar mucho”¹²²



Figura 47¹²³

¹²¹ 15/2/2022.p.p.12.Sección de Cultura. El Espectador. Obtenido: https://main-elspectador-caracoltv.content.pugpig.com/2022/02/14/escuchar-el-color-el-mundo-en-el-que-vive-neil-harbisson/pugpig_index.html

¹²² Ibidem.

¹²³ Primera persona en el mundo reconocida como cyborg. Obtenido 25-10-2022: <https://www.mediavida.com/foro/ciencia/primera-persona-mundo-reconocida-como-cyborg-551300>

4.8 Multiplicación de saberes¹²⁴



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.

¹²⁴ Manual de derechos laborales N ° 11. Multiplicación de Saberes, Escuela Nacional Sindical. Centros de Atención laboral. 2020. Medellín-Colombia.

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.



Figura 48¹²⁵

¹²⁵ Ibidem



El empleo
es de todos

Mintrabajo



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

U2 UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA

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



4.9 Herramientas para multiplicar aprendizajes¹²⁶



La clave de la enseñanza-aprendizaje en la pedagogía crítica es enseñar-aprendiendo. Para ello, quien multiplica conocimiento podrá dotarse de una serie de herramientas que le permitan interactuar, recoger saberes, guiar la construcción de nuevos y proponer reflexiones. Las herramientas de aprendizaje están a disposición para facilitar el proceso de quien cumple el rol de multiplicador/a.

Las herramientas son amigas inseparables del multiplicador/a, y son partes del otro 50 % de la planeación. Las herramientas más conocidas son las de trasmisión de conocimiento a través de la exposición magistral, o la cátedra y las actividades de evaluación. Con estas herramientas se desarrollan la mayor parte de los procesos de aprendizaje; sin embargo, en un mundo cambiante y desde la perspectiva crítica, estas son una de las tantas que se pueden utilizar en los encuentros de enseñanza- aprendizaje.

Con las herramientas de la pedagogía crítica se propone estimular el aprendizaje colectivo, la participación individual y la experiencia significativa, que son las que se hacen parte de la cotidianidad: Cuando una persona identifica el nivel práctico de los que está aprendiendo, paulatinamente lo va incorporando a su vida. Así es que, los procesos de multiplicación están orientados a hacer del conocimiento algo práctico. Como se mencionaba al inicio, la perspectiva de este proceso de formación es la transformación social, el cual que se consigue con mayores conocimientos, pues los procesos de multiplicación pueden contribuir a ello.

En la actualidad existen muchas herramientas para el proceso de enseñanza-aprendizaje, como los juegos didácticos, las actividades grupales e, incluso, prácticas individuales. La elección de las herramientas depende del tipo de acción que se quiere llevar a cabo. Hay herramientas que permiten orientar el desarrollo de los temas de diversas maneras, para nuestro caso, valdrá señalar solo tres de estas orientaciones:

La exploración: cuando se quiere saber lo que los y las participantes saben de un tema o de un problema. La estructuración: cuando se quiere incentivar el conocimiento de conceptos y/o de teorías. La integración: cuando se quiere incentivar el uso de los aprendizajes en situaciones prácticas.

Las herramientas se pueden utilizar en todos los momentos de la actividad de multiplicación, pues pueden servir para iniciar la sesión, para romper el hielo, para la presentación de los y las participantes o para estimular la reflexión. Si desea conocer y practicar algunas de estas actividades. A continuación, se presenta el ejemplo del Árbol de problemas: Es una herramienta de exploración que permite el

¹²⁶ Manual de derechos laborales N ° 11. Multiplicación de Saberes, Escuela Nacional Sindical. Centros de Atención laboral. 2020. Medellín-Colombia.

acercamiento a situaciones problemáticas, a necesidades o intereses que requieren su análisis para la comprensión, en profundidad, de los orígenes de un problema, así como las perspectivas de transformación. Esta herramienta se centra en las percepciones, tanto manifiestas como significativas desde la subjetividad. Se trata de la representación de un árbol, en el que el tronco, las raíces y las ramas cumple una función.

Paso a paso: Crear un grupo de discusión entre tres y cinco personas. Utilizar hojas de papel, marcadores de tres colores para luego escanear, o recurso digital (Power-Point u cualquier otro que haga su función). Dibujar un árbol. Cada participante identifica una problemática o una situación en torno a la situación que desea conocer. Luego se señalan los más recurrentes para identificar su núcleo y, entonces se ubican en el tronco del árbol. Luego, entre las 5 persona participantes:

Se interroga sobre las causas del problema o situación (¿qué consideran que originó o dio origen a la situación o problema?). Se consideran los efectos de ello (¿qué consideran que produce la situación o problema?)

Socialización en grupo: Una vez hecho el ejercicio, el grupo analiza la situación de esta forma: ¿Por qué eligieron el núcleo de problema o situación que aparece en el árbol de problema? Se clasifica el tipo de problema y se trata de explicar. ¿Quiénes son las personas que hacen parte del problema? ¿Quiénes podrían ser parte de las soluciones? ¿Qué se quiere cambiar del problema o la situación? ¿por qué? ¿Si no se resuelve el problema o situación, qué pasaría?



Figura 49¹²⁷

¹²⁷ Ibidem

4.10 Historias sobre: las prestaciones¹²⁸



Con razón se ha dicho que los derechos humanos (entre ellos los laborales) son resultado de luchas y de conquistas sociales. No existe antecedente del reconocimiento y protección de un derecho que no haya pasado por la necesidad de diseñar y ejecutar planes para reivindicación y materialización de estos. Se estudiarán las prestaciones sociales y económicas que se desprenden de la relación laboral. Para tal fin se ha revisado el fundamento legislativo y las consideraciones jurisprudenciales que le dan contenido, alcance y desarrollo a los derechos laborales. De esta manera veremos los que hacen parte de las prestaciones sociales y económicas, la pertinencia y la utilidad de estas, los mecanismos para acceder a ellas y el carácter de irrenunciabilidad del que gozan. Empecemos por decir que Prestaciones Sociales son los derechos que debe pagar el empleador a sus trabajadores(as). A esos derechos no se renuncian y tampoco se pueden negociar por debajo de lo que la ley establece. Cuando se firma un contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho al pago total de las prestaciones sociales, estas incluyen:

Auxilio de cesantía, intereses a las cesantías, primas, dotaciones (calzado y vestido), subsidio familiar y licencias de maternidad y paternidad. Además de otras que, sin ser prestaciones, el empleador está obligado a reconocer y a pagar, como son: vacaciones, indemnización por despido sin justa causa, indemnizaciones por despido sin autorización, indemnización moratoria, sanción por no consignar las cesantías en el fondo.

El salario: El salario es el que permite dar forma a las prestaciones sociales, pues es la base sobre la que éstas se liquidan. Salario es el dinero que el empleador paga por los servicios que ha prestado el trabajador(a) en la empresa. En este se incluye el valor básico que hayan pactado ambas partes y no puede estar por debajo del salario mínimo legal vigente, más los recargos por trabajo nocturno o extra, dominical o festivo, compensatorio, etc., y otros pagos en dinero o en especie que el empleador pueda entregar. En caso de que el salario sea variable, se debe promediar para hacer este cálculo. Hay varias clases de salario:

Integral: Este incluye el pago de prestaciones sociales y nunca es inferior a 13 salarios mínimos legales mensuales vigentes (smlmv).

¹²⁸ Manual de derechos laborales N ° 2 Prestaciones Sociales, Escuela Nacional Sindical. Centros de Atención laboral. 2020. Medellín-Colombia

Fijo: cuando no se modifica el valor pactado.

Variable: cuando se modifica por razón de otros cargos como en el caso de porcentajes por ventoso al destajo.

Mixto: cuando combina una parte de salario fijo y otra de salario variable (por ejemplo, en varias convenciones colectivas de organizaciones sindicales de la palma se tiene un salario básico y un porcentaje en destajo por productividad).

Hay que tener en cuenta que el salario puede ser pagado en: **Dinero y Especie**, que puede ser alimentación, habitación, vestuario, etc.

Cuando el salario fijo equivale al mínimo, el valor que se paga en especie no puede estar por encima del 30 %. Si el salario fijo está por encima del smlmv, el pago en especie puede llegar hasta el 50%. Si el trabajador gana hasta dos smlmv y se desplaza hacia su lugar de trabajo, tiene derecho al subsidio de transporte, y debe ser pagado en dinero; en caso contrario, el empleador debe transportarlo al lugar de trabajo. El auxilio de transporte se considera como salario sólo para liquidar el auxilio de cesantía y las primas de servicio. No se liquida para las vacaciones en atención a que para el disfrute de esta prestación el trabajador no requiere el subsidio de transporte para desplazarse. No olvide que en cualquier caso el salario siempre debe ser pactado entre los dos: trabajador(a) y empleador, y no podrá ser inferior al smlmv, en cuyo caso, si se diera este pacto, no tendría ninguna validez. El salario, además de ser un derecho irrenunciable de la persona, constituye el sustento vital de trabajadores(as), por lo tanto, se encuentra en relación con su calidad de vida, que se traduce en dignidad humana. Es por ello que se concibe como un derecho fundamental, que, en caso de ser vulnerado, puede ser defendido a través de una Acción de Tutela.

4.10.1 Salario del servicio doméstico

Los trabajadores del servicio doméstico, de tiempo parcial o completo, realizan actividades en el hogar que son remuneradas salarialmente de forma fija, variable o mixta. Para trabajadores(as) el salario puede ser pagado en dinero o en especie; por ejemplo, proporcionando vivienda o alimentación, caso en el cual no pueden ser incluidos como base para calcular las prestaciones sociales.

¿Y si laboro tiempo completo e interna (o) en mi trabajo? En este caso, el salario en dinero recibido corresponderá al 70 % del salario mínimo, el otro 30 % será percibido por conceptos de pagos en especie de vivienda y alimentación, pero el reconocimiento de las prestaciones sociales (cesantías, intereses, prima de servicios y vacaciones) se deberán con base en el 100 % del smlvmo de forma proporcional, según el tiempo laborado.



