



AUDIO LIBRO EN VERSIÓN PODCAST.

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

**DIÁLOGOS SOBRE EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA
BIOÉTICA LABORAL.
TOMO 2.**

Gabriel Ignacio Gómez Marin.

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. DIÁLOGOS SOBRE EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL

EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOETICA LABORAL.

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

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

Magister en Bioética P.U.J.

Bogotá, 2022.

Dedicatoria:

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

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

Basado en:

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

Texto para integrar:

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

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

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

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

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

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

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

Autor, editor y compilador:

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

Dirección:

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

ISBN

958-33-5666-2

Hecho el depósito que ordena la Ley.

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

Imagen Portada

Fuente: Ecopetrol. Obtenido 15-11-2022: <https://www.ecopetrol.com.co/wps/portal>

Impreso en Colombia

Producción:

Juan David Pulido Gómez - Laura Ponce - S Agencia Digital

Diagramación y sistematización:

Cristian Camilo Bobadilla Romero

Impresión y encuadernación:

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

www.bioeticadeltrabajo.org

Reservados los Derechos de Propiedad Intelectual.

Ediciones digitales:

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

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

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

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

Tomo 1. Emisión Año 2017 Y 2018.

Tomo 2. Emisión Año 2019 a 2022.

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

Tomo 1. Emisión Año 2017 a 2019.

Tomo 2. Emisión Año 2020 y 2021.



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



Audio libro digital en versión pódcast

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

Todos los jueves

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



o haz clic aquí 

U2 UNIVERSIDAD
DE COLOMBIA **Piloto**



www.bioeticadeltrabajo.org

TABLA DE CONTENIDO

1	AÑO 2020. PRIMERA TEMPORADA.....	11
1.1	Confusión entre intermediación y tercerización.....	12
1.2	Migración laboral y la contratación equitativa.	14
1.3	Derecho de asociación.	16
1.4	Derechos colectivos.	17
1.5	Biolaboralidad. El nuevo sujeto legal laboral. Biotrabajo. Inspección de trabajo inteligente. Bioética del trabajo.	19
1.6	Bienestar laboral.	24
1.7	Autocuidado en el trabajo.	27
1.8	Salud ocupacional.	28
1.9	Covid- 19 y la forma es la que está afectando el trabajo de los colombianos.....	28
1.10	Covid-19 y el mundo del trabajo.....	29
1.11	Pandemia y la decisión de los gobernantes respecto al mundo del trabajo.	30
1.12	Observación que hace la OIT respecto al covid-19.	30
1.13	Forma en la que se está desarrollando la pandemia.	31
1.14	Datos contundentes sobre la pandemia.	31
1.15	Resumen de la primera temporada.	32
2	AÑO 2020. SEGUNDA TEMPORADA.....	33
2.1	La intermediación laboral.....	34
2.2	Entorno laboral frente a la pandemia del covid-19.	35
2.3	Centro de salubridad y el entorno de trabajo.....	35
2.4	Desborde del covid-19 cuando es adquirida por el personal de salud.	36
2.5	Noticias del día de hoy “la OIT”.	36
2.6	Intervención de la rectora Angela Bernal Medina.	37
	2.6.1 Marco de referencia institucional relación con los valores institucionales de la U.P.C.....	38
	2.6.2 Principios:	39
2.7	Proceso que se está viviendo hacia las nuevas tecnologías.	42
2.8	¿Qué hace el ministerio de trabajo?.....	42
2.9	Los derechos humanos laborales.....	43
2.10	La conciliación laboral.....	44
2.11	Derechos humanos en el trabajo.....	45

2.12	Trabajo en casa, pero no teletrabajando.....	46
2.13	Definiciones sobre el teletrabajo.	51
2.14	Migración laboral y contratación equitativa.....	52
2.15	Política para proteger los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras sexuales.	54
2.16	Resumen de los temas hablados durante este semestre	59
3	AÑO 2021. PRIMERA TEMPORADA.....	62
3.1	La conciliación laboral.	63
3.2	Derechos humanos en el trabajo.	65
3.3	¿Como es que la dirección territorial de Bogotá promueve difunde e impulsa condiciones para el cumplimiento de los derechos fundamentales?.....	66
3.4	¿Como se vela por el cumplimiento de los valores de la ética?	67
3.5	¿Como el ministerio de trabajo refuerza los mecanismos que permiten vigilar la integridad de las actuaciones de los de quienes ejercen las funciones públicas?	68
3.6	Derecho a la salud.....	69
3.7	Ministerio de trabajo y la salud.	70
3.8	Afectaciones laborales con la tecnociencia.	70
3.9	Trabajo infantil.....	72
3.10	Derecho a un trabajo decente.	72
3.11	Mundo del trabajo y la bioética laboral, el trabajo decente.	73
3.12	OIT y los empleos verdes.	74
3.13	Segunda parte entrevista sobre los empleos verdes.....	74
4	AÑO 2021. SEGUNDA TEMPORADA.....	75
4.1	Ética de la transición de la academia al mundo del trabajo.....	77
4.2	Responsabilidad social universitaria.	82
4.3	Ética e integralidad en la universidad piloto de Colombia.....	87
4.4	La práctica de los valores en las profesiones.	93
4.5	La ética en las profesiones.	94
4.6	Ética en las profesiones en la universidad piloto de Colombia.....	100
4.7	Incapacidades laborales.....	104
4.8	Incapacidades laborales segunda parte.....	113
4.9	Calificación de la invalidez laboral.	115
4.10	Explotación laboral y el trabajo forzoso.....	117
4.11	Derecho de asociación.	122
4.12	Buenas prácticas laborales.....	128

4.13	Trámites administrativos de derecho laboral colectivo.....	134
4.14	Prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección integral al adolescente trabajador.....	136
4.15	Prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección integral al adolescente trabajador - segunda parte	137
4.16	La gobernanza del trabajo.....	139
	4.16.1 Entrevista Edgar Pinto	139
	4.16.2 Resumen de la segunda temporada radial del año 2021	139
5	BIBLIOGRAFÍA	144
6	ÍNDICE TEMÁTICO.....	149

1. AÑO 2020. PRIMERA TEMPORADA



1.1 Confusión entre intermediación y tercerización.



Política pública del trabajo ¹.

¿Cómo la Dirección Territorial de Bogotá, promueve, difunde e impulsa condiciones para el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores Bogotanos y vela por su cumplimiento?

¿Cómo la Dirección Territorial de Bogotá, realiza tramites, querellas, peticiones, consultas, gestionados en términos de calidad y oportunidad?

¿Cómo la Dirección Territorial de Bogotá, realiza las acciones de difusión, promoción y sensibilización sobre el cumplimiento de la normativa laboral en temas de trabajo digno y decente?



Figura 1²

¹ Marco de referencia institucional basado en el informe acuerdos de gestión I semestre 2020, para el Ministerio de Trabajo

² Archivo del autor



El empleo es de todos

Mintrabajo



Corte Constitucional reconoce derechos laborales a la modelo webcam



Programa radial

El mundo del trabajo
• y la Bioética Laboral •



Sentencia t-109/21.

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

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

Todos los jueves

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



o haz clic aquí



www.bioeticadeltrabajo.org

1.2 Migración laboral y la contratación equitativa.



Figura 2³

³ Ibidem

Migración laboral y la contratación equitativa⁴.

Las tendencias actuales y la importancia de abordar los desafíos de gobernanza en un contexto de migración laboral en rápida transformación. En el mundo globalizado de hoy día, la migración laboral es una creciente prioridad política. Las dificultades económicas y las crisis geopolíticas generan deficiencias de trabajo decente que se traducen en movimientos migratorios diversos y en aumento.

Además, esta migración laboral cada vez más compleja agrava los problemas de gobernanza. Esta discusión debería aportar una contribución importante a los debates mundiales sobre la migración. El debate político actual sobre la migración, con frecuencia se basa en errores de interpretación de la relación entre la migración, empleo y desarrollo.

¿De qué manera la migración laboral beneficia a los trabajadores migrantes y a sus familias, así como a sus países de origen y de destino?

La migración laboral beneficia a los trabajadores migrantes y a sus familias, en particular los que provienen de los países más pobres, gracias a un aumento considerable de sus ingresos y a la posibilidad de enviar remesas a sus países. Además, estas remesas, que en 2016 alcanzaron la cifra de 429.000 millones de dólares en los países en desarrollo, pueden ayudar a financiar la educación y la atención médica donde existen deficiencias en los países de origen.

Pero los migrantes contribuyen también al desarrollo sostenible de su país de origen de otra manera, a través de las inversiones financieras, el capital humano y social que adquieren en el exterior, como nuevas competencias, ideas y conocimientos técnicos.

Ellos además aportan beneficios a los países de destino al cubrir las deficiencias del mercado laboral en todos los niveles de calificación en ocupaciones y sectores clave, al pagar los impuestos y cotizar a la seguridad social a los sistemas de jubilación bajo presión en las sociedades desarrolladas que están envejeciendo.

⁴ Entrevista con Ryszard Cholewinski, especialista de política migratoria de la OIT. 30/10/ 2020. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_556327/lang--es/index.htm

1.3 Derecho de asociación.

¿Qué es un sindicato?

Es una agrupación de personas que buscan obtener trabajo o mejorar sus condiciones de trabajo. El reconocimiento opera con el depósito del acta de constitución.

¿Para qué es un sindicato?

Para representar a los trabajadores ante los empleadores, con miras a mejorar sus condiciones de trabajo, al interior de la empresa e instituciones y como actor social deben contribuir a la construcción y fortalecimiento de la democracia, a la creación de condiciones que desarrollen y defiendan los derechos humanos.

¿Cómo lo representa?

A través de la concertación, diálogo social, negociación colectiva, derecho de huelga, paros, movilización y acciones jurídicas: de tutela, de constitucionalidad, de nulidad, acciones populares y acciones ante la justicia ordinaria y administrativa, entre otras.



Figura 3⁵

⁵ Ibidem

1.4 Derechos colectivos.



Clases de sindicato

Los sindicatos de trabajadores se clasifican:

- 1) De empresa, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.
- 2) De industria o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica.
- 3) Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.
- 4) De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y solo mientras subsista esta circunstancia.

¿Qué es un pliego de peticiones?

Es el contenido de las necesidades y derechos que los trabajadores, creen a su juicio, que el empresario debe satisfacer y respetar para mejorar sus condiciones de trabajo.

¿A quién le corresponde la elaboración y la aprobación del pliego?

Los sindicatos de acuerdo con las reglamentaciones estatutarias, o a los trabajadores no sindicalizados que promuevan el conflicto colectivo.

¿Quién aprueba el pliego de peticiones?

La asamblea general del sindicato y debe presentarse al empleador, a más tardar dos (2) meses después de su aprobación, por una comisión de trabajadores con plenos poderes para negociar, designada por la asamblea general del sindicato o de los trabajadores no sindicalizados.



Figura 4⁶

⁶ Ibidem

1.5 Biolaboralidad. El nuevo sujeto legal laboral. Biotrabajo. Inspección de trabajo inteligente. Bioética del trabajo.



 El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial
El Mundo del Trabajo
y La Bioética Laboral

 UNIVERSIDAD DE COLOMBIA **Piloto** 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   **Red de Radio**
Universitaria de Colombia  www.bioeticadeltrabajo.org

Conceptos emergentes ⁷:



Es necesario incluir el factor social y la integración con la naturaleza; es así como el trabajo supera el maquinismo emergiendo nuevas posibilidades de vida no necesariamente alienadas mecánicamente, es decir, sin dañar la vida y sin anular al hombre.

Señalando nuevas perspectivas que profundizan en tecnología y la tecnociencia en sus interacciones con el humano, y los fundamentos teóricos explicados, que aportan una nueva mirada sobre la vida y el trabajo; se hace necesario tener en cuenta los siguientes conceptos, que describen la vida protegida por el derecho y en armonía con el trabajo.

BIOLABORALIDAD

- Es el verbo del biotrabajo, expresado en creación de bienestar, calidad de vida, se gestiona desde nodos productivos y redes de autoaprendizaje (formación de formadores).
- Sus acciones constituyen la esperanza de la conservación de la especie humana, desde una jurisprudencia que salvaguarda los derechos fundamentales (la vida, el trabajo y la libertad) y reconoce como sujetos de derechos a los ríos, selvas y páramos.