El empleo
es de todos

Mintrabajo



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

U2 UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA

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

4.11 Derecho a la libertad sindical¹²⁹



Para abordar el tema del derecho a la libertad sindical en Colombia es necesario, primero, relacionarnos con los conceptos de libertad, derecho y sindicato:

Libertad es, en términos generales, la facultad que tiene el hombre de obrar o no de una manera o de otra, por lo que es responsable de sus actos. En los sistemas democráticos se define como un derecho de valor superior que asegura la libre determinación de las personas. Ahora, Derecho, como la libertad, es una facultad del ser humano para hacer legítimamente lo que conduce a los fines de su vida. Otra definición que se corresponde muy bien con el tema que vamos a tratar dice que son las facultades y obligaciones que derivan del estado de una persona o de sus relaciones con respecto a otras. Como puede verse, derecho y libertad están íntimamente ligados: no hay libertad si se vulneran los derechos, y no hay derechos si no hay libertad.

4.11.1 Derecho a la libertad sindical

Teniendo claro estos conceptos, veamos qué es un sindicato u organización sindical: es una asociación de trabajadores(as) que se forma para defender y promocionar los intereses profesionales, económicos y/o sociales de sus miembros. De ahí que el derecho a la libertad sindical sea un derecho humano fundamental de naturaleza individual y colectiva, el cual tiene tres dimensiones:

Dimensión política: busca el equilibrio de poder, el control a la arbitrariedad en las relaciones de trabajo y la redistribución de la riqueza.

Dimensión ética: busca la igualdad y la paz.

Dimensión jurídica: busca el ejercicio de libertades públicas, derechos políticos, derecho de asociación, negociación y huelga.

Los derechos que tienen que ver con la libertad sindical son en esencia instrumentales, porque sirven para alcanzar otros derechos.

Hay tres fuentes importantes: del derecho de asociación: la Organización Internacional del Trabajo (OIT), específicamente el Comité de Libertad Sindical; la Corte Constitucional, a partir de las Sentencias, y la legislación interna y lo que ella reglamenta en el Código Sustantivo del Trabajo (CST).

¹²⁹ Manual de derechos laborales N ° 7- 8. Derecho a la libertad sindical, Escuela Nacional Sindical. Centros de Atención laboral. 2020. Medellín-Colombia.

4.11.2 ¿Qué son los derechos sindicales para la OIT?

La OIT es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de las relaciones laborales, promoviendo la justicia social, el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo, la creación de oportunidades de empleo y la mejora de las condiciones laborales en el mundo. Esta organización se ha ocupado de defender y hacer visibles los derechos de los trabajadores, los cuales son indivisibles de los demás derechos humanos y, además, imprescindibles para la existencia y eficaz funcionamiento de los sindicatos dedicados a defender y promover los intereses de los trabajadores.

Es importante saber que: Los derechos sindicales no fueron concedidos como un acto de decisión de los Estados, sino como una conquista de los trabajadores luego de una larga, dura y constante lucha de los primeros y de sus organizaciones, en contra de la, a menudo, implacable resistencia de los empresarios y gobiernos.



Figura 50¹³⁰

¹³⁰ Ibidem

4.12 Resumen de las historias laborales primera temporada 2022



- 31 de enero 2022

El cuento 'el propio esfuerzo' primera parte

- 10 de febrero

El cuento 'el propio esfuerzo' segunda parte

- 11 de febrero

Garantías laborales de modelo que fue desvinculada como una medida paragarantizar el derecho a la intimidad y la protección contra injerencias en la vida privada y familiar primera parte

- 15 de febrero

Garantías laborales de modelo que fue desvinculada como una medida paragarantizar el derecho a la intimidad y la protección contra injerencias en la vida privada y familiar. Segunda parte

- 1 de marzo

La estructura social de las hormigas como referente del biotrabajo.

- 8 de marzo

Jóvenes y mercado laboral: ¿problema estructural?

- 15 de marzo

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

- 22 de marzo

El primer ciborg reconocido en el mundo.

- 29 de marzo

La multiplicación de saberes

- 5 de abril

Herramientas para multiplicar aprendizajes

- 19 de abril

El mapa mental y el juego de roles como herramientas para multiplicar aprendizajes,

- 26 de abril

El fuero laboral por discapacidad. Tres de mayo

El fuero laboral por discapacidad,

- 10 de mayo 2022

Las prestaciones,

- 17 de mayo

El derecho a la libertad sindical



El empleo
es de todos

Mintrabajo



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

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

**CONOCE TODO SOBRE LAS
INCAPACIDADES LABORALES**

 **Sintonízanos**

© Unipiloto Radio Online

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



Ingresa aquí

Con Fabio de Jesús Ernesto
Poveda Vargas,
Subdirección de
Inspección del
Ministerio del Trabajo

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

Para mayor información:



+57 300 574 78 11

ggomezm@mintrabajo.gov.co



www.bioeticadeltrabajo.org

4.13 El fuero por discapacidad¹³¹



Es la protección de estabilidad laboral que gozan los trabajadores(as) que por sus condiciones específicas de salud se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, lo cual los hace sujetos de especial protección, y son quienes poseen algún tipo de discapacidad física, síquica o sensorial debidamente acreditado, tal y como se entra a explicar a continuación:

4.13.1 Discapacidad física:

Esta clasificación cuenta con las alteraciones más frecuentes, las cuales son secuelas de poliomielitis, lesión medular (parapléjico o cuadripléjico) y amputaciones. Por regla general, estos trabajadores ingresan a laborar desde la firma de su contrato en este estado, así mismo, el empleador tiene el deber de adaptar las entradas, espacios y zonas salubres para que las personas en condición de discapacidad gocen en su trabajo a plenitud.

4.13.2 Discapacidad sensorial:

comprende a las personas con deficiencias visuales, a los sordos y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje.⁷ Al igual que las personas con discapacidad física, generalmente ingresan en dicho estado, pero también pueden presentarse problemas sensoriales a causa de su trabajo.

4.13.3 Discapacidad intelectual:

Se caracteriza por una disminución de las funciones mentales superiores (inteligencia, lenguaje, aprendizaje, entre otros), así como de las funciones motoras. Esta discapacidad abarca toda una serie de enfermedades y trastornos, dentro de los cuales se encuentra el retraso mental, el síndrome Down y la parálisis cerebral.

4.13.4 Discapacidad psíquica:

Las personas sufren alteraciones neurológicas y trastornos cerebrales. Respecto a esta discapacidad, se puede dar por al llamado “estrés laboral” que comúnmente se presenta cuando el trabajador está bajo una carga laboral excesiva o estado de presión continuo y recurrente.

¹³¹ Manual de derechos laborales N ° 4. Estabilidad laboral reforzada, Escuela Nacional Sindical. Centros de Atención laboral. 2020. Medellín-Colombia.

4.13.5 Las personas con discapacidad.

Las que se encuentran en procesos de rehabilitación o en tratamientos médicos. Las que se encuentran incapacitadas. Inicialmente no importa el grado de discapacidad, en tanto la protección está pensada para evitar la discriminación: Comprende derechos a la reincorporación y a la reubicación laboral. Para despedir a cualquier trabajador(a) con las características antes mencionadas, el empleador debe:

Solicitar autorización previa ante el inspector de Trabajo donde se acredite que la persona incurrió en una justa causa que amerite dar por terminado su contrato. Si no lo hace el despido no tiene efecto, debiendo el empleador reintegrar al trabajador(a) y cancelarle todos los salarios y prestaciones dejados de percibir; además tendrá que pagar una indemnización al trabajador(a) de 180 días de salario y las otras indemnizaciones que se deben. Para solicitar la autorización de despido a una persona discapacitada, es necesario que haya terminado la rehabilitación integral, a menos que la misma no resulte procedente o no sea posible culminarse.



Figura 51¹³²

¹³² Ibidem

4.14 El biotrabajo en contexto

Una génesis de este concepto se encuentra en el siglo pasado, donde se dieron casos de explotación laboral, especialmente en poblaciones vulnerables, estas situaciones de marginamiento se explicarán y dimensionarán, con elementos de sociología jurídica y una mirada bioética.

La mirada bioética se da cuando se refiere a la problemática tecnológica y las revoluciones industriales referida al cambio cognoscitivo, humano y moral que esta trae consigo. La complejidad de la bioética se expresa en los problemas que ha sido capaz de plantearse, y tiene ante sí¹³³. Dicha corriente de pensamiento incluye los siguientes autores: Antecedentes en el pensamiento dialéctico en la filosofía antigua. Edgar Morin¹³⁴. Carlos Eduardo Maldonado¹³⁵. L. Bertalanffy¹³⁶.

Los siguientes son algunos elementos de la sociología jurídica:

- Sus temas de estudio han sido el pluralismo jurídico, el uso alternativo del derecho, derecho y conflictos sociales, los derechos humanos desde enfoques de género y étnico, las críticas feministas al derecho, el derecho indígena, las transformaciones del derecho en la globalización, los procesos constituyentes en América Latina, el derecho y los movimientos sociales, las reformas a la administración de justicia en América Latina y las luchas por los derechos¹³⁷.
- A través de ella es posible conocer y reconocer el comportamiento de la comunidad y hallar las soluciones prácticas a sus conflictos tanto internos como externos¹³⁸.
- La sociología jurídica, también conocida como sociología del derecho, es un área del Derecho que se caracteriza por estudiar las problemáticas que existen entre lo jurídico y lo social¹³⁹.
- Gracias a las funciones sociales del derecho, pueden controlarse los conflictos civiles, las violaciones de los derechos humanos, así como, otras situaciones que salen de la normalidad jurídica¹⁴⁰.
- Una de sus características es la crítica al positivismo jurídico¹⁴¹.

¹³³ Introduciendo nuevos elementos no humanos con respecto a la moralidad, y proyectando un futuro extra planetario y de transformación genética y cibernética de los seres humanos y la sociedad. La complejidad de la bioética se expresa en los problemas que ha sido capaz de plantearse, y tiene ante sí. Carlos Jesús Delgado Díaz. Eje 2 Ética de la ciencia y las tecnologías de frontera (biotecnología, tecnologías digitales y físicas) revolución 4 en el contexto de América Latina y el Caribe. Reconfigurar la bioética ante la complejidad tecnológica y social. Manual de educación en bioética. La agenda curricular en bioética: abriendo horizontes volumen 1. 2021. UNESCO. Manual de educación en bioética. La agenda curricular en bioética: abriendo horizontes. Vol.1. Universidad Autónoma de México, 2021.

¹³⁴ La concepción filosófica de Edgar Morin, pionera en el estudio de la complejidad. (Morin, 1974,1984, 1990) Ibidem.

¹³⁵ Ibidem // MALDONADO, Carlos. Marco teórica del trabajo en Ciencias de la Complejidad y siete tesis sobre la Complejidad. Revista Colombiana de Filosofía de la Ciencia. Vol. 4. No.9, 2003, pp. 139-154.

¹³⁶ Ibidem // BERTALANFFY, Ludwig. Teoría General de Sistemas. México: Fondo de Cultura Económica, 1976, p. 306.

¹³⁷ ONG, Ilsa. Estudios socio jurídicos y uso alternativo del derecho. ILSA. Instituto Latinoamericano para una sociedad y un derecho alternativo, 2018. [En línea]. Recuperado el 28/04/22. Disponible en: <https://ilsa.org.co/2018/06/07/revista-el-otro-derecho/>

¹³⁸ Sociología jurídica: perfil y plan de estudios. Educaweb México, Educaonline. [En línea]. Recuperado el 28/04/22. Disponible en: <https://blog.educaweb.mx/>

¹³⁹ Ibidem.

¹⁴⁰ Ibidem.

¹⁴¹ CARVAJAL, Jorge. La sociología jurídica y el derecho. Prolegómenos. Derechos y Valores. Vol. XIV. No. 27. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada. Enero-junio, 2011, pp. 109-119.

La disciplina de la sociología jurídica se emplea y aplica en los siguientes ámbitos:

- En las investigaciones o análisis de los movimientos sociales¹⁴².
- Analizando la concepción del derecho como instrumento de control social¹⁴³.
- Sirve para entender transformaciones del derecho laboral en la mundialización y nueva ciudadanía¹⁴⁴.
- Da un sentido de justicia, equidad y solidaridad al derecho¹⁴⁵.
- En el marco de aplicación práctica de los derechos consagrados en la Constitución Política “ayuda a hacer estudios y diagnósticos de tipo socio Jurídicos”¹⁴⁶.

Algunos autores, referentes de la sociología jurídica son: Vincenzo Ferrari¹⁴⁷. Max Weber¹⁴⁸, Pierre Bourdieu¹⁴⁹; en América Latina y el Caribe: De Sousa Santos, Boaventura¹⁵⁰, Jesús de la Torre Rangel, Antonio Carlos Wolkmer, Oscar Correas, José Eduardo Faria, Carlos Cárcova, Alda Faccio, Lorena Fries, Magdalena Gómez, Raquel Yrigoyen, Manuel Jacques, Antonio Peña Jumpa, Francisco López Bárcenas y Víctor Manuel Moncayo¹⁵¹.

¹⁴² Sociología jurídica: perfil y plan de estudios. Educa web México, Educa online. [En línea]. Recuperado el 28/04/22. Disponible en: <https://blog.educaweb.mx/>

¹⁴³ Economía y sociedad (1922). WEBER, Max. (1864-1920) Fondo de Cultura Económica, México, 1964, p. 251). Citado por NOGUERA-FERNÁNDEZ, Albert. (2009). Reformulando la sociología jurídica: transformaciones del derecho en la mundialización y nueva ciudadanía. Estudios Socio-Jurídicos, 11(1), 11-38. [En línea]. Recuperado el 31/10/2021. Disponible: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=ci_arttext&pid=S0124-05792009000100002&lng=en&lng=es.

¹⁴⁴ Analizando las transformaciones del derecho en la mundialización económica capitalista y la creación del nuevo sujeto consumista, en el nuevo contexto económico que surge en la mundialización capitalista que produce, importantes transformaciones en el derecho: El derecho (o protección) laboral y asistencia se volatilizan, fruto de la “desregulación”. Desregulación no significa ausencia de normas, todo lo contrario, las normas subsisten, aunque ahora la capacidad de normar se desplaza de la esfera pública a la privada. Ya no es el “pueblo” el que establece cargas y obligaciones a los empresarios, sino a la inversa. Ibidem.

¹⁴⁵ De hecho, la mecanización de los cursos de derecho, transformar a la gente de esta rama en robots, de modo que, hacen peticiones, sentencias, apelaciones, cobros de honorarios dentro de los demás sin observar el sentido de justicia, equidad y solidaridad. NASCIMENTO, Carlos. Sociología jurídica: herramienta para la construcción de la entidad jurídica humanista. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Año 05. 10ª Edición. Vol. 5. [En línea] Recuperado el 28/04/22. Disponible en: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/ley/sociologia-juridica-herramienta>

¹⁴⁶ La constitución política de 1991 consagró al Estado colombiano como un Estado Social de Derecho, se reconocieron y se incluyeron las diferentes etnias, lenguas, costumbres, grupos denominados como minorías, abarcando entonces todos los modelos sociales y culturales existentes dejando la puerta abierta para que se hicieran estudios y diagnósticos de tipo socio jurídicos. SOLANO, Nancy; & SERRANO, Humberto. Redescubriendo la sociología del derecho bajo la óptica de autores colombianos. Revista Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, 2011. [En línea]. Recuperado el 28/04/22. Disponible en: <https://revistas.unicolmayor.edu.co/index.php/mjuridica/article/view/396/744> //

¹⁴⁷ Lineamenti di sociologia del diritto. Azione giuridica e sistema normativo, Roma-Bari, 1997 (ed. spagnola, Acción jurídica y sistema normativo, Madrid, 2000). Diritto e società, Roma-Bari, 2004 (ed. spagnola, Derecho y Sociedad, Bogotá, 2006). Prima lezione di sociologia del diritto, Roma-Bari, 2010 (ed. spagnola, Primera lección de sociología del derecho, México, 2015)

¹⁴⁸ WEBER, Max. Economía y Sociedad. 2ª Edición. México: Fondo de Cultura Económica, 1997.

¹⁴⁹ PIERRE, Bourdieu. La fuerza del derecho. Bogotá: Uniandes, 2000.

¹⁵⁰ DE SOUSA, Boaventura. Sociología Jurídica Crítica: para un nuevo sentido común en el derecho. Bogotá: ILSA, 2009.

¹⁵¹ ONG, Ilsa. Estudios socio jurídicos y uso alternativo del derecho. ILSA. Instituto Latinoamericano para una sociedad y un derecho alternativo, 2018. [En línea]. Recuperado el 28/04/22. Disponible en: <https://ilsa.org.co/2018/06/07/revista-el-otro-derecho/>



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
Piloto
DE COLOMBIA

 **Red de Radio**
Universitaria de Colombia

4.15 Labor y vida

Para responder a la pregunta ¿qué se entiende por laborar¹⁵² vitalmente? Hanna Arendt postula que los hombres producen lo vitalmente necesario que debe alimentar el proceso de la vida, a diferencia del trabajo, actividad que corresponde a lo no natural de la exigencia del hombre, proporcionando un artificial mundo de cosas, cosas que perduran¹⁵³

Hanna Arendt resalta el valor de la vida y por ende advierte de los riesgos del trabajador robotizado por las máquinas y tecnologías, sin identidad ni pluralismo: “le preocupa una sociedad de consumidores o de laborantes, dedicados únicamente a asistir sus necesidades biológicas o creadas, una vida así vivida no sería auténticamente humana”¹⁵⁴. En relación con el trabajo y la intimidad como proceso vital¹⁵⁵, afectado por la tecnociencia; reivindica la dignidad humana, mostrando las formas actuales de trabajo dominadas por la instrumentación tecnológica, a las que critica¹⁵⁶, reivindicando la necesidad de disponer de un tiempo propio, para la realización personal.

El trabajo lo entiende, Arendt, como: “la actividad que corresponde a lo no natural de la exigencia del hombre, que no está inmerso en el constantemente repetido ciclo vital de la especie, ni cuya mortalidad queda compensada por dicho ciclo. El trabajo proporciona un artificial mundo de cosas, claramente distintas de todas las circunstancias naturales.”¹⁵⁷

Arendt, alude al trabajo como “un proceso no biológico por el cual los hombres fabrican objetos, o bien para configurar un mundo con ellos o bien para ponerlos en el mercado como objetos de consumo por el trabajo, el hombre, en este caso homo faber, fabrica la interminable variedad de cosas cuya suma total constituye el artificio humano”¹⁵⁸

Sobre la vida activa (bios políticos), plantea: En la vida activa hay tres actividades fundamentales: la labor, el trabajo y la acción, que responden a las tres condiciones fundamentales de la vida humana en

¹⁵² Labor significa ser productivos, una necesidad del hombre para sobrevivir y, por ende, dura el tiempo en que vive un hombre. Por otro lado, trabajo es un comienzo y un fin de algo, es la construcción o transformación de la materia en algo que proporciona estabilidad en el mundo. Labor es producir algo constantemente que tiene comienzo, quizás pero no un fin determinado; el trabajo es la fabricación del mundo en el que vive el hombre y por la cual requiere de artículos para dominar el medio. Y es este mundo fabricado por el hombre que le otorga estabilidad a la vida humana y permite la relación de ésta con la Naturaleza. Arendt, Hannah, *De la Historia a la acción*, 2008, págs. 89-171. I. Paidós, México, 12/2020. Obtenido de <http://textosfil.blogspot.com/2011/09/hannah-arendt-labor-trabajoaccion.ht>

¹⁵³ Indhira Camelo Sierra. La acción en Hannah Arendt. Universidad Javeriana. 13/01/2020. Obtenido de: javeriana.edu.co/cuadrantephi/sumario/articulos6.htm

¹⁵⁴ Arendt, H. (2012). *La condición humana* (Vol. 306). Barcelona: Paidós. Citado por Alexander Hernández Velásquez. *La condición humana de Hannah Arendt y sus aportes a la bioética*. 2016. Pontificia Universidad Javeriana Instituto de Bioética Maestría en Bioética Bogotá, D.C.