EL NUEVO SUJETO LEGAL LABORAL

- Es nuevo porque se proyecta futuro, es un sujeto en simbiosis con las creaciones tecnológicas y se encuentra protegido legalmente en su dignidad humana por el derecho laboral.
- Su actuar tiene la capacidad de construir nuevas realidades, mediante el trabajo, a partir de conexiones vitales.

BIOTRABAJO

- Es la vida y el trabajo relacionales, es la primacía de la vida sobre el trabajo y la máquina, su esencia es la conservación de la biosfera. Es la ética de la vida laboral.
- Es el trabajo humano y no humano, resultado de la unión de seres vivos y la máquina, generado por la tecnociencia.

⁷ Tesis doctoral: el trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos.
Estudiante: Gabriel Ignacio Gómez Marín. Director de tesis: Daniel Meneses Carmona. Bogotá, agosto 24 de 2020.

INSPECCIÓN DE TRABAJO INTELIGENTE

- Es preventiva, pedagógica, se apoya en bases de datos para ubicar las máximas vulneraciones laborales, conjurando en nombre del poder público las principales violaciones a los derechos humanos laborales y diseñar gestiones a largo plazo de reconversión laboral.
- Hace sinergia con trabajadores y empresarios para optimizar su labor de vigilancia y control, generando valores agregados, para optimizar la calidad de vida en el mundo del trabajo, tales como diálogo, interlocución y paz laboral

BIOÉTICA DEL TRABAJO⁸

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

⁸ Pedagogía del Trabajo. Modelo Pedagógico Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Sistema General de Riesgos Profesionales. Grupos Ecológicos de Risaralda 2000. Gloria Inés. Gómez Ramírez, Manuel Herney Patiño Ríos. Luis Alberto Ossa Patiño. 2000



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



Figura 5⁹

⁹ Ibidem

1.6 Bienestar laboral.



Programa Radial El Mundo del Trabajo

Dialogando sobre
Bienestar Laboral



Natalia Calderón Páez

Inspectora de Trabajo
de la Dirección Territorial
Bogotá

[Escúchalo aquí](#)



Bioética y derecho laboral.¹⁰

Incorporar la bioética, al mundo del trabajo y más aún a la legislación laboral, le da un significado y valor agregado, relacionado con las complejidades del proceso vital, atinentes al ser humano, para reinterpretar las normas, que ya la jurisprudencia ha avizorado como derecho básico y fundamental, con relación a la intimidad, el derecho al descanso, tiempo libre y el ocio.

“Existe un vínculo indisoluble entre bioética y derechos humanos; se ha de entender en modo compatible con el derecho internacional y las legislaciones nacionales de conformidad con el derecho relativo a los derechos humanos¹¹.

En cuanto a los paradigmas, plasmados en el texto de Salvador Darío Bergel, es el énfasis en los derechos fundamentales, acoplados con la bioética¹²; esta perspectiva de pensamiento¹³ crea un audaz espacio de reflexión sobre las condiciones de vida plena para el ejercicio de derechos, aplicables al trabajador contemporáneo. Los derechos que menciona Bergel, y que se relacionan con esta investigación son:

Los derechos al respeto de autonomía personal, a la integridad personal, el derecho al goce del grado máximo de salud. Los principios de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia, a pesar de ser indispensables y centrales en la bioética, dejaron de ser la única herramienta teórica y metodológica a disposición de los investigadores y estudiosos¹⁴.

Aún más, al margen de su valor jurídico, la declaración tiene un relevante valor ético en cuanto marca la agenda actual, incorporando temas cuya relevancia ética no es posible desconocer¹⁵. La epidemia del acoso laboral,¹⁶ se agudiza y exacerba, afectando la vulnerabilidad del trabajador en su intimidad, por el uso de las tecnologías de la información, porque los datos electrónicos son potencialmente manipulables.

¹⁰ Tesis doctoral: el trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos. Estudiante: Gabriel Ignacio Gómez Marín. Director de tesis: Daniel Meneses Carmona. Bogotá, agosto 24 de 2020.

¹¹ Por los objetivos de promover el respeto de la dignidad humana y proteger los derechos humanos velando por el respeto de la vida de los seres humanos y las libertades fundamentales, de conformidad con el derecho internacional relativo a los derechos humanos; y por los principios se habrá de respetar plenamente la dignidad humana, los derechos humanos y las libertades fundamentales, queda muy en claro la íntima ligazón entre bioética y derechos humanos. Ibidem. p. 5.

¹² “La bioética aporta una aplicación concreta de los derechos humanos en el campo que le es propio (la vida, la salud y el bienestar de los seres humanos) y esto no sólo con relación a los avances de las tecnologías, sino también en un campo mucho más abierto: el de los condicionantes económicos y sociales de la vida y de la salud humana. La inclusión de los condicionantes sociales y económicos de la salud y de la vida puede calificarse como una apertura de la bioética a la política”. Diez años de la Declaración Universal sobre Bioética y Derecho Humanos; Salvador Darío Bergel. Rev. Bioética. 1/10/ 2015. vol.23 no.3. Brasilia. “Lo que proclama la Declaración de la Unesco en sustancia, es un conjunto de derechos humanos que son sistemáticamente violados en el campo de la vida y de la salud del hombre. La Declaración del 2005 se integra a la de 1948 y a los demás instrumentos que se fueron generando a nivel internacional o regional por el influjo de las exigencias sociales y políticas, en materia de derechos humanos”

¹³ . ibidem p.p.7.

¹⁴ El resultado práctico fue incorporándose gradualmente al contexto epistemológico internacional de la bioética Estos aportes se tradujeron en los “principios” de la Declaración. Estos principios no sólo constituyen el eje sobre el cual transita la “nueva bioética”, sino que, esencialmente, se constituyen en guías de acción. Ibidem. p.2.

¹⁵ Ibidem. p.6

¹⁶ Que consiste en: “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. Ley 1010 de 2006.Diario Oficial del Congreso de la República.

Surgen así formas sutiles, sofisticadas, encubiertas, silenciosas e inadecuadas afectaciones al clima laboral, por la malicia de los compañeros y jefes en el trabajo, generalmente originado por razones abyectas y fútiles, como son los celos y la competitividad, dada por: *“La envidia, la falta de ética y la violencia”*¹⁷.

Una de las consecuencias más graves del riesgo psicosocial por el acoso laboral, son los trastornos del estrés¹⁸, causantes de la incapacidad e invalidez; siendo indispensable preservar, fomentar y cuidar algunos indicadores positivos relacionados con una buena salud mental en el trabajo como son: La felicidad en el trabajo¹⁹, el salario emocional²⁰ y la optimización de redes de trabajo.

La implicación de una concepción bioética del derecho al trabajo, en relación con el derecho a la intimidad, se encuentra en la conexión lógica actual de la intimidad y su alcance dentro de los derechos humanos, siendo su perspectiva la autonomía moral, considerada como: *“Aquella moral en la que se admiten diversidad de normas, costumbres, opiniones y pensamientos”*²¹.

Respecto al entorno laboral²² y la Innovación laboral, base del crecimiento incluyente, desde un análisis de situación, en la práctica y realidad actual, ni el trabajo ni la intimidad están garantizados como derechos fundamentales, es de resaltar que, por la ausencia de trabajo digno, surge la crisis del trabajador en Colombia, haciendo proclive la vulneración al derecho a la intimidad del trabajador.

La concepción bioética del derecho al trabajo, en relación con el derecho a la igualdad ponderada hace parte de los fundamentos y principios jurídicos y es núcleo esencial dentro de los siguientes valores jurídicos Equidad, libertad, justicia, fraternidad, solidaridad, igualdad, dignidad, principio de la buena fe en el derecho privado, principio protector en el derecho laboral.

¹⁷ Peña Pérez Rosario. El acoso Laboral, Ediciones de la U ,2013. Bogotá

¹⁸ “Los trastornos por estrés comprenden dos categorías; el trastorno por estrés postraumático, relacionado con un trauma de especial graves enfermedades orgánicas, o las consecuencias físicas derivadas de un accidente” Ministerio de Trabajo de Colombia. Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la capacidad laboral y ocupacional. Decreto 1507 de 2017.

¹⁹ Que implica automotivación y superación desde esta definición: “La habilidad de manejar relaciones personales entre seres humanos. Aunque una computadora o un robot pueda decir las mismas palabras, los humanos estamos diseñados para dar más valor a la interacción humana. Las personas estamos conectadas desde el corazón. Habilidades humanas como la empatía, la resolución creativa de problemas y el trabajo en equipo ya son valoradas por las empresas. Nuestro futuro como seres humanos está allí”. Patiño. (28 de agosto de 2017). El tiempo: <http://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades- tecnologia/entrevista-con-geoff-colvin-editor-en-jefe-de-fortune-124118>

²⁰ Es la posibilidad de realización humana. Una aproximación al concepto de salario emocional contemplaría: “Todas aquellas razones no monetarias por las que la gente trabaja contenta, lo cual es un elemento clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos trabajos” (Temple, 2007). Por otro lado, el salario emocional implica dar “la oportunidad para que las personas de todo nivel se sientan inspiradas, escuchadas, consideradas y valoradas como parte de equipos; de los cuales se sienten orgullosos de pertenecer, de crecer, desarrollarse y ser cada vez más empleables” (Temple, 2007). Claudia Gómez R. 2011. El salario emocional. Borrador de administración # 47 Colegio de Estudios Superiores de Administración Bogotá D.C.

²¹ Filosofía Ciudadana. (17 de septiembre de 2016). Obtenido de <https://sites.google.com/site/filosofiaciudadana/home/etica/conciencia-moral>

²² “La creciente complejidad del entorno laboral actual exige objetivos ambiciosos de política, basados en cuatro pilares: La promoción del empleo decente y digno, el respeto a las normas internacionales de trabajo; la protección social y el dialogo social. Estos elementos contribuyen a impulsar el crecimiento económico, a través de la innovación de estrategias que den lugar a mayor inversión y productividad compartida, para generar beneficios tangibles y concretos en todos los países de la región”. Declaración de Cancún, II Reunión de ministros de Trabajo Iberoamericano. 25 y 26 de noviembre de 2014. Cancún, Quintana Roo

1.7 Autocuidado en el trabajo.



Figura 7²³

²³ Ibidem

1.8 Salud ocupacional..



Figura 8²⁴

1.9 Covid- 19 y la forma es la que está afectando el trabajo de los colombianos.



Figura 9²⁵

²⁴ Ibidem

²⁵ El covid destruirá 100 millones de empleos a tiempo completo en 2021. Obtenido 2-11-2022:
<https://www.portafolio.co/economia/empleo/coronavirus-destruira-100-millones-de-empleos-a-tiempo-completo-segun-oit-552589>

1.10 Covid-19 y el mundo del trabajo.



Conferencia sobre El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas. Por Kelly Jhoana Bernal Molina, profesional especializada de la D.T de Bogotá.

¿Qué es felicidad organizacional?

¿Cómo se trabaja o se fomenta la felicidad organizacional con miras de mejorar el clima laboral?

¿Cómo se llega a las casas ese fomento o estrategia a la felicidad organizacional?

¿Qué podemos hacer como funcionarios para ser felices organizaciones?

¿Cómo se mide la felicidad en nuestra organización?

¿Por qué se le apunta a cuidar la salud mental dentro de las organizaciones, especialmente en estos momentos de cuarentena?



Figura 10²⁶

²⁶ Ibidem

1.11 Pandemia y la decisión de los gobernantes respecto al mundo del trabajo.



Figura 11²⁷

1.12 Observación que hace la OIT respecto al covid-19.



Figura 12²⁸

²⁷ Ibidem

²⁸ Ibidem

1.13 Forma en la que se está desarrollando la pandemia.



Figura 13²⁹

1.14 Datos contundentes sobre la pandemia.



Figura 14³⁰

²⁹ Respetando Los Derechos Humanos En El Tiempo De La Pandemia Del COVID-19. Obtenido 2-11-2022: <https://www.ihrb.org/focus-areas/covid-19/respetando-derechos-humanos-pandemia-covid19>

³⁰ Ibidem

1.15 Resumen de la primera temporada.



Figura 15³¹

³¹ Ibidem

2. AÑO 2020. SEGUNDA TEMPORADA



2.1 La intermediación laboral.



Figura 16³²

³² Ibidem

2.2 Entorno laboral frente a la pandemia del covid-19.



¿Cómo pueden abordarse los efectos de las nuevas tecnologías y ocupaciones en la salud y el bienestar de los trabajadores?