¹⁵⁵ La Labor, tal como la define Hannah Arendt: “es una actividad que corresponde a los procesos biológicos del cuerpo. Por medio de dicha labor, los hombres producen lo vitalmente necesario que debe alimentar el proceso de la vida, del cuerpo humano, tal como es el comer, el beber, el respirar, el vestirse, el dormir, entre otros. Y dado que este proceso vital, a pesar de conducirnos en un progreso rectilíneo de declive, lo que significa nacer, crecer, reproducir y morir, es en sí mismo circular. Esto implica que la propia actividad de la labor debe seguir el ciclo de la vida, el movimiento circular de nuestras funciones corporales, es decir que la actividad de la labor no conduce nunca a un fin, mientras dure la vida es indefinidamente repetitiva. A diferencia del trabajo, actividad que corresponde a lo no natural de la exigencia del hombre, proporcionando un artificial mundo de cosas, cosas que perduran. Ibidem.

¹⁵⁶ El homo Faber, fabricante de utensilios, inventó los útiles e instrumentos para erigir un mundo y no para ayudar el proceso de la vida humana. La cuestión, por consiguiente, no es tanto saber si somos dueños o esclavos de nuestras máquinas, sino si éstas aún sirven al mundo y a sus cosas, o si, por el contrario, dichas máquinas y el movimiento automático de sus procesos han comenzado a dominar e incluso a destruir el mundo y las cosas. ...la tecnología ya no se presenta como producto de un consiente esfuerzo humano para aumentar el poder material, sino como desarrollo biológico de la humanidad en la que las estructuras innatas del organismo humano están trasplantadas en medida siempre creciente al medio ambiente del hombre” (Arendt, 2012, p. 176-7) Alexander Hernández Velásquez. *La condición humana de Hannah Arendt y sus aportes a la bioética*. 2016. Pontificia Universidad Javeriana Instituto de Bioética Maestría en Bioética. Bogotá.

¹⁵⁷ Arendt, H. (2012). *La condición humana* (Vol. 306) p. 35. Paidós. Barcelona.

¹⁵⁸ (Arendt, 1958, p. 157) Citado por Accottet Freitas, Gustavo La labor, el trabajo, la acción y la emancipación del ser humano para el goce de la condición humana en hannah arendt y Karl Marx. Prisma Jurídico [en línea]. 2013, 12(2), 579-602[fecha de Consulta 2 de junio de 2021]. ISSN: 1677-4760. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=93429992007>

la tierra: vida, mundanidad y pluralidad;¹⁵⁹ La primera es la condición de una vida biológica, la segunda la condición de mundanidad y artificialidad y la tercera la condición de la pluralidad¹⁶⁰.

Arendt, Hannah en su obra de la Historia a la Acción¹⁶¹, sostiene que es en la acción - no en el trabajo - que el hombre desarrolla su capacidad de ser libre.

Para Hannah Arendt en el quehacer humano existen tres actividades fundamentales que le han permitido a las personas tener un espacio de vida en esta tierra: la labor (atención de las necesidades básicas de orden biológico), el trabajo (transformación de objetos materiales: creación de objetos) y la acción (momento continuo para desarrollar la capacidad más propia del ser humano: ser libre).¹⁶²

Arendt recalca: a pesar de que el individuo sepa que es un ser humano, sin acción no será reconocido como tal por los demás. Hannah Arendt, en La condición humana (1958)¹⁶³, estudia la transformación histórica de conceptos como libertad, igualdad, felicidad, espacio público, privacidad, sociedad y política y describe el cambio de significado en el contexto histórico de la Antigua Grecia.¹⁶⁴

La acción es, lo verdaderamente público, pues a diferencia de la labor y el trabajo requiere como condición la pluralidad. La acción como iniciativa permite, por otra parte, la revelación del sujeto, la manifestación de su identidad y su aparición en el mundo, pues en la esfera de los asuntos humanos ser y apariencia coinciden. Lo que revela de sí mismo el sujeto de la acción es el quién, su singularidad, mientras que su qué o naturaleza es lo que comparte con otros.¹⁶⁵

Hannah Arendt diferencia las actividades de la vida activa: "labor", "trabajo" y "acción". Ella define el "trabajo" mediante su comparación con la "labor" y la "acción". Mientras que la labor está ligada al ciclo natural de la vida y la satisfacción de sus necesidades básicas, el "trabajo" al mismo tiempo crea un mundo de cosas y llega a trascender a su productor¹⁶⁶.

¹⁵⁹ Riera P. (2011). El pensamiento de Hannah Arendt, una visión global. *IN. Revista Electrónica d'Investigació i Innovació Educativa i Socioeducativa*, V. 2, n. 2, Págs 75-94. 16/6/2020. Consultado en http://www.in.uib.cat/pags/volumenes/vol2_num2/riera/index.html

¹⁶⁰ Ambas definen la tensión constante entre lo que surge y lo que desaparece, y albergan en esta dialéctica las dimensiones o posibilidades de permanencia que surgen de su actuar. Estas tres actividades están íntimamente relacionadas con aquellas condiciones más generales de la existencia humana, a saber, su natalidad y mortalidad. Labor, trabajo y acción, en Arendt, H. De la Historia a la Acción. Compilación de textos de 1953 a 1979 por M. Cruz. Traducción de F. Birulés., 1995, pp. 89 a 107. Paulo Volante Beach 88. Editorial Paidós, Barcelona

¹⁶¹ Arendt, Hannah. (1995). De la Historia a la Acción. Traducción al castellano de Fina Birulés. Editorial Paidós. Barcelona, España.

¹⁶² Karla Vargas Vargas. Pluralismo y Polifonía de voces. Participación política en Hannah Arendt. Controversias del espacio educativo actual. *Praxis Educativa*, Vol. 21, N.º 3, 2017, págs. 49-57. Facultad de Ciencias Humanas, UNL Pam, Argentina.

¹⁶³ Arendt, Hannah (2005) La condición humana, Barcelona, Paidós.

¹⁶⁴ Hannah Arendt basa su pensamiento en el nacimiento del individuo, evento con el que empieza la capacidad de realizar un nuevo comienzo, el individuo tiene la tarea de configurar el mundo, en conexión con las demás personas. La acción está estrechamente ligada al nacimiento, el trabajo pertenece necesariamente a la vida humana, pero también a todo otro ser vivo, donde este mundo es estable y el individuo puede construir relaciones personales con los objetos y fenómenos producidos. La acción se realiza en el espacio público del ágora. Escuela de Posgrado. Maestría en Filosofía. El pensamiento de Hannah Arendt. Universidad Francisco Marroquín. Guatemala. Obtenido 31/10/2021: <https://posgrado.ufm.edu/el-pensamiento-de-hannah-arendt/>

¹⁶⁵ Tras destacar el papel que juega la acción dentro de la vida activa, Arendt aborda su rasgo más característico: la fragilidad, su rápido paso sometido a la posibilidad de caer en el olvido; que se plasma en la irreversibilidad, pues las acciones no pueden ser deshechas; y en su carácter impredecible, ya que la acción no se deduce de nada previo sino que surge de la libertad y se desarrolla en el marco de las relaciones humanas, lo que hace que su resultado final quede fuera del control del actor y sea un proceso sin fin. Arendt, Hannah. (1995). De la Historia a la Acción. Traducción al castellano de Fina Birulés. Editorial Paidós. Barcelona, España. Citado por Julia Urabayen. Hannah Arendt. *Philosophica: Enciclopedia filosófica on line*. Facultad de Filosofía de la Universidad Pontificia de la Santa Cruz (Roma, Italia). Obtenido 31/10/2021: <https://www.philosophica.info/voces/arendt/Arendt.html#toc5>

¹⁶⁶ Florencia Garrido Larreguy "Trabajo y tiempo: las propuestas de Hannah Arendt y Pekka Himanen". Universidad Nacional del Sur, el 27/3/2014. Bahía Blanca. Argentina.



Figura 52¹⁶⁷

¹⁶⁷ Ibidem



El empleo
es de todos

Mintrabajo



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

U2 UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA

**HORIZONTES DEL TRABAJO,
COMO PROCESO VITAL**

 **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



4.16 La política pública de inspección, vigilancia y control del trabajo¹⁶⁸

Para el cumplimiento de la ley laboral en Colombia el sistema de inspección del trabajo tiene los siguientes principios orientadores:

- **Principio Protector:** Las autoridades deben propender por la protección de la parte más débil de las relaciones laborales, en aras de generar condiciones de equidad y propiciar actuaciones justas. El deber de protección al trabajo por parte del Estado supone que la institucionalidad genere y desarrolle mecanismos que permitan una capacidad de respuesta ágil y oportuna en el amparo y garantía de ejercicio tanto de libertades, como de derechos, en el relacionamiento individual y colectivo del trabajo.
- **Diálogo social:** El diálogo entre el Estado, los trabajadores y los empleadores se constituye en una estrategia fundamental para la construcción conjunta de un mundo del trabajo más justo y equitativo, donde la diversidad de intereses, la divergencia y el conflicto encuentren salidas en la deliberación democrática y aporten en los procesos de construcción de paz. El Estado como responsable y garante de los derechos de los trabajadores fortalecerá su papel rector en el marco de la gobernanza de las funciones de Inspección del trabajo.
- **Prevención:** La acción del Estado Colombiano estará orientada a fortalecer los mecanismos que aseguren condiciones justas y dignas en las relaciones del trabajo, para ello centrará su acción en un enfoque preventivo que permita enfrentar los riesgos de vulneración de los derechos de los trabajadores.
- **Paz laboral:** Es el desarrollo de condiciones laborales dignas para la garantía del equilibrio de las relaciones de trabajo, construyendo un escenario de equidad y justicia, en el cual trabajadores y empleadores cuenten con garantías para el ejercicio de sus derechos y las condiciones necesarias para el desarrollo del diálogo social.

Estos objetivos concretan los ejes estructurantes del sistema de IVC de la prevención y la protección, pues gracias a la modalidad preventiva, diálogo social y el principio protector se podrán detectar las posibles violaciones a las normas laborales y adoptar medidas correctivas de forma más oportuna, en defensa de los derechos de los trabajadores y de la legalidad laboral.

Es conveniente resaltar que la Constitución emplea los términos inspección, vigilancia y control, pero ni el constituyente ni el legislador han adoptado una definición única aplicable a todas las áreas del Derecho.

¹⁶⁸ Ministerio del Trabajo de Colombia, Informe Pos acceso de Colombia ante el Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSAC) la OCDE, 1/02/2022.

En la sentencia C-570 de 2012, la Corte Constitucional concluyó que las funciones de inspección, vigilancia y control se caracterizan por lo siguiente:

- La función de inspección se relaciona con la posibilidad de solicitar y/o verificar información o documentos en poder de las entidades sujetas a control;
- La vigilancia alude al seguimiento y evaluación de las actividades de la autoridad vigilada;
- El control en estricto sentido se refiere a la posibilidad del ente que ejerce la función de ordenar correctivos, que pueden llevar hasta la revocatoria de la decisión del controlado y la imposición de sanciones.

En el caso de la inspección del trabajo los Convenios 081 y 129 de la OIT señala las facultades de los inspectores del trabajo y seguridad social, que son aplicables también en Colombia:



Figura 53¹⁶⁹

¹⁶⁹ Ibidem



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



U2 UNIVERSIDAD
DE COLOMBIA **Piloto**

Red de Radio
Universitaria de Colombia

4.17 Bioderecho

El bioderecho¹⁷⁰ hace comprensible la dimensión jurídica, que tienen los problemas jurisprudenciales, cuando se afecta la vida, relacionándola con los derechos de la dignidad humana, la libertad, la salud y la solidaridad. El trabajo como bioderecho, es la ruta conceptual para integrar el derecho laboral y la dignidad humana con la bioética, porque privilegia y promueve la calidad de vida en toda actividad productiva, resignificado la salud en el trabajo como condición principal y guía de razonamiento en el desarrollo legislativo.

El bioderecho laboral y la interpretación principialista de la bioética, enriquece el sistema general de riesgos laborales y la salud ocupacional, llenando vacíos jurisprudenciales, cuando se tienen que sopesar los derechos sociales económicos sociales y culturales con el derecho fundamental de la vida, Se describe el bioderecho, así:

“Conjunto de materias jurídicas relacionadas con todos los seres vivos en general, abarcando toda la materia viva presente en el planeta, es decir, animales y plantas, y en particular el ser humano, sus ecosistemas y su evolución”¹⁷¹.

Sobre el asunto de la tecnología como una alienación, y la pregunta sobre qué pasa cuando la tecnología se vuelve una herramienta y no un instrumento (cuando desaparece la integración humano-artefacto), el problema no sería el trabajo, sino la relación entre trabajo y tecnología que el derecho está tratando con nuevas normas laborales, como las del derecho a la desconexión.

Teniendo en cuenta lo anterior, se propone promover con la bioética global, defender el pensamiento moral de los trabajadores; para que participen en la gobernanza mundial del trabajo, haciendo valer los acuerdos, recomendaciones y convenios internacionales del trabajo por parte de la O.I.T.; sobre las condiciones de trabajo, que afecten su salud mental; cuando se invade su intimidad; con sistemas tecnológicos globales de control vigilancia, como el internet.

Al hacerse la pregunta sobre la vida del trabajador actual y futura, así como la forma para garantizar su sobrevivencia, es determinante una legislación laboral, enmarcada en el Estado social de derecho, diferente a un Estado religioso, laico o ideologizado.

Se propone pensar diferente al derecho laboral, frente a la empresa, implementando políticas que amortigüen la afectación e impactos a su intimidad y labor; la legislación vigente protege al trabajador

¹⁷⁰ Como investigación interdisciplinaria, es una respuesta jurídica a la sociedad, consistente en establecer los principios y normas básicas necesarias para el permanente y continuo desarrollo científico y la protección de la persona humana, así como los derechos fundamentales del hombre, entre los cuales se encuentran su dignidad y su libertad. Y en ese sentido, concebir un ordenamiento legal con una construcción ética, dialógica, participativa y solidaria entre la sociedad y el Estado democrático. Rendón López, A. (5). El Bioderecho como investigación interdisciplinaria: Una respuesta jurídica. Revista Amicus Curiae.

¹⁷¹ Romeo Casabona. Carlos María. Enciclopedia de bioderecho y bioética. 2020. Cátedra Interuniversitaria de Derecho y Genoma Humano. Instituto Roche. Madrid. 11/01/2020 Obtenido de <https://enciclopedia-bioderecho.com/voces/33>

para casos específicos, pero no de forma integral con relación a su bienestar y calidad de vida, porque no le resuelve, ni piensa su futuro.

4.18 Formas de presentación de peticiones quejas, reclamos, sugerencias y denuncias. Ante el ministerio de trabajo.

Señor ciudadano(a) antes de presentar Peticiones Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias Agendamiento 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.

4.19 Nociones básicas del derecho de asociación

4.19.1 Sindicato:

Un sindicato es una organización integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral, respecto al centro de producción (fábrica, taller, empresa) o al empleador con el que están relacionados contractualmente. Subempleo: ocurre cuando una persona capacitada para una determinada ocupación, cargo o puesto de trabajo no está ocupada plenamente, por lo que opta por tomar trabajos menores en los que generalmente se gana poco. También ocurre en algunas empresas donde la persona comienza con un cargo menor y después se capacita y se titula. Uno de los "trabajos del subempleo" es la venta de cosas en la calle

4.19.2 Negociación colectiva:

Es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa o sector, normalmente (aunque no siempre) reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación (contrato o convenio colectivo de trabajo). La negociación colectiva es una manifestación particular del diálogo social, y está considerado como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical. Mundialmente se encuentra garantizado en el Convenio 98 y 154 de la OIT.



Figura 54¹⁷²

¹⁷² Sobre el derecho de asociación sindical. Obtenido 25-10-2022: https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwww.youtube.com%2Fwatch%3Fv%3DihSPxSShrM&psig=AOvVaw1dCru-76xAtMxubW-uJyw&ust=1666799350705000&source=images&cd=vfe&ved=0CA4QjRxqFwoTCPj2683d-_oCFQAAAAAdAAAAABAE



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



4.20 Incentivos para las sociedades comerciales de beneficio e interés colectivo, o sociedades BIC.

¿Qué incentivos existen para que las sociedades decidan convertirse en sociedades comerciales de beneficio e interés colectivo, o sociedades BIC?

El mejor incentivo que debe motivar a un empresario o emprendedor para convertir su empresa en BIC indudablemente es el de querer impactar positivamente al medio ambiente y la sociedad para contribuir a la solución de sus problemas.

Adicionalmente, el Gobierno nacional ha contemplado las siguientes acciones que permitirán ofrecer incentivos a las Sociedades BIC:

Adaptar el portafolio de servicios, en materia de propiedad industrial, ofrecidos por la Superintendencia de Industria y Comercio.

Esto permitirá, por ejemplo, ofrecer tasas preferenciales para el registro de signos distintivos o nuevas creaciones.

Crear líneas de crédito preferenciales.

Esto permitirá beneficiar especialmente a los emprendedores y a aquellas empresas que necesitan invertir para seguir creciendo.

Beneficios tributarios a las utilidades que las empresas repartan a través de acciones a sus trabajadores.

Esto permitirá que los trabajadores tengan participación como accionistas de la empresa.

4.21 ¿Qué es el programa el 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.

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.



Figura 55¹⁷³

¹⁷³ Ibidem

 MINISTERIO DEL TRABAJO



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



El estatuto del trabajo

Diálogo con Alexander
Bustamante Toro, presidente del
Colegio Quindiano de Juristas,
sobre la aplicación del Artículo
53 de la Constitución Política.



Todos los jueves

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



o haz clic aquí 

U2 UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA



www.bioeticadeltrabajo.org

4.22 Principios del estatuto del trabajo¹⁷⁴

Entre las distintas discusiones dadas por el Constituyente en 1991, que desembocó finalmente en la promulgación de una nueva Constitución, se encontraba la discusión respecto a los derechos fundamentales de los trabajadores, que se plasmaron en el artículo 53 de la Carta Política, señalando como tales los siguientes:

- Igualdad de oportunidades para los trabajadores;
- Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; 4
- Estabilidad en el empleo;
- Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;
- Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;
- Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;
- Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;
- Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario, y;
- Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Aun cuando de entrada se puede señalar que la comprensión de estos principios no generan mayor duda, en su aplicación, el operador de justicia se ha visto sometido a que puede reconocerse una matizado campo de aplicabilidad práctica de los mismos, por lo que, no es novedoso que pueda reconocerse una amplia jurisprudencia de la Corte Constitucional, que en distintos momentos y ante distintas situaciones, entre a realizar un ejercicio de razonamiento jurídico para brindar claridad sobre lo que significan todos y cada uno de los principios mencionados (Bedoya, 2011).

¹⁷⁴ Johana Nieto Castañeda. Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Colombia. Principios mínimos fundamentales de los trabajadores en Colombia: balance de las precisiones jurisprudenciales más relevantes dadas por la Corte Constitucional. Obtenido :4/10/2022 <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/9999/4/Art%C3%ADculo.%20>



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

4.23 Como emergió la bioética laboral

Es necesario pasar de las palabras y los discursos, a los hechos; es la única manera para que los trabajadores, verifiquen 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 estratégicas¹⁷⁵, implementando una red de aprendizaje en bioética laboral, desde las Universidades del Valle¹⁷⁶ y Piloto¹⁷⁷.
- Página web con más de catorce mil visitas virtuales sobre la bioética del trabajo¹⁷⁸.
- 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)¹⁷⁹.
- Difusión de normas laborales mediante el programa radial el mundo del trabajo¹⁸⁰, escuchado masivamente, activando una comunidad digital de personas interesada en los temas de bioética y trabajo.
- Mediante inspecciones preventivas¹⁸¹, se fortaleció la responsabilidad social empresarial de las unidades productivas¹⁸², incorporando la bioética a su misión, visión y valor.

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.

¹⁷⁵ 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, en la Dirección Territorial de Bogotá, del Ministerio de Trabajo, pertenecientes a los grupos de la Dirección, Resolución de conflictos y Conciliación, Prevención, Inspección Vigilancia y Control, como masa crítica de reflexión, análisis y difusión de normas 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). Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN.958-33-5666-2. Bioética Laboral. p. 3. Ardeb. 2018. Bogotá.

¹⁷⁶ Sede Palmira Años 2000 a 2004. Seminario investigativo. Gómez Marín G. I. 2004. Bioética del trabajo. ISBN.958-33-5666-2. Primera edición. Compucopiamos. Palmira.