¿Qué puede hacerse para asegurar el bienestar de los trabajadores con modalidades de trabajo y condiciones laborales distintas?

¿Cómo pueden reducirse la carga del trabajo por turnos, las jornadas de trabajo largas y la falta de sueño?

¿Cómo pueden las partes interesadas promover el trabajo sostenible y las interfaces no relacionadas con el trabajo?

¿Cómo pueden impulsarse oportunidades para promover entornos físicos y psicológicos de trabajo que sean positivos y una cultura / un ambiente organizativo favorable?

2.3 Centro de salubridad y el entorno de trabajo.



Figura 17³³

³³ Ibidem

2.4 Desborde del covid-19 cuando es adquirida por el personal de salud.



Figura 18³⁴

2.5 Noticias del día de hoy “la OIT”.



Figura 19³⁵

³⁴ Ibidem

³⁵ Ibidem

2.6 Intervención de la rectora Angela Bernal Medina.



Figura 20³⁶

³⁶ Ibidem

2.6.1 Marco de referencia institucional relación con los valores institucionales de la U.P.C.³⁷

Los valores institucionales de la U.P.C. están plasmados en su misión y visión, así:

Misión institucional.

La Universidad Piloto de Colombia busca la formación de profesionales con conocimiento científico y crítico, con mentalidad abierta a todos los aspectos de la vida y del desarrollo nacional, considerados dentro de una visión global y en particular, de los que caracterizan el contexto de la comunidad colombiana; mediante la investigación científica y la formación integral del hombre como instrumento de cambio, que garantice el bien común, la estabilidad de la sociedad, el bienestar del ciudadano y el manejo adecuado del medio ambiente.

Visión institucional.

La Universidad Piloto de Colombia se proyecta como un centro universitario de excelencia, que fundamenta su prestigio en la práctica de la gestión institucional, en el impacto, en la cultura, en la ciencia, en la tecnología y en el desarrollo de la sociedad.

El alcance de la Universidad se basa en el reconocimiento por la comunidad académica y científica, como líder en la formación integradora del ser social para el progreso intelectual y científico del hombre libre, con altos valores humanos y comprometida con la sociedad en general³⁸.

La principal relación del componente ético y bioético con los valores institucionales de la U.P.C., es la libertad y la integralidad.

En cuanto al valor de la libertad, la fundamentación de la dignidad humana en el trabajo es la libertad, la Constitución Política Colombiana, de 1991, le da a toda persona, un conjunto de garantías fundamentales y la acción correspondiente para hacerla valer, sin importar nacionalidad, sexo, raza, condición u origen, en relación a la libertad se encuentra: el derecho a la intimidad; hábeas data; al libre desarrollo de la personalidad; a la libertad personal en todas sus formas; a la libertad de conciencia; de expresión y de información; y de cultos; a la honra y buen nombre; al derecho de petición; de libre circulación; al trabajo; la libertad de escoger profesión y oficio; de enseñanza, aprendizaje investigación y

³⁷ 25/11/2019. Obtenido de: [https:// educacion.elpensante.com/el-valor-de-la-integridad/](https://educacion.elpensante.com/el-valor-de-la-integridad/)

³⁸ PEI.UPC.2000.

cátedra; al hábeas corpus; al debido proceso; es el fundamento de los derechos civiles (expresión, pensamiento, propiedad...etc.) y los derechos políticos (elegir gobernantes)³⁹.

En cuanto al valor de la integridad, en el ámbito de los valores humanos, la Integridad es la cualidad que tiene una persona de actuar siempre apegado a los valores de la Rectitud, la Honestidad, la Verdad y la Justicia, tanto para su trato con los demás como para consigo mismo; en la medida en que una persona tienda a la integridad, sus acciones se encaminarán al perfeccionamiento, la honestidad, la cooperación, y la mayoría de los valores positivos, lo que lo hará erigirse como un ser confiable en su entorno, garantizándole así vínculos afectivos y profesionales basados en la confianza.

2.6.2 Principios:

Los principios en relación con los valores:

Los principios son el conjunto de valores, creencias, normas, que orientan y regulan la vida de la organización. Son el soporte de la visión, la misión, la estrategia y los objetivos estratégicos. Estos principios se manifiestan y se hacen realidad en nuestra cultura, en nuestra forma de ser, pensar y conducirnos⁴⁰.

Los principios son las leyes naturales que son externas a nosotros y que en última instancia controlan las consecuencias de nuestros actos. Los valores son internos y subjetivos, y representan aquello que sentimos con más fuerza y que orienta nuestra conducta. los valores gobiernan nuestra conducta y los principios se encargan de las consecuencias de esa conducta⁴¹.

Expresión de los principios y valores en la U.P.C:

La Universidad Piloto de Colombia, tiene como principios: La libre discusión y la investigación científica y tecnológica, con empleo de recursos de avanzada y personal altamente calificado; está abierta a todas las formas del saber, orientada y comprometida con la formación y educación de los profesionales que requiere el país, con alto contenido social y capacidad de liderazgo⁴².

La Universidad es una Institución de beneficio común, sin ánimo de lucro, que propende por la ampliación de las oportunidades de acceso a la educación superior, sin distinción de raza, credo, ideología, o nacionalidad guiada con calidad académica para: Adaptar los estudios a las necesidades propias de la

³⁹ José Fernando Gordillo Triana* Olga Cecilia Restrepo Yepes. 2004 introducción al análisis del derecho fundamental del hábeas data Estudio. Socio-Jurídico vol.6 no.2 Bogotá.

⁴⁰ 26/11/2019 Obtenido <http://www.acciondemocratica.org.ve/> (Consulta:09/22/06)

⁴¹ 26/11/2019 Obtenido de <https://sites.google.com/site/eticavaheeharoyam/home/diferencia-entre-principios-valores-y-virtud>

⁴² 26/11/2019 Obtenido <https://www.unipiloto.edu.co/la-universidad/declaracion-de-principios-2/>

sociedad; desarrollar las facultades de trabajo disciplinario y productivo; mantener el nivel moral y hacerlos respetuosos de las creencias de los demás⁴³

Credibilidad:

Inspiramos confianza; estamos comprometidos con lo que hacemos.

Relaciones perdurables:

Maximizamos valor que trasciende en el tiempo.

Responsabilidad:

Asumimos con seriedad los compromisos sociales y éticos de nuestro entorno.

Respeto:

La Universidad forma personas emprendedoras, a la vanguardia del desarrollo científico y tecnológico para liderar una sociedad que fomente la democracia participativa, la tolerancia, la libertad, el compromiso con la comunidad, la ciencia y el respeto por el entorno y por la vida en todas sus formas y manifestaciones.⁴⁴

Creemos firmemente en las relaciones humanas fundamentadas en la honestidad, la transparencia, la lealtad y la verdad.

El respeto es una de las bases sobre la cual se sustenta la ética y la moral en cualquier campo y en cualquier época⁴⁵, lo que nos lleva a entender como corolario que debemos aceptar las formas de ser y de pensar de los demás, así sean discordantes con respecto a la nuestra⁴⁶.

El respeto no involucra exclusivamente a las personas incluye a la naturaleza, al medio ambiente, a los recursos de los demás, a los espacios. A las instalaciones del trabajo, a los centros religiosos, a las diferencias culturales. a los símbolos patrios, a las nacionalidades, a todo lo que nos acompañe en nuestro entorno; es importante tenerlo presente porque en las organizaciones una persona puede creer que es respetuosa porque saluda a sus superiores, porque acepta su papel en la organización, pero puede estar depredando los recursos, atentando contra las instalaciones y los recursos que le sirve, lo cual puede ser una carencia del respeto como valor⁴⁷.

⁴³ Ibidem.

⁴⁴ Ibidem.

⁴⁵ Juan Carlos Naranjo, investigador del SEIP en Guadalajara (México). Alejandro Barreto Tejada, Gerencia del talento humano p. p 122. Grupo OP, Graficas S.A. Universidad Piloto, 2019. Bogotá.

⁴⁶ Alejandro Barreto Tejada, Gerencia del talento humano p. p 122. Grupo OP, Graficas S.A. Universidad Piloto, 2019. Bogotá.

⁴⁷ Ibidem



Figura 21⁴⁸

⁴⁸ Rectora de la U.P.C. Angela Bernal Medina.El tiempo. Universidad Piloto recibe acreditación. Obtenido 13-10-2022: <https://www.eltiempo.com/vida/educacion/universidad-piloto-recibe-acreditacion-institucional-de-alta-calidad-622690>

2.7 Proceso que se está viviendo hacia las nuevas tecnologías.



Aquellas personas que mensualmente perciban ingresos inferiores a un salario mínimo legal mensual vigente como consecuencia de su dedicación parcial a un trabajo u oficio o actividad económica contarán ahora con un mecanismo de protección social. El piso de integración social está compuesto por el régimen subsidiado del Sistema General de Seguridad Social en Salud, el servicio social complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) y el seguro inclusivo que amparará al trabajador de los riesgos derivados de la actividad laboral y de las enfermedades cubiertas por los BEPS.

2.8 ¿Qué hace el ministerio de trabajo?



Figura 22⁴⁹

⁴⁹ Ibidem



**INFORMACIÓN
Y ORIENTACIÓN
LABORAL
PARA LA POBLACIÓN
COLOMBIANA
EN SITUACIÓN DE
RETORNO**

⁵⁰ Marco de referencia institucional basado en el informe acuerdos de gestión i semestre 2020, para el Ministerio De Trabajo

2.10 La conciliación laboral.



LA CONCILIACIÓN LABORAL ⁵¹

¿Como identificar y diferenciar la conciliación de otros Métodos Alternativo de solución de Conflictos?

¿Cuál es la diferencia de la conciliación en derecho laboral de otros tipos de conciliación?

¿Cuáles son los elementos de la conciliación y sus fundamentos constitucionales, legales y jurisprudenciales?

¿Cuáles son las diferentes clases de conciliación?

¿Cuáles son las características fundamentales de la conciliación?

¿Cuáles son los principios de la conciliación?

¿Cuáles son los asuntos susceptibles de ser conciliados y no conciliados?

⁵¹ Guía institucional de conciliación en laboral. Ministerio del Interior y de Justicia. Primera Edición.2007: Ed Kronos Impresores. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá

2.11 Derechos humanos en el trabajo.



Figura 23⁵²

⁵² Ibidem

2.12 Trabajo en casa, pero no teletrabajando.



¿Qué es el teletrabajo?

¿Cuál es la diferencia del teletrabajo con el trabajo en casa?

¿Cuáles son las ventajas y desventajas del trabajo en casa y el teletrabajo?

¿Cuáles son los compromisos del trabajador y del empleador sobre los riesgos laborales y la salud ocupacional del trabajo en casa y el teletrabajo?

COLOMBIANOS: CON TRABAJO EN CASA, PERO NO TELETRABAJANDO.⁵³

Las exigencias respecto a la implementación van desde el contrato, la iluminación del lugar y la adecuación con las ARL. El ‘trabajo en casa’ no debe interferir en los espacios personales y familiares de los trabajadores de igual forma se debe respetar el tiempo de descanso.

Existen diversas diferencias entre teletrabajo y el trabajo en casa, el primero está reglamentado en la ley 1221 de 2008 y el segundo por la circular 0041 del 2 de junio de 2020 del Ministerio del Trabajo con la entrega de lineamientos para desarrollarlo, límites, derechos y obligaciones que deben tener en cuenta las empresas y los trabajadores.

“En el ‘trabajo en casa’ la relación laboral permanece vigente, así como las garantías laborales, sindicales y de seguridad social y no puede haber disminuciones unilaterales de salario por pretexto de que el trabajo se desarrolla en casa”, señaló el ministro de trabajo, Ángel Custodio Cabrera. De acuerdo con Cabrera, las condiciones contractuales de los empleados que están trabajando en sus casas por las medidas de confinamiento no pueden ser alteradas unilateralmente por los empleadores, ni sus horarios, salarios y demás derechos laborales.

“La relación permanece totalmente con todas las garantías laborales, sindicales y de seguridad social; el contrato de trabajo es igualito, no puede haber disminuciones unilaterales de salario o pretexto de que el trabajo ahora se desarrolla desde la casa”, enfatizó. Del mismo modo, el funcionario aclaró que los trabajadores que se encuentran laborando desde sus casas conservan todos los beneficios de las Aseguradoras de Riesgos Laborales, ARL y estas entidades deberán realizarle un monitoreo diario a los trabajadores y sus condiciones.