¹⁷⁷ Desde agosto de 2007 hasta 2017, se capacitaron 11.200 estudiantes en Bogotá y 1200 en la sede de Girardot. Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN.958-33-5666-2. Bioética Laboral. p. 3. Ardeb. 2018. Bogotá.

¹⁷⁸ Página Web y Blog bioeticadeltrabajo.org.

¹⁷⁹ Gómez Marín G. I. 2004. Bioética del trabajo. ISBN.958-33-5666-2. Primera edición. Compucopiamos. Palmira.

¹⁸⁰ "El mundo del trabajo y bioética laboral", 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, retransmisiones de series del programa de radio abierta "el mundo trabajo" y de talleres de bioética y legislación laboral, paneles de expertos, transmisiones en vivo (consultas laborales, quejas, en tiempo real) entrevistas y comentarios. Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN.958-33-5666-2. Bioética Laboral. p.p. 28. Ardeb. 2018. Bogotá.

¹⁸¹ Para dar cumplimiento al Plan de Acción de visitas preventivas del Ministerio de Trabajo de la Dirección Territorial, Bogotá año 2014; Se hizo presencia institucional por parte de la autoridad de trabajo, en empresas consideradas como del sector crítico, en el ámbito de laboral, así: construcción, seguridad, comercio, servicios y transporte; incorporando la bioética laboral, al quehacer empresarial, mediante sensibilizaciones con talleres, charlas y cartillas, articulando al sistema de bienestar del talento humano así como a la visión, misión, y valores de la empresa, una nueva mirada que integra la vida y el trabajo. Ibidem.p.p.127.

¹⁸² Amarillo S.A., Ar Construcciones S.A.S., Flota la Macarena S.A., Servientrega, Flota Magdalena S.A., Transportes Saferbo S.A., Quala S.A., Panamericana Librería y Papelería S.A., Parques y Funerarias S. A.S., CBC S.A., Telesentinel Ltda, Seguridad Atlas Ltda, Casa editorial El Tiempo S. A., Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda., Industrias Cruz Hnos S.A., Construcciones Planificadas S.A., Security One Ltda, Coltanques S.A.S., Vise Ltda. Ibidem.

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.



Figura 56¹⁸³

¹⁸³ Las bases del derecho laboral en Mexico – Actualidad y estudio. Obtenido 25-10-2022:
https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fcaridadenlaverdad.wordpress.com%2F2015%2F02%2F24%2Fintroduccion-al-derecho-laboral%2F&psig=AOvVaw3SupSml3NkNo5bP0ZI03dq&ust=1666800612830000&source=images&cd=vfe&ved=0CA4QjRxqFwoTCJDr3qfi-_oCFQAAAAAdAAAAABAI

4.24 Colección de afiches Programa Radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



 El empleo es de todos Mintrabajo

 UNIVERSIDAD Unipiloto DE COLOMBIA

 Red de Radio Universitaria de Colombia

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





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 Bogotá 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



Sintonízanos

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



Ingresa 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



El empleo
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA



Sintonízanos

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



Ingresa aquí



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

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

El servicio temporal en Colombia, entrevista



a **Nataly Alejandra Vallejo**
inspectora de trabajo del
Ministerio del Trabajo

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



www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA



Sintonízanos

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



Ingresa aquí



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

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

Entrevista a
Laura Gil, coordinadora de
mejoramiento continuo



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

www.bioeticadeltrabajo.org

5. BIBLIOGRAFÍA

FUENTES Y CONSULTAS

(Arango, 1991, p. 48). Adriana María Serrano López. Las solteronas obreras. Papel Político. Vol. 15, No. 2, 459-485. 2010. Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.

27. 2019. Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales • Departamento de Ciencia Política Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.

Adriana María Serrano López. Las solteronas obreras. Papel Político. Vol. 15, No. 2, 459-485. 2010. Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.

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

Arendt, H. (2012). La condición humana (Vol. 306) p. 35. Paidós. Barcelona.

Arendt, H. (2012). La condición humana (Vol. 306). Barcelona: Paidós. Citado por Alexander Hernández Velásquez. La condición humana de Hannah Arendt y sus aportes a la bioética. 2016. Pontificia Universidad Javeriana Instituto de Bioética Maestría en Bioética Bogotá, D.C.

Arendt, Hannah (2005) La condición humana, Barcelona, Paidós.

Arendt, Hannah. (1995). De la Historia a la Acción. Traducción al castellano de Fina Birulés. Editorial Paidós. Barcelona, España.

Arturo Cuyás (España) Del libro «Hace falta un muchacho» del mismo autor. Cuyas, A. (1965). Mi Libro Encantado, Grandes Héroes, Grandes Hazañas. México D.F: Editorial Cumbre

Bertalanffy, Ludwig. Teoría General de Sistemas. México: Fondo de Cultura Económica, 1976, p. 306.

Carl Henrik Langebaek. P. 9 Portafolio 1 / 2/ 2021

Carvajal, Jorge. La sociología jurídica y el derecho. Prolegómenos. Derechos y Valores. Vol. XIV. No. 27. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada. Enero-junio, 2011, pp. 109-119.

Carruth, Gorton (1982). The Oxford Illustrated Literary Guide to the United States. Vol. 50. Nueva York: Oxford University Press.

Damián Pachón Soto. La filosofía de la vida de Darío Botero Uribe: orígenes y legado. Revista Ciencia política. Vol. 14, N.º

Daniel Daza Gutiérrez. Jóvenes y mercado laboral: ¿problema estructural? p. 4. Bogotá. 1/2/2022. El Especta

Darío Botero Uribe. Filosofía vitalista, pagina 101. Editorial Produmédios. 2006. Bogotá.

Darío Botero Uribe. Teoría social del derecho, 2001.3a.ed.,205p. Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales. Bogotá.

De Sousa, Boaventura. Sociología Jurídica Crítica: para un nuevo sentido común en el derecho. Bogotá: ILSA, 2009.

Desde agosto de 2007 hasta 2017, se capacitaron 11.200 estudiantes en Bogotá y 1200 en la sede de Girardot. Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN.958-33-5666-2. Bioética Laboral. p. 3. Ardeb. 2018.Bogotá.

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

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

El interior-individual, el interior-colectivo, el exterior-individual, y el exterior-colectivo). Ken Wilber: Biografía y pensamiento. Obtenido 20/07/2021

Florencia Garrido Larreguy "Trabajo y tiempo: las propuestas de Hannah Arendt y Pekka Himanen". Universidad Nacional del Sur, el 27 /3/ 2014. Bahía Blanca. Argentina.

Gómez Marín G. I. 2004. Bioética del trabajo. ISBN.958-33-5666-2. Primera edición. Compucopiamos. Palmira.

González, Paula. Una ventana al trabajo infantil doméstico. La experiencia en Colombia. 2004 161 p. Trabajo de menores, trabajador doméstico informe de proyecto Colombia. 13.11.6 ISBN libro: 92-2-315855-9 ISBN Web PDF : 92-2-315856-7. Bogotá: OIT/ IPEC Suramérica

Gloria Filax (2011) El trabajo que reconecta: una entrevista con Joanna Macy. Aurora en línea. Obtenido 20/07/2021

Holly Patë directora de estrategias digitales de The Outlaw Ocean Project ,15 /01/2021, p.1.15. El Tiempo

Joves Rueda, María Esperanza Navegar con rumbo. Cartas de navegación para la prevención y erradicación de la explotación sexual comercial infantil -ESCI-. Bogotá: OIT/IPEC, Sudamérica, 2005. 20 p

Karla Vargas Vargas. Pluralismo y Polifonía de voces. Participación política en Hannah Arendt. Controversias del espacio educativo actual. Praxis Educativa, Vol. 21, N °. 3, 2017, págs. 49-57. Facultad de Ciencias Humanas, UNL Pam, Argentina.

La agenda curricular en bioética: abriendo horizontes volumen 1. 2021. UNESCO. Manual de educación en bioética. La agenda curricular en bioética: abriendo horizontes. Vol.1. Universidad Autónoma de México, 2021.

La concepción filosófica de Edgar Morin, pionera en el estudio de la complejidad. (Morin, 1974,1984, 1990) Ibidem.

La condición humana de Hannah Arendt y sus aportes a la bioética. 2016.Pontificia Universidad Javeriana Instituto de Bioética Maestría en Bioética. Bogotá.

La hormiga y la arena. 5/2/2022. El Espectador.

Labor, trabajo y acción, en Arendt, H. De la Historia a la Acción. Compilación de textos de 1953 a 1979 por M. Cruz. Traducción de F. Birules., 1995, pp. 89 a 107. Paulo Volante Beach 88. Editorial Paidós, Barcelona

laboratorio de ética (Observatorio de bioética y trabajo). Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN.958-33-5666-2. Bioética Laboral. p. 3. Arteb. 2018.Bogotá.

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

MALDONADO, Carlos. Marco teórica del trabajo en Ciencias de la Complejidad y siete tesis sobre la Complejidad. Revista Colombiana de Filosofía de la Ciencia. Vol. 4. No.9, 2003, pp. 139-154.

Manual de derechos laborales N ° 4. Estabilidad laboral reforzada, Escuela Nacional Sindical. Centros de Atención laboral. 2020. Medellín-Colombia.

Max Seitz. Richard Hyman, profesor de Relaciones Industriales de la London School of Economics. 4 grandes huelgas que cambiaron el mundo. BBC Mundo. Obtenido: 6/11/2021

Ministerio del Trabajo de Colombia, Informe Pos acceso de Colombia ante el Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSAC) la OCDE, 1/02/2022.

Nicolás Cassese y Paula Bistagnino - La Nación (Argentina) – GDA. 15/08/2021. P.P.2.7. El Tiempo.

Otto Scharmer. La teoría “U”: Liderar desde el futuro mientras este emerge. Resumen. (Cambridge, MA: Society for

Peter Miller reúne nociones de inteligencia colectiva en su libro «La manada inteligente: cómo trabajar y comunicarse de un modo eficiente y tomar las mejores decisiones siguiendo el ejemplo de rebaños, enjambres y colonias» (editorial Destino).

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

PIERRE, Bourdieu. La fuerza del derecho. Bogotá: Uniandes, 2000.

WEBER, Max. Economía y Sociedad. 2ª Edición. México: Fondo de Cultura Económica, 1997.

Redacción más contenida. 23 de marzo 2021. Informe sectorial. El Tiempo

Rendón López, A. (5). El Bioderecho como investigación interdisciplinaria: Una respuesta jurídica. Revista Amicus Curiae.

Sede Palmira Años 2000 a 2004. Seminario investigativo. Gómez Marín G. I. 2004. Bioética del trabajo. ISBN.958-33-5666-2. Primera edición. Compucopiamos. Palmira.

WEBER, Max. Economía y Sociedad. 2ª Edición. México: Fondo de Cultura Económica, 1997.

RECURSOS ELECTRÓNICOS:

(Arendt, 1958, p. 157) Citado por Accottet Freitas, Gustavo La labor, el trabajo, la acción y la emancipación del ser humano para el goce de la condición humana en hannah arendt y Karl Marx. Prisma Jurídico [en línea]. 2013, 12(2), 579-602[fecha de Consulta 2 de junio de 2021]. ISSN: 1677-4760. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=93429992007>
(Bourdieu, 1990)

¿Época de cambios o un cambio o de época? El Trabajo Que Reconecta México.
Obtenido 15/07/2021: <https://circulodeapoyo.org/blog>

15/2/2022.p.p.12.Seccion de Cultura. El Espectador. Obtenido: https://main-elespectador-caracoltv.content.pugpig.com/2022/02/14/escuchar-el-color-el-mundo-en-el-que-vive-neil-harbisson/pugpig_index.html

8 datos que quizá no sabías sobre el rescate de los 33 mineros chilenos. Obtenido 27-10-2022:
<https://cnnespanol.cnn.com/2015/08/04/8-datos-que-quiza-no-sabias-sobre-el-rescate-de-los-33-mineros-chilenos/>

Abogados laboral Córdoba. estudio jurídico Córdoba. 16/9/2020 Obtenido de
<https://www.estudiojuridicocordoba.com/notas/reclamos-laborales/testimonios-de-personas-que-sufrieron-acoso-laboral-o-mobbing.html>

Ana Carbajosa. Regreso a los kibutz. Ediciones El País. Obtenido 6/1/2021:
https://elpais.com/elpais/2013/01/16/eps/1358358236_516486.html

AnuncioHighest-Rated Hotels in Como Don't Miss Out, Book Your Hotel Now. Obtenido 26-10-2022:
Hablemos de Psicología: Envidia ese sentimiento que atenta contra nuestro equilibrio emocional
(psivanesarhiner.blogspot.com)

Arendt, Hannah, De la Historia a la acción, 2008, págs. 89-171. Paidós, México, 2020 Obtenido de
<http://textosfil.blogspot.com/2011/09/hannah-arendt-labor-trabajoaccion.ht>

Carlos Benavides Martínez. Mcn Biografías. Obtenido 20/07/2021: <http://www.mcnbiografias.com/app-bio/do/show?key=capra-fritjof>

Cecilia Barría. "El trabajo está matando a la gente y a nadie le importa. "Entrevista a Jeffrey Pfeffer, profesor de la Universidad de Stanford, autor del libro "Muriendo por un salario". BBC News Mundo. Obtenido 23/09/2021 <https://www.bbc.com/mundo/noticias-47656050>

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

Comportamiento de las hormigas. Obtenido 21/2/2022: <https://www.bioenciclopedia.com/hormigas/>
Cuentos cortos para niños. Obtenido 20/10/2021. <https://arbolabc.com/fabulas-para-ni%C3%B1os/la-cigarra-y-la-hormiga>

Contrucciones Planificadas S.A., Security One Ltda, Coltanques S.A.S., Vise Ltda. Ibidem.
Véliz Montero, Fernando 33 mineros atrapados, 33 mineros comunicados... ¡Con El Mundo! Razon y Palabra [en línea]. 2011, (76), [fecha de Consulta 20 de Agosto de 2022]. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199519981020>

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

Estudios Socio-Jurídicos, 11(1), 11-38. [En línea]. Recuperado el 31/10/2021. Disponible: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=ci_arttext&pid=S0124-05792009000100002&lng=en&tlng=es.

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

El pensamiento de Hannah Arendt. Universidad Francisco Marroquín. Guatemala. Obtenido 31/10/2021: <https://posgrado.ufm.edu/el-pensamiento-de-hannah-arendt/>

ELTIEMPO.COM. Cuáles eran las principales ideas y frases de Jorge Eliécer Gaitán - Otras Ciudades - Colombia - ELTIEMPO.COM. Obtenido 30/08/2022: <https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/cuales-eran-las-principales-ideas-y-frases-de-jorge-eliecer-gaitan-345572>

Enciclopedia filosófica on line. Facultad de Filosofía de la Universidad Pontificia de la Santa Cruz (Roma, Italia). Obtenido 31/10/2021: <https://www.philosophica.info/voces/arendt/Arendt.html#toc5>

Engaños de Jovenes en su primer trabajo – Bogota – EL TIEMPO. Obtenido 25-10-2022:
<https://www.eltiempo.com/bogota/enganos-de-jovenes-al-conseguir-su-primer-trabajo-32965>

France 24. ¿Qué queda del ideal utópico de los kibutz en Israel? Obtenido 6/1/2021:
<https://www.france24.com/es/20200927-boleto-de-vuelta-israel-kibutz-ideal-utopico>

Fundación Universitaria María Cano. Obtenido: 20/04/2020. <https://www.fumc.edu.co/institucional/>

Hormiga» características, organización de las hormiga, hormigueros y tipos de hormiga. Obtenido de 21/2(2021: <https://cumbrepuebloscop20.org/animales/hormiga/>

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

Ignacio Santiago. Tu Cuento Favorito. Madrid. Obtenido 21/11/2021: <https://tucuentofavorito.com/el-propio-esfuerzo-un-cuento-corto/>

Indhira Camelo Sierra. La acción en Hannah Arendt. Universidad Javeriana.13/01/2020. Obtenido de:
javeriana.edu.co/cuadrantephi/sumario/articulos6.htm

Indira Guerrero. Reportaje escrito con la colaboración de Ujwala P. y Atul Vohra. Editado por Moncho Torres y Javier Marín. Efe Reportajes.p.p.2.3. 17/17/ 2021. El Tiempo

Iniciados durante el periodo de la Yishuv precedido por la Guerra de Independencia en 1948. Montoya Restrepo, Iván A, & Dávila Dávila, Celia. (2006). El kibbutz desde el periodo pre-estatal (1945-1948) hasta finales del siglo XX. Innovar, 16(28), 129-156. Retrieved January 06, 2022, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512006000200008&lng=en&tlng=es.

Javier Borda Díaz. El empleo. com. Increíbles historias que suceden en el trabajo. Obtenido 21/08/2021<https://www.empleo.com/co/noticias/noticias-laborales/increibles-historias-que-suceden-en-el-trabajo-5931>

Johana Nieto Castañeda. Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Colombia. Principios mínimos fundamentales de los trabajadores en Colombia: balance de las precisiones jurisprudenciales más relevantes dadas por la Corte Constitucional. Obtenido :4/10/2022 <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/9999/4/Art%C3%ADculo.%20>

Jurisprudencia: con una sentencia basta | Economía | Cinco Días. Obtenido el 27-10-2022:

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/11/30/economia/1480527325_606122.html

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

La felicidad en la empresa como clave del éxito. Obtenido 25-10-2022: <https://ecoembesempleo.es/la-felicidad-como-motor-empresarial/>

Las bases del derecho laboral en Mexico – Actualidad y estudio. Obtenido 25-10-2022:

https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fcaridadenlaverdad.wordpress.com%2F2015%2F02%2F24%2Fintroduccion-al-derecho-laboral%2F&psig=AOvVaw3SupSml3NkNo5bP0ZI03dq&ust=1666800612830000&source=images&cd=vfe&ved=0CA4QjRxqFwoTCJDr3qfi-_oCFQAAAAAdAAAAABAI

Esta entrevista es parte de la versión digital del Hay Festival Cartagena 2020, un encuentro de escritores y pensadores que se realiza en esa ciudad colombiana entre el 30 de enero y 2 de febrero. Obtenido 14/04/2021. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-51206269>

Michelle Rozsa, Rosa Flores. <https://cnnespanol.cnn.com/2015/08/04/8-datos-que-quiza-no-sabias-sobre-el-rescate-de-los-33-mineros-chilenos/>

Minería Chilena es un portal de noticias del B2B Media Group, que cubre la actualidad noticiosa de la industria minera nacional. Obtenido de : <https://www.mch.cl/2020/10/15/recordando-los-hitos-en-el-rescate-de-san-jose/#>

OIT. Trabajo Infantil - Historias Personales. 5/10/2020 Obtenido de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_76_es.pdf

ONG, Ilsa. Estudios socio jurídicos y uso alternativo del derecho. ILSA. Instituto Latinoamericano para una sociedad y un derecho alternativo, 2018. [En línea]. Recuperado el 28/04/22. Disponible en: <https://ilsa.org.co/2018/06/07/revista-el-otro-derecho/>

Organizational Learning, 2007). Obtenido 20/07/2021: <https://educacion.uahurtado.cl/wp-site/wp-content/uploads/2019/10/scharmer-otto-resumen-de-la-teoria-u.pdf>

Página Web y Blog bioeticadeltrabajo.org.