⁵³ Portafolio 6/05 / 2020 - 08:00 P. M. <https://www.portafolio.co/economia/empleo/colombianos-con-trabajo-en-casa-pero-no-teletrabajando-541509>

¿Qué es el teletrabajo?

En Colombia, existen empresas que están implementando el trabajo en casa, que, como lo indica la circular 21 de 2020 del Ministerio de Trabajo, se refiere a que los empleadores autorizan a las personas a realizar sus labores desde su lugar de residencia de forma ocasional, temporal y excepcional, como una alternativa viable y enmarcada para el desarrollo de las actividades ante la actual emergencia sanitaria.

Esta modalidad no exige los requisitos que sí tiene el teletrabajo y está caracterizada en el numeral 4 del artículo 6 de la ley 1221 de 2008 como “una persona que tenga la condición de asalariado, no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado desde su domicilio o en un lugar distinto a los locales de trabajo del empleador”.

El teletrabajo, requiere de unos procesos como visita al puesto de trabajo para garantizar condiciones de luz, ergonomía y seguridad, así como compromisos, planeación, evaluación y acuerdos entre las partes. La ley lo reconoce como “una forma de organización, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”.

Existen tres modalidades de teletrabajo o tipo de teletrabajador, que responden a los espacios de ejecución y las tareas; el perfil autónomo, suplementario y móvil. Todo empleador debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de trabajo para lo cual el Ministerio de la Protección deberá reglamentar un formulario.

Todas las personas que estén vinculadas bajo un contrato directo con una empresa tienen el derecho y el deber del pago a la seguridad social, es decir, salud, pensión y ARL. Por esta razón es que las aseguradoras piden a los empleadores una serie de normas y requisitos que tienen que ver con las adecuaciones del lugar de trabajo y las herramientas para que no afecten la salud y comodidad del empleado. Para teletrabajar se debe notificar a la Administradora de Riesgos Laborales la ejecución temporal de actividades del trabajador desde su casa, indicando las condiciones de modo, tiempo y lugar.

Para el trabajo en casa, los trabajadores deberán cumplir desde casa, las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, procurar desde su casa el cuidado integral de su salud, así como suministrar al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar, o la de otros trabajadores o la del empleador.

“En los hogares ha subido el 30% de los gastos en los servicios básicos y eso vulnera el equilibrio de gastos de la operación y que deben estar en el empleador no en el trabajador como actualmente está, por el escenario de la pandemia”, explicó Iván Jaramillo, investigador del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario. Para dar un balance, en el Decreto No. 771 del 3 de junio, el Gobierno establece reconocer el valor del auxilio de transporte como auxilio de conectividad digital.

Carga laboral, otro tema para estar pendiente

El Ministerio de Trabajo anunció que los empleadores no podrán asignar cargas diferentes a las que correspondan dentro de la jornada laboral. De la misma, las empresas deben respetar el trabajo en los días pactados, y el empleado atenderá de manera prioritaria en su horario laboral los correos electrónicos y mensajes vía WhatsApp, son algunas de las directrices que dicta la circular 0041 de 2020. “La modalidad de ‘trabajo en casa’ que ha tomado fuerza por la pandemia del covid-19, no se busca que interfiera en los espacios personales y familiares del trabajador, hay que evitar que los fines de semana y días de descanso se soliciten tareas”, dijo el ministro Ángel Cabrera

La ‘mini reforma’ laboral que trajo la covid-19 a Colombia⁵⁴

Se estrenan medidas en las jornadas, plazos en el pago de la prima y el cambio en auxilio de transporte por conectividad. Desde el 2008, la Ley 1221 de 2008 regula el teletrabajo para la prestación de servicios utilizando las herramientas TIC.

Con cambios en los horarios, auxilios y prestaciones, el Gobierno ha hecho modificaciones laborales que afectan a los colombianos y que están consignadas en el decreto 770 de 2020 y la circular 041 del Ministerio del Trabajo. La idea es dar una mayor flexibilidad con esas medidas, que no serían del todo nuevas.

Las decisiones de acuerdos en el pago de la prima a plazos y definición de los turnos, entre otros. La primera medida tiene que ver con el mecanismo de protección al cesante pues, en el subsidio de desempleo, se ampliaron los recursos con las cajas de compensación familiar para dar más cobertura a las personas que cumplen con los requisitos establecidos en la ley.

“Pasamos de 91.000 a 150.000 subsidios para los cesantes con recursos de las cajas de compensación familiar, quienes podrán entregar este beneficio a cerca de 60.000 personas nuevas que estaban en espera”, explicó el ministro.

Para el caso de los turnos, los empleadores no podrán asignar cargas de trabajo diferentes a las que correspondan dentro de la jornada laboral. Igualmente, deben respetar los días pactados, y el asalariado tendrá que atender de manera prioritaria en su horario laboral los correos electrónicos y mensajes vía WhatsApp, directrices que imparte en la circular 0041 de 2020, el Ministerio del Trabajo, respecto del ‘trabajo en casa’.

“Para prevenir la circulación masiva de personas en medios de transporte y la aglomeración en espacios laborales, a través de la concertación entre empleadores y trabajadores, pueden organizarse turnos sucesivos que no excedan las 8 horas al día y máximo 36 horas a la semana, cumpliendo con todos los protocolos de bioseguridad”, afirmó el jefe de la cartera laboral.

⁵⁴ Portafolio 6/ 04 / 2020 - 10:00 P. M. Obtenido de: <https://www.portafolio.co/economia/la-mini-reforma-laboral-que-trajo-la-covid-19-a-colombia-541477>

Así mismo, durante la vigencia de la emergencia sanitaria por la pandemia, con un previo acuerdo entre empleadores y trabajadores, la jornada laboral puede distribuirse en 4 días de la semana con un trabajo diario de máximo 12 horas, permitiéndole así mayores días de descanso a los empleados y sin tener que hacer modificaciones del reglamento interno del trabajo.

“Es importante resaltar que para los casos en los que las jornadas abarquen horarios nocturnos o festivos, deberán aplicarse los recargos correspondientes, cuyos pagos también deberán ser acordados entre las partes y se podrán diferir. Además, los empleadores se encargarán de garantizar el cumplimiento en seguridad y salud”, dijo. Con respecto a la prima de mitad de año, el titular de la cartera laboral fue claro en que esta, como todos los derechos de los trabajadores, se debe pagar.

“La reglamentación plantea que deberá existir un acuerdo fraterno entre empleador y trabajador para trasladar, máximo hasta el 20 de diciembre del año en curso, el primer pago de la prima de servicios, la cual podrá concertarse para hacerse hasta en tres pagos hasta dicha fecha”, agregó.

Al igual que con el subsidio a la nómina, el Gobierno Nacional tiene el programa de Apoyo a para el Pago de la Prima de Servicios (PAP) que se hace con los recursos del Fondo de Mitigación de Emergencias (FOME), y que beneficiará a los trabajadores dependientes afiliados al Sistema General de Seguridad Social y cotizantes de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (Pila), con un ingreso base desde un salario mínimo mensual legal vigente hasta un \$1 millón.

El subsidio aplica al número de trabajadores que estén vigentes en la nómina de junio y el aporte del Gobierno Nacional para cada trabajador será de \$220.000.

De transporte a conectividad

El decreto legislativo número 771 indica que el empleador deberá reconocer el valor establecido para el auxilio de transporte, así como de conectividad digital, beneficio que estará disponible para los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos. El monto es de \$102.853 y la medida es temporal y transitoria mientras la emergencia sanitaria esté vigente.

“Las prestaciones como la dotación no podrían cambiarse porque su fuente es el Código Sustantivo del Trabajo, el tema de pasar un subsidio de transporte a uno de conexión está bien intencionada. Pero, por ejemplo, en la ley 1221, en la que está el teletrabajo, se determina el auxilio de conexión para todas las personas que lo realiza, lo que se hizo con esta determinación fue limitarlo a unos trabajadores”, explicó Iván Jaramillo, investigador del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario.

Según el experto, al iniciar la pandemia en el país, el Gobierno “casi que desmontó con una circular el modelo de teletrabajo e incorporó el de trabajo en casa. Esta figura es difícil de explicar porque se está tratando de legislar algo que ya existía en una ley y ahora se hace vías circulares”.

Es importante, según Jaramillo, que ya que se están haciendo estos cambios, que el Gobierno empiece a impulsar el derecho a la desconexión laboral y se haga una buena aplicación del teletrabajo, que se hace con leyes que no son nuevas y no se toman por la pandemia, sino que están en el país desde el 2008.



Figura 24 ⁵⁵

⁵⁵ Ibidem

2.13 Definiciones sobre el teletrabajo.



Figura 25⁵⁶

⁵⁶ Ibidem

2.14 Migración laboral y contratación equitativa.



¿Puede describirnos algunas de las tendencias actuales de la migración laboral y los desafíos de gobernanza que representan, en particular para los trabajadores temporales?

La OIT estima que los trabajadores migrantes constituyen casi 73% de los 206,6 millones de migrantes en edad de trabajar (mayores de 15 años), y la creciente feminización de la migración laboral se refleja en el hecho que alrededor de 44% de todos los migrantes son mujeres. Entre los trabajadores domésticos, la proporción de mujeres supera el 73%. Una tendencia significativa es el aumento de la migración dentro y entre las regiones del hemisferio sur. En la actualidad, la mayoría de los trabajadores migrantes (51,5%) vive en los países del Sur. En algunos de los principales corredores de migración – de Asia hacia los Estados Árabes y entre los países miembros de la ASEAN – el número de migrantes, muchos de los cuales son trabajadores migrantes, se ha triplicado desde 1990. Estas cifras demuestran que la migración por motivos de trabajo hoy día es la causa principal de la mayor parte de la migración internacional. Esta realidad, por lo tanto, debe quedar plenamente reflejada en los compromisos que los Estados miembros de las Naciones Unidas estén dispuestos a asumir con el Pacto mundial para una migración, segura, regular y ordenada que debería ser adoptado por una conferencia intergubernamental en 2018.

Si bien la migración aporta numerosas ventajas a los trabajadores migrantes y a sus familias, los trabajadores migrantes temporales, muchos de los cuales están empleados en sectores poco cualificados y mal remunerados como la agricultura, el trabajo doméstico, la construcción y la industria, son los más expuestos a los déficits de trabajo decente en términos de prácticas de contratación fraudulentas y abusivas, violaciones de sus derechos en el trabajo y desventajas salariales en comparación con los trabajadores nacionales, de desajuste de competencias y falta de protección social.

La mala gobernanza de la migración laboral entre países, en los corredores de migración y dentro de las regiones, ha tendido a aumentar el costo social y económico para los trabajadores y las empresas.

¿Cuáles políticas podrían ser puestas en práctica para proteger a los trabajadores migrantes y reducir el costo de la migración laboral?

La cuestión de los costos asociados a la migración temporal de la mano de obra poco cualificada, para los trabajadores y para las empresas, puede ser abordada a través del fortalecimiento del papel de las instituciones del mercado de trabajo y de las políticas activas del mercado laboral, a fin de asegurar que presten mayor atención a la situación de los trabajadores migrantes. Por ejemplo, esto puede hacerse a través del suministro de información confiable y precisa en el país de origen, antes de su salida, y a su llegada al país de destino, de inspecciones laborales dirigidas específicamente a sectores donde los

trabajadores migrantes tienden a estar sobrerrepresentados, gracias a la asistencia de los servicios públicos de empleo para integrar mejor a los trabajadores migrantes en el mercado laboral, al aumentar la posibilidad de cambiar de empleador en el país de destino, y mejorar el acceso a los mecanismos de presentación de quejas y acciones de reparación eficaces en caso de violación de los derechos de los trabajadores. La reducción de estos costos aportaría ventajas considerables a las empresas al permitirles operar en igualdad de condiciones e incrementar la productividad. También es importante alinear las políticas nacionales de empleo con las políticas migratorias y garantizar que los ministros de trabajo desempeñen un papel determinante en su formulación, implementación y supervisión, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales.

¿Cómo se puede reforzar el diálogo social sobre migración laboral en los diversos niveles de la gobernanza de la migración?

La participación efectiva de los principales actores de la economía real a todos los niveles (local, nacional, regional e interregional) de la gobernanza de la migración de la mano de obra es esencial para garantizar una migración transfronteriza equitativa. El diálogo social sobre la migración laboral puede ser reforzado a través de una estrecha cooperación de los interlocutores sociales en el desarrollo, implementación y supervisión de las políticas nacionales relativas a la migración laboral. También es necesario que los acuerdos bilaterales entre los países de origen y de destino involucren a los interlocutores sociales en su elaboración y puesta en práctica. A este respecto, existen algunos ejemplos de buenas prácticas. Por ejemplo, el acuerdo Alemania-Filipinas sobre trabajadores de la salud, que integra a los sindicatos de ambos países en un comité conjunto creado en el marco del acuerdo a fin de supervisar y evaluar su aplicación. Los sindicatos en los países de origen y de destino también cooperan cada vez más a través de las fronteras para proteger mejor a los trabajadores migrantes. A nivel regional, contamos con un número de buenos ejemplos de estructuras tripartitas dentro de las comunidades económicas regionales, como el Foro de la ASEAN sobre migración laboral, una plataforma abierta a los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y la sociedad civil para discutir los temas que afectan a los trabajadores migrantes, mujeres y hombres, en la ASEAN.

2.15 Política para proteger los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras sexuales.⁵⁷



1. ¿Por qué se necesita una política para proteger los derechos humanos de los trabajadores sexuales?

Porque los trabajadores sexuales están muy expuestos a sufrir abusos contra los derechos humanos en muchos países del mundo. En nuestra política se indica lo que los gobiernos deben hacer para protegerlos mejor.

2. ¿Qué tipo de abusos están expuestos a sufrir los trabajadores sexuales?

Los trabajadores sexuales están expuestos a sufrir toda una serie de abusos contra los derechos humanos, entre ellos:

Violación

Violencia

Trata de personas

Extorsión

Detención arbitraria

Desalojo forzoso de sus hogares

Hostigamiento

Discriminación

Exclusión de los servicios de salud

Pruebas de VIH forzadas

Falta de resarcimiento por vía judicial

⁵⁷ Amnistía Internacional. Preguntas y respuestas: política para proteger los derechos humanos de los trabajadores sexuales. El contenido de esta página se actualizó el 26 de mayo de 2016, tras la publicación de la política de Amnistía Internacional sobre los derechos de los trabajadores sexuales, junto con cuatro nuevos informes de investigación sobre Noruega, Hong Kong, Papúa Nueva Guinea y Argentina. Obtenido de: 8/11/2020. <https://www.amnesty.org/es/qa-policy-to-protect-the-human-rights-of-sex-workers/>

Se han registrado muchos casos de policías –así como clientes y otros miembros de la sociedad– que han cometido abusos contra trabajadores sexuales con impunidad.

3. ¿Qué deben hacer los gobiernos para poner fin a estos abusos?

Proteger, respetar y hacer efectivos los derechos de los trabajadores sexuales, lo que, entre otras cosas, supone:

Protegerlos de daño, explotación y coerción.

Garantizar que pueden participar en la elaboración de las leyes y políticas que afectan a su vida y su seguridad.

Garantizar el acceso a la salud, educación y oportunidades de empleo.

En la política pedimos también la despenalización del trabajo sexual basándonos en datos que indican que la penalización hace que los trabajadores sexuales estén menos seguros, al impedirles pedir protección a la policía y facilitar la impunidad de los responsables de abusos.

4. ¿Qué significa despenalizar el trabajo sexual?

No significa eliminar las leyes que penalizan la explotación, la trata de personas o la violencia contra los trabajadores sexuales. Estas leyes tienen que mantenerse, pueden y deben reforzarse. Significa eliminar las leyes y políticas que penalizan o sancionan el trabajo sexual.

Entre ellas figuran las leyes y reglamentos relativos a la venta, la compra o la organización de trabajo sexual, como ofrecer servicios sexuales, alquilar establecimientos, "regentar burdeles" y vivir de los beneficios de la "prostitución". Por "trabajo sexual" entendemos exclusivamente el intercambio de servicios sexuales entre personas adultas y con consentimiento.

5. ¿Por qué es necesaria la despenalización?

Con este modelo, el alcance de la protección de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores sexuales es mayor, sea porque:

Tienen acceso a la atención de la salud, pueden denunciar los delitos ante las autoridades, pueden organizarse y trabajar juntos para mayor seguridad o tienen la tranquilidad de saber que no se va a acusar a su familia por "vivir de los beneficios" del trabajo sexual.

6. Quienes venden servicios sexuales necesitan protección, pero ¿por qué proteger a los "proxenetas"?

La política no trata de la protección de los "proxenetas". A toda persona que someta a abusos o explotación a los trabajadores sexuales se le debe aplicar todo el peso de la ley.

No obstante, señalamos un auténtico problema de las denominadas "leyes contra el proxenetismo", a saber: a menudo perjudican a los trabajadores sexuales mismos, en vez de a quienes los someten a abusos, porque son leyes demasiado generales y no lo suficientemente específicas. Por ejemplo, en muchos países, si dos trabajadoras sexuales trabajan juntas por motivos de seguridad se considera que forman un "burdel", y su actividad es, por tanto, ilegal.

La ley debe utilizarse para impedir los actos de explotación, abuso y trata en el trabajo sexual, pero no creemos que los delitos de carácter muy general que hacen que la vida de los trabajadores sexuales resulte menos segura sean la forma más efectiva de impedirlo.

7. ¿Cree que pagar por trabajo sexual es un derecho humano?

No. Nuestra política no trata de los derechos de quienes compran servicios sexuales. Está totalmente centrada en la protección de los trabajadores sexuales, que sufren diversas violaciones de derechos humanos relacionadas con la penalización. Tampoco creemos que comprar servicios sexuales sea un derecho humano; lo que creemos es que los trabajadores sexuales tienen derechos humanos.

Veamos: los servicios sexuales deben siempre acordarse entre las personas interesadas. Nadie tiene derecho a exigirlos.

8. ¿En qué se diferencia la legalización del trabajo sexual de la despenalización?

Legalización y despenalización son cosas distintas, y la legalización no es el modelo que estamos proponiendo. Más que la eliminación de las leyes que penalizan a los trabajadores sexuales, la legalización supone la introducción de leyes y políticas relativas específicamente al trabajo sexual con el fin de regularlo formalmente. No se puede oponer a la legalización, pero los gobiernos deben asegurarse de que el sistema respeta los derechos humanos de los trabajadores sexuales.

Creemos que todavía hay margen para avanzar en materia de despenalización y contra los abusos de derechos humanos derivados de la legalización, dado que hay trabajadores sexuales que están quedando al margen de la ley en sistemas en que el trabajo sexual está legalizado. Un ejemplo particularmente equivocado de cómo la legalización puede fallar es Túnez. Las trabajadoras sexuales tunecinas que trabajan en burdeles autorizados tienen que pedir permiso a la policía y que demostrar que pueden ganarse la vida por medios "honrados" si quieren abandonar su trabajo. A las que desarrollan su actividad al margen de esta regulación se las sigue penalizando; no tienen protección de la ley.

9. ¿Acaso no fomenta la despenalización del trabajo sexual la trata de personas?

Veamos: despenalizar el trabajo sexual no significa eliminar las sanciones penales a la trata de personas. La trata es un abuso atroz contra los derechos humanos. Los Estados deben tener leyes que penalicen la trata y aplicarlas de manera efectiva para proteger a las víctimas y llevar a los traficantes ante la justicia. No hay datos fiables que indiquen que la despenalización del trabajo sexual fomentaría la trata de personas.

En cambio, la penalización del trabajo sexual puede obstaculizar la lucha contra la trata –por ejemplo, las víctimas pueden ser reacias a denunciar si temen que la policía tome medidas contra ellas por vender servicios sexuales–. Cuando el trabajo sexual está penalizado, los trabajadores sexuales están también privados de medidas de protección en el trabajo que podrían servir para aumentar la vigilancia e identificar y prevenir la trata.

Varias organizaciones que luchan contra la trata, como Freedom Network USA, la Alianza Global contra la Trata de Mujeres y La Strada International, creen que la despenalización del trabajo sexual sería una medida positiva en lo que respecta a combatir la trata.

10. ¿No perjudicará la despenalización del trabajo sexual los derechos de las mujeres y generará mayor desigualdad de género en el mundo?

La desigualdad de género influye considerablemente en que las mujeres comiencen a dedicarse al trabajo sexual, pero la penalización no impide que lo hagan, sino que simplemente hace que su vida sea menos segura. Lo mismo cabe decir de las personas trans y los hombres –muchos de ellos gays o bisexuales– dedicados al trabajo sexual, que sufren discriminación y desigualdad.

Los Estados deben combatir la discriminación y los estereotipos de género perjudiciales, empoderar a las mujeres y a los demás grupos marginados, garantizar que ninguna persona carece de alternativas viables para ganarse la vida.

11. ¿Por qué no se recomienda el modelo nórdico?

Con independencia de su propósito, las leyes contra la compra de servicios sexuales y contra la organización del trabajo sexual pueden perjudicar a los trabajadores sexuales. A menudo suponen que los trabajadores sexuales tengan que correr más riesgos a fin de proteger a los compradores para que la policía no los detecte.

Por ejemplo, algunas personas dedicadas al trabajo sexual nos han contado que se ven forzadas a ir a las casas de los clientes a fin de que éstos eludan a la policía, por lo que tienen menos control de la situación y pueden tener que poner en peligro su seguridad. Con el modelo nórdico se sigue penalizando a las personas que ejercen el trabajo sexual por trabajar juntas u organizarse a fin de estar seguras.

Los trabajadores sexuales pueden tener también problemas para encontrar alojamiento, pues sus caseros pueden ser procesados por alquilarles los locales. Esta situación puede dar lugar a desalojos forzosos de trabajadores sexuales de sus hogares.

12. ¿No está entonces promoviendo la industria del trabajo sexual?

No se apoya ni condena el comercio sexual. Pero sí condenamos enérgicamente los abusos contra los derechos humanos de las personas que venden servicios sexuales y la discriminación que sufren, y creemos que la despenalización es un paso importante para abordar esta cuestión.

13. ¿Qué les parecen quienes no están de acuerdo con su postura?

Reconocemos que hay diferencias fundamentales de opinión sobre el tema de la despenalización del trabajo sexual y respetamos los puntos de vista de quienes no apoyan la postura que hemos adoptado. Queremos entablar un diálogo respetuoso y abierto sobre la mejor forma de proteger los derechos humanos de los trabajadores sexuales.

Creemos que hay muchos aspectos donde es posible el acuerdo, como garantizar que quienes se dedican al trabajo sexual o estén pensando en hacerlo tengan acceso a formas alternativas de sustento y puedan dejarlo cuando así lo decidan.

14. ¿Qué datos se tienen para despenalizar el trabajo sexual?

Amnistía Internacional lleva más de dos años elaborando su política para proteger los derechos humanos de los trabajadores sexuales, que está basada en un sólido trabajo de investigación y consulta con una amplia variedad de organizaciones y personas.

El extenso trabajo realizado por organizaciones como la Organización Mundial de la Salud, ONUSIDA, el relator especial de la ONU sobre el derecho a la salud y otros organismos de la ONU. También hemos examinado las posturas de otras organizaciones, como la Alianza Global contra la Trata de Mujeres. Un detallado trabajo de investigación directa en Argentina, Hong Kong, Noruega y Papúa Nueva Guinea y consultado con más de 200 personas dedicadas al trabajo sexual de todo el mundo.

Se ha contribuido también a la elaboración de la política mediante una consulta amplia y abierta con grupos de trabajadores sexuales, grupos que representan a supervivientes de prostitución, organizaciones que promueven la penalización, feministas y otras personas representantes de los derechos de las mujeres, activistas LGBTI, organismos que luchan contra la trata de personas, activistas que trabajan sobre el VIH/sida y muchas otras organizaciones y personas. Este proceso se ha complementado con investigación previa de Amnistía Internacional sobre derechos humanos, en la que se ponen de relieve abusos cometidos contra trabajadores sexuales. Son ejemplos de ella:

En el informe sobre la violencia contra las mujeres en Uganda, se puso de relieve casos de mujeres violadas a quienes dijeron que, como vendían sexo "lo estaban pidiendo" y que "una prostituta no puede ser violada".