Paul Hawken. Extracto de regeneración. Obtenido 20/07/2021: <https://paulhawken.com/>

Primera persona en el mundo reconocida como cyborg. Obtenido 25-10-2022:
<https://www.mediavida.com/foro/ciencia/primera-persona-mundo-reconocida-como-cyborg-551300>

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

Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Año 05. 10ª Edición. Vol. 5. [En línea] Recuperado el 28/04/22. Disponible en: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/ley/sociologia-juridica-herramienta>

Revista Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, 2011. [En línea]. Recuperado el 28/04/22. Disponible en: <https://revistas.unicolmayor.edu.co/index.php/mjuridica/article/view/396/744> //

Riera P. (2011). El pensamiento de Hannah Arendt, una visión global. *IN. Revista Electrónica d'Investigació i Innovació Educativa i Socioeducativa*, V. 2, n. 2, Pàgines 75-94. 16/6/2020. Consultado en http://www.in.uib.cat/pags/volumenes/vol2_num2/riera/index.html"

Romeo Casabona. Carlos María. Enciclopedia de bioderecho y bioética. 2020. Cátedra Interuniversitaria de Derecho y Genoma Humano. Instituto Roche. Madrid. 11/01/2020 Obtenido de <https://enciclopedia-bioderecho.com/voces/33>

Santillana Educación, S. L. Día a día en el aula biología y geología 4. ° Proyectos de investigación profundización las estrategias de los insectos sociales. Obtenido 21" /2022
<https://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/ecoblog/mafogonl/files/2019/01/57c454f93cc99-152-153.pdf>

Síndrome de burnout": por qué los millennials son los más afectados: Obtenido 25-10-2022:
<https://www.infobae.com/tendencias/2020/01/23/sindrome-de-burnout-por-que-los-millennials-son-los-mas-afectados/>

Sobre el derecho de asociación sindical. Obtenido 25-10-2022:
<https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwww.youtube.com%2Fwatch%3Fv%3DiuhSPxSShrM&psig=AOvVaw1dCru-76xAtMxubW->

uJywk&ust=1666799350705000&source=images&cd=vfe&ved=0CA4QjRxqFwoTCPj2683d-
_oCFQAAAAAdAAAAABAE

Sociología jurídica: perfil y plan de estudios. Educa web México, Educa online. [En línea]. Recuperado el 28/04/22. Disponible en: <https://blog.educaweb.mx/>

Sociología jurídica: perfil y plan de estudios. Educaweb México, Educaonline. [En línea]. Recuperado el 28/04/22. Disponible en: <https://blog.educaweb.mx/>

Soledad Antelo. Cuentos de trabajo. Obtenido 20/10/2021: <http://www.cuentoscortos.com/cuentos-originales/el-castor-previsor>

Y que los tienen a punto de tirar la bici. Barbosa Andrés. Entrevista vocero de los domiciliarios de Rappi. Economía. Obtenido en línea. 15/08/2020.<https://www.pulzo.com/economia/por-que-protestan-rappitenderos-colombia-PP952906>

6. ÍNDICE TEMÁTICO

¿Como engañan a los jóvenes en sus primeros trabajos?	22
¿Cómo evitar caer en la "trampa de la eficiencia" en el trabajo?	121
¿Qué es el programa el mundo del trabajo?.....	195
¿Qué son los derechos sindicales para la OIT?	174
¿Servidoras de dios?: el calvario de 43 mujeres que enfrentan al Opus DEI.	99
Adicción al trabajo es más un vicio que una virtud	15
Año clave para empezar a consolidar el empoderamiento femenino	68
Bioderecho	190
Bioética con el trabajo	96
Bioética desde el trabajo	96
Bioética hacia el trabajo	97
Bioética por el trabajo.....	97
Bioética y el trabajo	97
Biotrabajo en contexto.....	180
Brasil: lula y los metalúrgicos (década de 1970).....	142
Cara dramática de los trabajos domiciliarios.....	35
Castor previsor	131
Cierto es que el trabajo también puede ser un infierno.	105
Cigarra y la hormiga	131
Circo laboral.....	105
Colección de afiches Programa Radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral.....	201
Colombia mágica.....	106
Como emergió la bioética laboral	199
Como la pandemia ha generado cambios en los contratos laborales y comerciales	33
Confianza.....	19
Consecuencias económicas respecto al covid-19	30
Continuación de las declaraciones de Alicia Arango	14
Credo bioético de Van Potter	95
Cuchara salvadora	81
Cuento 'El propio esfuerzo.	146
Cuento de las herramientas	126

Datos que quizá no sabías sobre el rescate de los 33 mineros chilenos	80
Derecho a la libertad sindical	173
Derecho a la libertad sindical	173
Desgaste profesional.....	29
Desigualdad una opción política	32
Difícil camino del sindicalismo en Colombia	53
Dimensiones de la bioética del trabajo por una bioética para el trabajo	96
Discapacidad física:	178
Discapacidad intelectual:.....	178
Discapacidad psíquica:	178
Discapacidad sensorial:	178
Drama brutal de miles de niñas que desaparecen cada año en india	62
Drama de los marineros abandonados alrededor del mundo	57
Ee.uu.: la revuelta de Haymarket (1886)	141
Entrevista: Jaqueline Nobogradi la creación de la fundación fondo de inversión	33
Envidia como sentimiento positivo y negativo	15
Escapando de la trampa	123
Especial Valentina Rodríguez el pensamiento laboral del doctor Jorge Eliecer Gaitán	35
Estructura social de las hormigas como referente del biotrabajo.....	153
Explotación sexual y laboral de la niñez y la adolescencia experiencias en la asistencia.	137
Extrema desigualdad pone en Jaque al mundo	29
Felicidad la clave de la competitividad y el éxito	32
Formación dual y Colombia.....	53
Formalización o discriminación laboral	47
Formas de presentación de peticiones quejas, reclamos, sugerencias y denuncias. Ante el ministerio de trabajo.	191
France TELECOM: los suicidios de 19 trabajadores por los que juzgan a los ejecutivos de una de las grandes empresas de Europa.	160
Fuero por discapacidad	178
Garantías laborales de modelo que fue desvinculada como una medida para garantizar el derecho a la intimidad y la protección contra injerencias en la vida privada y familiar.	149
Gotas que rebosaron el vaso de ‘rappitenderos’	36
Grandes huelgas que cambiaron el mundo	141
Herramientas para multiplicar aprendizajes	168

Historia de animales.....	125
Historia de María de los Ángeles Cano Márquez.....	75
Historias motivacionales para trabajo en equipo.....	125
Historias sobre: las prestaciones	170
Honrado leñador.....	128
Implantes de microchips en el cuerpo una realidad que se extiende por el mundo	30
Incentivos para las sociedades comerciales de beneficio e interés colectivo, o sociedades BIC.	194
Increíble historia de Betsabé Espinal, la joven hilandera que lideró la primera huelga feminista en Colombia (contada por Angela Bcerra).....	71
Increíbles historias que suceden en el trabajo	104
Jóvenes y mercado laboral: ¿problema estructural?	157
Labor y vida	183
Lectura, el trabajo, del libro «Hace falta un muchacho	108
Ley orgánica 3-2018 de protección de datos	17
Marcado con una cruz.....	80
Movimiento social y laboral de los kibutz israelíes.....	151
Multiplicación de saberes	165
Nadie se queda abajo'	80
Negociación colectiva:.....	192
Nociones básicas del derecho de asociación	192
Obreras solteras	134
Pero también hay esperanza en la humanidad.....	106
Personas con discapacidad.	179
Política pública de inspección, vigilancia y control del trabajo.....	187
Polonia: Lech Walesa y el movimiento solidaridad (1980)	142
Prevención y erradicación de la explotación sexual comercial infantil -Esci	40
Primer ciborg reconocido en el mundo.....	164
Primero vida que el trabajo 4 hábitos saludables que nadie debería odiar	24
Principios del estatuto del trabajo	197
R.R - Paraguay.....	50
Recordando los hitos en el rescate de San José	83
Reflexiones sobre el cuento 'el propio esfuerzo'.....	146
Reformas a la legislación laboral	22
Regalo para el médico	81

Relato de acoso laboral.....	38
Relatos de trabajo infantil - historias personales parte 1. RR-Paraguay	50
Relatos de trabajo infantil - historias personales parte 2 Bulgaria Cveti.....	52
Relatos laborales primera parte	128
Relatos laborales segunda parte	131
Rescate de la mina San José.....	78
Responsabilidad, libertad y laboriosidad los pilares para avanzar a la excelencia humana	24
Resumen de historia primera temporada 2021	91
Resumen de las historias laborales primera temporada 2022.....	175
Resumen de las noticias de la ministra de trabajo Alicia Arango	14
Resumen historias de Estefanía año 2020	48
Reto del emprendimiento	18
Rusia: la semilla de la revolución (1905)	141
Rutina hedonista	122
Saco de pulgas.....	126
Salario del servicio doméstico.....	171
Secretario.....	129
Segunda parte lectura, el trabajo, del libro «Hace falta un muchacho»	114
Sentencia de jurisprudencia en la corte	17
Señales de vida.....	80
Sindicato:.....	192
Sonidos de sanación	81
Temas tratados en segunda temporada radial año 2021	143
Tiranía del tiempo.....	121
Todos pueden acceder a través de una modernización “Ventanilla única digital”	26
Trabajo como sistema biológico	93
Trabajo está matando a la gente y a nadie le importa"	118
Trabajo infantil doméstico: un problema social en Colombia.....	43
Trampa de la eficiencia	122
Trata de personas con fines de explotación sexual en pornografía A.	41
Ventana al trabajo infantil domestica	47
Verdades en la cara	105



ESTEFANIA GÓMEZ CASTAÑO

PROFESIONAL EN NEGOCIOS INTERNACIONALES

• EXPERIENCIA LABORAL

Asistente en Precios de Transferencia

Price Waterhouse Cooper, Abr-2022 - Actualidad

Apoyo al área de Impuestos.

Coordinadora artística y cultural de Programa Radial

Universidad Piloto en Alianza estratégica con el Ministerio de trabajo, Ene-2017 - Actualidad

Selección, programación, análisis y comentarios de los contenidos artísticos y culturales que se presentan en el programa radial.

Practicante - Área comercial

G4S Secure SolutionsS.A, Feb-2020 a Ago-2020

Apoyo al área comercial en la documentación necesaria para el desarrollo de las licitaciones física y digital.

• CURSOS / IDIOMAS

Curso de Inglés

American School Way, 2022 - Actualidad

Negociación exitosa: estrategias y habilidades esenciales

Coursera, 2019

¿Cómo construir el concepto de negocio?

Cámara de comercio de Bogotá, 2019

• ACERCA DE MI

Profesional en negocios internacionales con conocimiento en modelos y estrategias de internacionalización, gestión de proyectos, investigación de mercados internacionales, análisis y elaboración de documentos para licitaciones.

• EDUCACIÓN

Profesional en negocios internacionales

Universidad Piloto de Colombia
2021

Bachiller Académico

Colegio Jhonatan Swift
2014

El reto consiste en contribuir una biótica 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.



MINISTERIO DEL TRABAJO



ISBN 958 - 33 - 5666 - 2



9 789583 356667