Declaración pública en la que se pedía a Grecia que pusiera fin a la criminalización y el estigma de unas presuntas trabajadoras sexuales que habían resultado ser seropositivas.

Informe sobre el uso de la tortura en Nigeria y el modo en que la policía acosaba en particular a las personas dedicadas al trabajo sexual para extorsionarlas y violarlas.

Acciones urgentes sobre el hostigamiento y los homicidios de trabajadoras sexuales en Honduras y el desalojo forzoso y los abusos policiales contra personas dedicadas al trabajo sexual en Brasil.

Informe sobre Túnez donde se explicaba que las personas dedicadas al trabajo sexual están expuestas a sufrir explotación sexual, chantaje y extorsión, fundamentalmente de la policía.

2.16 Resumen de los temas hablados durante este semestre



- **11 /8/ 2020**

Salir del túnel pandémico con crecimiento y equidad: una estrategia para un nuevo compacto social en América Latina y el Caribe.

Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia. Organización Internacional del Trabajo 2019. Ginebra.

- **25/ 8/ 2020**

La negociación entre empleadores y trabajadores de medidas para evitar la propagación de la covid-19, proteger los medios de vida e impulsar la recuperación:

- **15/9/2020**

Conferencia sobre bienestar laboral por parte de la Doctora Natalia Calderón Páez.

- **15/9/2020**

Intervención de la Rectora de la U. P. C. ING. Angela Bernal Medina.

- **22/9/2020**

Comentarios sobre el piso de protección social y presentación del libro: perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias 2019.

- **29 / 9/ 2020**

Intervención del Inspector de trabajo, Franz Barbosa del GACT, derechos fundamentales de los trabajadores.

- **6/10/2020**

Entrevista e intervención de la inspectora de trabajo, doctora Ana Patricia Garzon Cadena del GRUPO RCC. sobre la conciliación laboral.

- **20/10/2020**

Entrevista e intervención segunda parte de la Inspectora de trabajo sobre trabajo en casa y teletrabajo, de la Doctora Silvia Helena Pérez Sanjuanelo, experta en riesgos laborales y derecho administrativo.

- **27/10/2020**

Entrevista e intervención sobre trabajo en casa y teletrabajo, por parte de Gabriel Ignacio Gómez Marín.

- **13/10/2020**

intervención del Doctor Tito Martínez envejecimiento y ciclo de vida. el edadismo en el lugar de trabajo.

- **3/11/2020**

Entrevista e intervención de la doctora Ana Patricia Garzón Cadena, experta en derecho laboral y de la seguridad social migración laboral y la contratación equitativa.

- **9/11/2020**

Entrevista e intervención sobre trabajo y derechos humanos, de la Doctora Rosalba Castillejo Rash, experta en recursos humanos. preguntas y respuestas: política para proteger los derechos humanos de los trabajadores sexuales.



Figura 26⁵⁸

⁵⁸ Ibidem

3. AÑO 2021. PRIMERA TEMPORADA



3.1 La conciliación laboral



Métodos Alternativo de solución de Conflictos ⁵⁹

¿Como se Identificar y diferenciar la conciliación de otros Métodos Alternativos de solución de Conflictos?

¿Cuál es la diferencia de la conciliación en derecho laboral de otros tipos de conciliación?

¿Cuáles son los elementos de la conciliación y sus fundamentos constitucionales, legales y jurisprudenciales?

¿Cuáles son las diferentes clases de conciliación?

¿Cuáles son las características fundamentales de la conciliación?

¿Cuáles son los principios de la conciliación?

¿Cuáles son los asuntos susceptibles de ser conciliados y no conciliados?

⁵⁹ Guía institucional de conciliación en laboral. Ministerio del Interior y de Justicia. Primera Edición.2007: Ed Kronos Impresores. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá



El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial



El Mundo del Trabajo



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

 **Sintonízanos**

© Unipiloto Radio Online

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



Ingresa aquí

Para mayor información:



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



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



3.2 Derechos humanos en el trabajo.



Figura 27⁶⁰

⁶⁰ Ibidem.

3.3 ¿Como es que la dirección territorial de Bogotá promueve difunde e impulsa condiciones para el cumplimiento de los derechos fundamentales?



¿Cómo el Ministerio de Trabajo, promueve, difunde e impulsa los valores, la ética y vela por su cumplimiento?

¿Cómo Ministerio de Trabajo, aplica el principio de integridad?

¿Cómo Ministerio de Trabajo, crea espacios para el fomento del diálogo sobre el servicio público, como fin del Estado, buscando identificar valores relacionados con éste, y desarrollar o estimular el hábito de actuar de forma coherente con ellos?

¿Cómo Ministerio de Trabajo, realiza las acciones de difusión, promoción y sensibilización sobre el cumplimiento de la normativa laboral en temas de trabajo digno y decente?

¿Cómo Ministerio de Trabajo articula los elementos de la infraestructura de integridad institucional (Código, conflicto de interés, canales de denuncia y seguimiento)?

3.4 ¿Como se vela por el cumplimiento de los valores de la ética?



Figura 28⁶¹

⁶¹ Ibidem

3.5 ¿Como el ministerio de trabajo refuerza los mecanismos que permiten vigilar la integridad de las actuaciones de los de quienes ejercen las funciones públicas’?



¿Cómo el Ministerio de Trabajo aumenta y refuerza los mecanismos que permitan vigilar la integridad de las actuaciones, de quienes ejercen las funciones públicas, buscando a su vez gestionar adecuadamente las situaciones de conflictos que puedan surgir entre los intereses públicos que los servidores están obligados a promover y defender, así como los intereses particulares que como ciudadanos pudieran tener?

¿Cómo el Ministerio de Trabajo fortalece los mecanismos y las actividades al interior del Ministerio para promover el ejercicio de petición, rendición de cuentas de cara a la ciudadanía, de manera permanente y teniendo en cuenta los grupos de interés en la entidad?

¿Cómo el Ministerio de Trabajo Impulsa el cumplimiento de los valores consignados en el Código de Integridad, cuya finalidad es incentivar la transformación cultural en la entidad promoviendo el trabajo en equipo, la responsabilidad y la vocación de servicio?



Figura 29⁶²

⁶² Ibidem

3.6 Derecho a la salud.



¿Cuál es el papel que desempeña la promoción de la salud en el presente y el futuro del mundo del trabajo?

¿Puede un diseño de las tareas que favorezca un trabajo más saludable, la promoción de la salud y la aplicación de prácticas organizativas superiores mejorar la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores?

¿Cuál es la relación entre un clima de seguridad, la satisfacción laboral y la rotación de personal?

¿Cómo afectan la violencia, la intimidación y el acoso en el trabajo al bienestar de los trabajadores?

¿Cuál es la influencia de los factores a gran escala y la desigualdad social en la salud y el bienestar de los trabajadores?

¿Es el bienestar de las personas una cuestión que preocupa únicamente a los trabajadores cualificados?

¿Cómo se perciben los factores psicosociales en el trabajo en las economías emergentes y en desarrollo? ¿Se limitan a ocupaciones determinadas o están generalizados?

3.7 Ministerio de trabajo y la salud.



Figura 30⁶³

3.8 Afectaciones laborales con la tecnociencia.



Figura 31⁶⁴

⁶³ Ibidem

⁶⁴ Riesgos laborales emergentes asociados a las TIC: tendencias, retos y oportunidades para la seguridad y salud en el trabajo. Obtenido 2-11-2022: <https://www.interempresas.net/TIC/Articulos/262188-Riesgos-laborales-emergentes-asociados-TIC-tendencias-retos-oportunidades-seguridad-salud.html>



El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



Los riesgos laborales por la tecnología y el trabajador digitalizado

 **Sintonízanos**

© Unipiloto Radio Online

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

 **Ingresar aquí**



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

Para mayor información:

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



www.bioeticadeltrabajo.org



3.9 Trabajo infantil.



¿Qué se entiende por trabajo infantil peligroso?

¿Cuántos niños están implicados en este tipo de trabajo y en qué sectores?

¿Cuáles son algunos de los peligros específicos para los niños en estos sectores?

¿Cuál es el impacto del trabajo peligroso en los niños?

¿Cómo se determina el trabajo infantil peligroso? ¿existe un listado internacional de trabajos peligrosos para los niños?

3.10 Derecho a un trabajo decente.



¿Cómo se traduce el programa de trabajo decente en acciones prácticas a nivel nacional?

¿Está progresando el programa de trabajo decente?

¿Qué es el desarrollo sostenible?

¿Cuáles son los elementos en que se basan los objetivos de desarrollo sostenible?

¿Qué es Tripartismo y diálogo social?

¿Qué es la concertación social?

3.11 Mundo del trabajo y la bioética laboral, el trabajo decente.



Figura 32⁶⁵

⁶⁵ Iglesia por el Trabajo Decente advierte que la pandemia debilita el derecho al trabajo y pone en crisis el pacto social y la democracia. Obtenido 11-11-2022: https://chavicar.es/iglesia-por-el-trabajo-decente-advierte-que-la-pandemia-debilita-el-derecho-al-trabajo-y-pone-en-crisis-el-pacto-social-y-la-democracia/?utm_source=rss&utm_medium=rss&utm_campaign=iglesia-por-el-trabajo-decente-advierte-que-la-pandemia-debilita-el-derecho-al-trabajo-y-pone-en-crisis-el-pacto-social-y-la-democracia

3.12 OIT y los empleos verdes.



La ecologización del trabajo y los empleos verdes.

¿Qué es el programa empleos verdes de la OIT?

¿Qué se entiende por economía verde?

¿En qué consiste una transición justa?

¿Qué consecuencias tendrá sobre el empleo la transición hacia una economía verde?

3.13 Segunda parte entrevista sobre los empleos verdes.



Escasez de capacidades: ¿por qué existe y cómo puede abordarse?

¿Cómo promueve los empleos verdes a nivel nacional el programa empleos verdes?

¿Qué papel juega el diálogo social?

¿Cuáles son las cuestiones de género de los empleos verdes?

¿Tiene mi comunidad potencial para crear empleos verdes?

4. AÑO 2021.

SEGUNDA TEMPORADA





El empleo
es de todos

Mintrabajo



Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

ÉTICA EN LA TRANSICIÓN DE LA
ACADEMIA AL MUNDO DEL TRABAJO

 **Sintonízanos**

@Unipiloto Radio Online

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

 Ingresar aquí



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

Para mayor información:

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



 www.bioeticadeltrabajo.org

4.1 Ética de la transición de la academia al mundo del trabajo.



¿Cómo es la principal relación del componente ético y bioético con los valores institucionales de la U.P.C.?

Es la libertad y la integralidad. En cuanto al valor de la libertad, la fundamentación de la dignidad humana en el trabajo es la libertad, la Constitución Política Colombiana, de 1991, le da a toda persona, un conjunto de garantías fundamentales y la acción correspondiente para hacerla valer, sin importar nacionalidad, sexo, raza, condición u origen, en relación a la libertad se encuentra: el derecho a la intimidad; hábeas data; al libre desarrollo de la personalidad; a la libertad personal en todas sus formas; a la libertad de conciencia; de expresión, información; y de cultos; a la honra y buen nombre; al derecho de petición; de libre circulación; al trabajo; la libertad de escoger profesión y oficio; de enseñanza, aprendizaje investigación y cátedra; al hábeas corpus; al debido proceso; es el fundamento de los derechos civiles (expresión, pensamiento, propiedad...etc.) y los derechos políticos (elegir gobernantes)⁶⁶.

En cuanto al valor de la integralidad, en el ámbito de los valores humanos, la integridad es la cualidad que tiene una persona de actuar siempre apegado a los valores de la Rectitud, la Honestidad, la Verdad y la Justicia, tanto para su trato con los demás como para consigo mismo; en la medida en que una persona tienda a la integridad, sus acciones se encaminarán al perfeccionamiento, la honestidad, la cooperación, y la mayoría de los valores positivos, lo que lo hará erigirse como un ser confiable en su entorno, garantizándole así vínculos afectivos y profesionales basados en la confianza.

¿Como es la expresión de los principios y valores en la U.P.C.?

La Universidad Piloto de Colombia, tiene como principios: La libre discusión y la investigación científica y tecnológica, con empleo de recursos de avanzada y personal altamente calificado; está abierta a todas las formas del saber, orientada y comprometida con la formación y educación de los profesionales que requiere el país, con alto contenido social y capacidad de liderazgo⁶⁷.

La Universidad es una Institución de beneficio común, sin ánimo de lucro, que propende por la ampliación de las oportunidades de acceso a la educación superior, sin distinción de raza, credo, ideología, o nacionalidad guiada con calidad académica para: Adaptar los estudios a las necesidades propias de la sociedad; desarrollar las facultades de trabajo disciplinario y productivo; mantener el nivel moral y hacerlos respetuosos de las creencias de los demás⁶⁸.

⁶⁶ José Fernando Gordillo Triana* Olga Cecilia Restrepo Yepes. 2004 introducción al análisis del derecho fundamental del hábeas data Estudio. Socio-Jurídico vol.6 no.2 Bogotá.

⁶⁷ 26/11/2019 Obtenido <https://www.unipiloto.edu.co/la-universidad/declaracion-de-principios-2/>

⁶⁸ Ibidem

Los principios son el conjunto de valores, creencias, normas, que orientan y regulan la vida de la organización. Son el soporte de la visión, la misión, la estrategia y los objetivos estratégicos. Estos principios se manifiestan y se hacen realidad en nuestra cultura, en nuestra forma de ser, pensar y conducirnos⁶⁹. Los principios son las leyes naturales que son externas a nosotros y que en última instancia controlan las consecuencias de nuestros actos. Los valores son internos y subjetivos, y representan aquello que sentimos con más fuerza y que orienta nuestra conducta. los valores gobiernan nuestra conducta y los principios se encargan de las consecuencias de esa conducta⁷⁰.

¿Cuáles son los riesgos éticos que se pueden presentar en la UPC?

Los riesgos éticos en la Universidad son de dos tipos: Los riesgos individuales son comportamientos que se deben evitar, denunciar o prohibir. Los riesgos colectivos son incoherencias entre la misión institucional. Es responsabilidad de la universidad y de sus miembros vigilar, denunciar y mitigar los riesgos éticos. además, la universidad buscará garantizar un ambiente de estudio y trabajo que respete los valores institucionales y proteja a las personas que comuniquen incidencias. Algunos de los riesgos éticos que se podrían presentar son los siguientes:⁷¹

Hostigamiento o acoso: Es una conducta repetitiva, agresiva y humillante hacia una persona. Puede ser de carácter sexual, laboral o de otra naturaleza, y se manifiesta mediante palabras, actos o gestos. Además, se puede llevar a cabo en cualquier espacio en que se desarrollen relaciones interpersonales, incluyendo las redes sociales, correo electrónico, entre otros espacios.

Discriminación: Es el trato desigual, negativo y humillante hacia otras personas por motivo de raza, sexo, orientación sexual, idioma, religión, opinión, condición social y económica, discapacidad u otra variable.

Copia: Es la reproducción indebida o el intercambio no autorizado de un texto, información u otro, durante una evaluación académica tomada en las instalaciones de la Universidad. Se presenta cuando el estudiante copia de otro estudiante, permite que otro estudiante copie, tiene disponible información no autorizada relacionada con la materia de la evaluación académica.

Plagio: Es la presentación total o parcial de obras producidas por otras personas como si fuera propia. Ello incluye textos, gráficos, audiovisuales, esquemas, modelos, entre otros formatos, que son tomados de obras intelectuales, artísticas, técnicas o científicas de propiedad de otros autores sin citar o darles el crédito correspondiente.

Violación de la privacidad de las personas: Consiste en la explotación de cualquier hecho o información confidencial del cual puedan haber tenido conocimiento debido a sus funciones o por medio de compañeros de trabajo, colegas o pares.

⁶⁹ 26/11/2019 Obtenido <http://www.acciondemocratica.org.ve/> (Consulta:09/22/06)

⁷⁰ 26/11/2019 Obtenido de <https://sites.google.com/site/eticavaheeharoyam/home/diferencia-entre-principios-valores-y-virtud>

⁷¹ Ibidem

Conflicto de interés: Surge cuando se omite declarar oportunamente la situación en la que un interés propio entra en disputa con el interés de la Universidad, de manera que comprometa el juicio o independencia en la toma de decisión. Las actividades que pueden generar conflicto de intereses son aquellas en las que el juicio profesional sobre un interés primario, como la seguridad de los sujetos de investigación o la validez de la metodológica del proyecto, puede estar afectado por otro interés secundario, como el beneficio financiero, promoción personal o profesional. Intelectual: cuando se tiene un interés intelectual, académico o científico en un tema en particular. La declaración de este tipo de intereses es indispensable para salvaguardar la calidad y objetividad del trabajo científico. Pertenencia: derechos de propiedad intelectual o industrial que estén directamente relacionados con las temáticas o actividades a abordar. *Ejemplo*: tener la autoría de invenciones y/o ser dueño de patentes.

¿Qué es el proyecto del laboratorio de ética o comité de ética en la Universidad Piloto de Colombia?

Su propósito principal es fortalecer y gestionar transversalmente en las facultades y programas, el componente de integridad; siendo de obligatorio cumplimiento y requisito para todas las investigaciones, así como para resolver los posibles conflictos de valor que se dan en las situaciones concretas de la práctica académica.

¿Qué es el proyecto del observatorio de bioética y trabajo de la Universidad Piloto de Colombia?

El observatorio de bioética y trabajo tiene experiencias y conocimientos sobre el mundo del trabajo y la bioética inigualables, promoviendo el trabajo decente, medios de vida y de dignidad de personas al de la sociedad en general – de diversas maneras, entre ellas: Promoviendo los derechos humanos fundamentales, mejorar las condiciones de trabajo y de vida, aumentar las oportunidades de empleo llevando a cabo actividades de formación, educación e investigación que contribuyen al progreso de todos estos esfuerzos.⁷²

¿Como es la alianza estratégica entre el Ministerio de Trabajo y la U.P.C.?

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

Atendiendo la necesidad de establecer acciones relacionadas con la proyección social de la Universidad

⁷² Adapto de Misión e impacto de la OIT. Obtenido 7/06/2021: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm>

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

¿Cuál es el impacto generado?

Se han emitido más de 100 programas radiales desde el año 2017 durante 10 temporadas, la página web tiene más de 12000 visitas, tiene una periodicidad semanal y se produce en la emisora Unipiloto Radio Online, que es miembro de la RRUC (Red de Radios Universitarias de Colombia), esta alianza hace posible tener una mayor visibilidad, alcance, intercambio y apoyos en la producción de su contenido.

El programa institucional de radio “El mundo del trabajo”, es parte del plan de acción de la Dirección Territorial de Bogotá de difusión de normas laborales, ha sido creado para atender a la población vulnerable (Trabajadores informales, del servicio doméstico, trabajo infantil y juvenil, adultos mayores, migrantes) y especialmente sectores críticos. (Construcción, transporte, vigilancia, mano de obra intensiva, informales, servicios personales.)



Figura 33⁷³

⁷³ Ibidem

4.2 Responsabilidad social universitaria.



¿En qué consiste la proyección social de la Universidad Piloto De Colombia?

¿Como es la gestión y plan de trabajo que adelanta con su equipo de trabajo y el docente Gabriel Ignacio Gómez Marín?

¿Como se formula la responsabilidad social universitaria en la Universidad Piloto de Colombia?

Es “la expresión ética, autónoma y permanente de los principios fundacionales y de la educación de calidad de las Instituciones de Educación Superior en su entorno, reflejada en sus funciones sustantivas y administrativas para gestionar de manera pertinente y corresponsable los impactos con los grupos de interés. Esto se logra por medio de la generación y transferencia multidireccional del conocimiento, con el fin de aportar al desarrollo humano sostenible.

Los componentes de la expresión de la R.S.U en la U.P. C. son:

La construcción social del territorio. El desarrollo humano sostenible. La creatividad e innovación. La ética, bioética y biopolítica. La biopolítica en el marco de la UPC es política de gratificación, exaltación, cuidado, posibilidad y dignificación de la vida - de la vida humana y con ella, de la vida en general sobre el planeta, es política que sabe del multiculturalismo, de la diversidad de valores y de formas de estilos de vida, que reconoce un pluralismo axiológico, en fin, la multiplicidad y la alteridad como fundamentos constitutivos de la existencia misma, y no en última instancia, el dialogo entre culturas y civilizaciones.

¿Como se implementa la responsabilidad social universitaria en la Universidad Piloto de Colombia?

La siguiente es la secuencia de pasos para la implementación de la Responsabilidad Social en la universidad:

- Primer paso. El compromiso:

Se refiere a la articulación de la RSU con el proyecto institucional, la misión y los valores de la universidad. Exige un claro compromiso de la alta dirección y la implicación de toda la comunidad universitaria (docentes, estudiantes, administrativos, autoridades, así como la creación de un equipo rector a cargo del tema).

- Segundo paso. El autodiagnóstico:

Presenta las herramientas cuantitativas y cualitativas para el diagnóstico de los cuatro ámbitos clave de las universidades (ámbito de la gestión de la organización, ámbito de la formación educativa, ámbito del conocimiento e investigación, y ámbito de la participación social).

- Tercer paso: el cumplimiento:

Tiene como objetivo contrastar los resultados del diagnóstico con la misión de la universidad, planificar las áreas de mejora y ejecutar los proyectos de responsabilidad social, siempre con la más amplia participación de los miembros de la comunidad universitaria y los actores externos pertinentes.

- Cuarto paso: la rendición de cuentas:

Ofrece algunas ideas para evaluar y comunicar de forma transparente los resultados de los proyectos de mejora institucional, afinar las estrategias y reiniciar concentrándose en los aspectos que hayan presentado anteriormente las mayores dificultades.

¿Cuáles son las bases de la responsabilidad social universitaria en la Universidad Piloto de Colombia?

El desarrollo del concepto de RSU como modelo de gestión, exige a la universidad la conformación de equipos de trabajo, autoevaluación y reestructuración de los currículos, manejo de una gerencia ética, alianzas estratégicas con los diferentes sectores, conformación de redes, entre otros aspectos; todo esto encaminado a fortalecer el conocimiento, la ciencia y la tecnología. Los conceptos primarios son:

- Ambiente.
- Formación profesional y ciudadana.
- Gestión social del conocimiento.
- Participación social.

Los temas tienen los siguientes contenidos a desarrollar:

- Aprendizaje de la condición humana.
- Compromiso con el desarrollo humano sostenible. Relación de equidad entre Universidad-sociedad. Valoración de la interculturalidad. Opción preferencial por las poblaciones vulnerables.
- Coherencia con la visión y misión institucional. Desarrollo integral. Transparencia y Rendición de Cuentas. Compromiso ético. Formación universitaria integral con compromiso social. Unidades de Vinculación de Docencia. Investigación. Responsabilidad Social. Políticas institucionales de RSU.
- Proyectos de RSU. Sistematización y difusión de experiencias. Aprendizaje-servicio. Solidario. Evaluación de impactos sociales de la Universidad. Alianzas con egresados y grupos de interés. Captación de recursos para el desarrollo humano. Atención a campos de acción prioritaria. Creación de equipos multidisciplinarios. Evaluación-planeación para la rendición de cuentas y gestión transparente.

¿Cuál es el significado de la responsabilidad social universitaria en la Universidad Piloto de Colombia?

La Responsabilidad Social Universitaria (RSU) necesita pensarse en base a dos hechos contemporáneos: la situación social y ecológica global y la masificación de la Educación Superior. En ese contexto, las posiciones que denuncian el agotamiento del desarrollo como categoría universal permiten avanzar en la comprensión tanto de la asombrosa capacidad de supervivencia de la dicha categoría como también, de algunos posibles modelos alternativos. En busca de su conceptualización, la R.S.U. encontrará su lugar en una dialéctica de articulación y diferenciación, respecto de otros conceptos de la Cooperación Internacional, a saber: la Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa, el Enfoque Basado en Derechos Humanos y la Educación para el Desarrollo. Recorrido necesario para, de esta manera, lograr situar la R.S.U. dentro del complejo entramado de políticas, discursos y prácticas que componen el campo de la Relaciones Internacionales. Como casa matriz del conocimiento humano innovador, la Educación Superior ha acompañado el desarrollo de la tecnología, la ciencia y la producción sofisticada de objetos de consumo.

¿Cómo es el contexto actual que se vive en la Universidad Piloto de Colombia?

La Universidad forma personas emprendedoras, a la vanguardia del desarrollo científico y tecnológico para liderar una sociedad que fomente la democracia participativa, la tolerancia, la libertad, el compromiso con la comunidad, la ciencia y el respeto por el entorno y por la vida en todas sus formas y manifestaciones. La Responsabilidad Social en el ámbito de la Educación Superior esta problematizada en relación con dos fenómenos urgentes:

- La situación ecológica y social global.
- La devaluación de la propia educación superior.

El cumplimiento de la ley es un deber fundamental de cualquier organización y una parte esencial de su programa de responsabilidad social. La norma busca promover un entendimiento común de la responsabilidad social, complementando, pero no reemplazando, otras herramientas e iniciativas existentes.

¿Como se puede ver la R.S.U.?

Es la respuesta de la universidad en la sociedad y la reconceptualización del conjunto de la institución universitaria a la luz de los valores, objetivos, formas de gestión e iniciativas que implican un mayor compromiso con la sociedad y con la contribución a un nuevo modelo de desarrollo más equilibrado y sostenible. La RSU es el medio por el cual se disponen políticas sociales y de desarrollo sostenible, teniendo en cuenta que es la encargada de formar los futuros profesionales y líderes organizacionales, sociales y políticos. En este sentido, las instituciones de educación superior están dadas a la sociedad como medio para generar soluciones económicas, sociales y ambientales, con el fin de promover procesos y procedimientos sostenibles.

¿Cuál es la relación entre la filosofía institucional de la U.P.C. y la RSU?

Sobre la nueva educación, la mayoría postulan la importancia de la formación de ciudadanos conscientes, éticos y competentes. Casi todas aspiran a generar en la persona autonomía y criterio, de forma que pueda continuar con un proceso de autoformación y tomar las mejores decisiones. Todas coinciden en la flexibilización de los currículos, en la autonomía del estudiante y el papel del maestro como acompañante. Un ciudadano moderno competente entiende las estadísticas con las que toma sus decisiones. Conoce las tecnologías que usa y sus límites. Entiende el mundo y la naturaleza. Comprende lo que los otros escriben y sabe hacerse entender.

Desde su origen, la Universidad Piloto de Colombia ha estado comprometida con una formación integral para que sus estudiantes y egresados tengan la capacidad de responder con ética, idoneidad profesional y espíritu de servicio a los retos que les demanda la sociedad nacional e internacional. Consecuentes con la Ley 30 de 1992, por la cual se establece la creación del Sistema Nacional de Acreditación, la Universidad Piloto de Colombia se ha comprometido con la excelencia y la calidad tanto de sus programas académicos, como de la Institución y, como producto de la evaluación permanente. En general, el desarrollo de sus planes de estudio hizo que fuera reconocida dentro y fuera del país, con lo que respondió a sus principios y propósitos:

- Libertad de cátedra y libre investigación científica.
- Enfoque de los estudios hacia la solución de los problemas sociales más urgentes del país.
- Unidad entre el aspecto teórico y práctico de los estudios.
- Fundamentación de los programas académicos en la investigación como soporte del desarrollo científico.
- Cooperación entre alumnos y profesores como unidad básica para la investigación, compitiendo en iniciativas y realizaciones.
- Cooperación entre especialistas de diferentes profesiones formando equipos polivalentes.
- Cooperación, entendimiento y aporte de iniciativas de profesores y alumnos en mutua labor de responsabilidad por la buena marcha de la Universidad.
- Propugnar por la plenitud del espíritu de colaboración y solidaridad con la comunidad.
- Formación de ciudadanos conscientes y, como tales, tolerantes y respetuosos de las creencias que rindan culto a los deberes e ideales humanos.
- Democratización del acceso a los estudiantes universitarios.
- Formación académica universal ajena a intereses de tipo individual.



Figura 34⁷⁴

⁷⁴ Ibidem

4.3 Ética e integralidad en la universidad piloto de Colombia.



¿Porque es requisito la ética en la Universidad Piloto de Colombia?

En los países de la OCDE las consideraciones en relación con el recto proceder en ciencia se enmarcan en la ética de la investigación, además de ser un tránsito obligatorio de todo proyecto de investigación. Además de una preeminencia de lo jurídico sobre lo ético –si una norma no lo exige, no es obligatorio –, Es necesario llegar a unos acuerdos éticos mínimos, comunes a todas las disciplinas del conocimiento – de ahí la importancia de la bioética– para promover la recta acción en ciencia y, (b) fortalecer la institucionalidad de las consideraciones éticas de la investigación –para construir una cultura que la valore y la promueva–.⁷⁵

¿Qué es la ética aplicada? ⁷⁶

Tiene como base el campo de las éticas aplicadas con un especial énfasis en la enseñanza de la ética en la educación superior. Esto se desarrolla en varias líneas de trabajo: Impacto de la enseñanza de los cursos de ética. Trabajo en conjunto con otras instituciones de educación superior o centros dedicados a la enseñanza o reflexión ética en Colombia y otros lugares del mundo. Trabajo con organizaciones públicas o privadas que estén interesadas en la reflexión o incorporación de la ética dentro del ámbito institucional.

¿Como se caracteriza la ética aplicada?⁷⁷

Hoy podríamos entenderla como una ética surgida en respuesta a los problemas morales inéditos planteados por el actual nivel de desarrollo científico técnico, por el proceso de globalización en curso y por el pluralismo moral propio de las modernas sociedades democráticas inmersas en dicho proceso.

Consecuentemente, se la podría caracterizar diciendo que tiende a aportar una regulación para aquellas conductas humanas no consideradas por la ética tradicional: regulación de las relaciones del hombre con la naturaleza, de las relaciones entre los extraños morales que conviven en esas sociedades pluralistas y de las relaciones entre las generaciones presentes y las futuras.

Dicha ética –debido a las condiciones mismas de su surgimiento– se caracterizaría por lo que podríamos considerar como una vocación procedimental; vale decir, ella centraría su reflexión en la búsqueda, no de fundamentos, sino de procedimientos para la solución de los conflictos morales surgidos a partir de los dos

⁷⁵Documento de Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Política de Ética de la Investigación, Bioética e Integridad Científica. Lugar y fecha de aprobación Bogotá, D. C., febrero de 2018. Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación. Colciencias.

⁷⁶ Obtenido 4/11/2020. <https://centrodeetica.uniandes.edu.co/es/investigacion/que-hacemos>

⁷⁷ Ana Escribar Wicks. Universidad de Chile. La ética aplicada, sus condiciones de posibilidad y exigencias a las que responde. Obtenido 11/4/2021 <https://redlaea.com/documentos.html>

procesos antes mencionados y en las condiciones de posibilidad de la aplicación de dichos procedimientos a situaciones concretas.

Finalmente, habría que destacar que la ética aplicada pareciera estar llamada a llenar una carencia; vendría a remediar el desfase entre la reflexión ética, la normativa moral y la capacidad de prever, por un lado y, por otro, los alcances de la acción humana profundamente modificados como consecuencia del poder que el desarrollo científico técnico ha puesto en manos del hombre.

¿Cuál es la dimensión pública de las éticas aplicadas? ⁷⁸

La ética cívica se modularía como «bioética cívica», «ética cívica de la empresa», etc., y se encargaría de responder a las grandes cuestiones desde unos valores y principios compartidos por los distintos grupos, por las distintas «éticas de máximos» de las sociedades pluralistas. Justamente en descubrir esos valores compartidos y en aventurar desde ellos respuestas responsables se comprometen las comisiones y asociaciones nacionales e internacionales de cada una de las éticas aplicadas y los comités de ética de las instituciones públicas, que van descubriendo en su funcionamiento cómo un mínimo de acuerdos morales traspasa las fronteras y va forjando una ética cívica transnacional.

En el campo de la bioética, sacar a la luz los mínimos compartidos por los ciudadanos e ir ampliando el ámbito de entendimiento es indispensable, porque son ellos los afectados por las decisiones que se tomen en esos ámbitos, y es inmoral decidir acerca de dichas cuestiones sin atender a «lo que todos podrían querer».

¿Cuáles son las dimensiones de la enseñanza de la ética en la U. P. C.? ⁷⁹

Con aspiraciones: Una exposición de ideales que los profesionales deberían esforzarse por alcanzar. En lugar de centrarse en las nociones de lo correcto y lo incorrecto, se hace hincapié en la plena realización del desarrollo humano.

Educativo: Un código que permite mejorar la comprensión de sus disposiciones mediante numerosas observaciones e interpretaciones que demuestran en qué medida puede ayudar a abordar los problemas éticos vinculados a las prácticas profesionales.

Normativo: Un código que comprende un conjunto de normas detalladas que rigen la conducta profesional y sirven de base para arbitrar quejas. En principio, esas normas se hacen cumplir mediante un sistema de seguimiento y la aplicación de una serie de sanciones.

⁷⁸ Adela Cortina. La Dimensión Pública de las Éticas Aplicadas. Revista Iberoamericana de Educación. Ética y formación universitaria / Mayo-Agosto 2002 / Número 29. Organización de Estados Iberoamericanos (OEI)

⁷⁹ Observatorio Mundial de Ética (GEObs) Base de datos 5: Códigos de conducta. Obtenido de 26/03/ 2021 <http://www.unesco.org/shs/ethics/geo/user/?action=search&lng=es&db=GEO5>

Principios externos: Se refieren al contexto social y la responsabilidad para con la sociedad.

Principios internos: Se refieren a la conducta profesional individual de los científicos con respecto a las cuestiones éticas.

Se referencia conceptual y operativa es el laboratorio, centro de ética y observatorio de bioética y trabajo (O.B.T) de la U.P.C.; profundizado en el concepto de ética aplicada, teniendo en cuenta la práctica y gestión de la Ética y la Bioética en las Universidades del Bosque y los Andes; para los temas del mundo del trabajo, se relaciona el observatorio de trabajo de la Universidad Externado, así como la comunidad virtual del podcast y pagina web : “ El mundo del trabajo y la bioética laboral” , gestionado mediante una alianza estratégica entre el Ministerio de Trabajo y la Universidad Piloto de Colombia.

¿Como es la estructura del laboratorio, centro de ética y observatorio de bioética y trabajo? ⁸⁰

El laboratorio, centro de ética y observatorio de bioética y trabajo (O.B.T), y la Red para la formación ética y ciudadana hacen parte de los centros especializados y unidades académicas o administrativas, grupos de investigación, asociaciones y demás entidades que tienen como función principal agrupar esfuerzos y recursos para la formación ética.⁸¹ Se relaciona con profesores, investigadores y agentes sociales de distintas universidades, colegios y organizaciones civiles que decidimos unirnos bajo la idea de configurar una Red. Nuestro propósito es generar aportes, compartir experiencias y realizar investigaciones conjuntas, con el propósito de contribuir al debate sobre la enseñanza de la ética y la formación ciudadana, en sociedades que se reconocen a sí mismas como democráticas y pluralistas.

El laboratorio, centro de ética y observatorio de bioética y trabajo (O.B.T) y la Red para la formación ética y ciudadana se articulan con una comunidad académica interinstitucional e interdisciplinaria, desde la cual se propende por la búsqueda y generación de espacios de reflexión y difusión académica sobre experiencias, investigaciones y publicaciones, relacionadas con la enseñanza de la ética en los diferentes niveles educativos y ambientes empresariales, la formación ciudadana en diversos escenarios sociales, la ética de la investigación, la responsabilidad social y la integridad científica; con la intención de aportar a la consolidación de sociedades más democráticas y pluralista.

En el año 2030 el laboratorio, centro de ética y observatorio de bioética y trabajo (O.B.T) y la Red para la formación ética y ciudadana serán reconocidos por sus aportes a las comunidades académicas, instituciones educativas y a la sociedad civil, en aspectos relacionados con la enseñanza de la ética y la formación ciudadana, a través de la difusión de eventos académicos, investigaciones y sistematización de experiencias que aportan al debate nacional e internacional.

⁸⁰ Adaptado y obtenido de 29/03/2021. Red para la formación ética y ciudadana. A <https://redetica.org/>

⁸¹ Ibidem.

¿Cuáles son los objetivos del centro de ética y observatorio de bioética y trabajo?

Promover el intercambio permanente de conocimientos, experiencias e investigaciones en torno a la educación ética y ciudadana a nivel nacional e internacional.

- Establecer un diálogo entre investigadores, profesores, instituciones educativas, grupos de investigación, entidades públicas y organizaciones de la sociedad civil sobre la formación ética y ciudadana y su relación, por una parte, con el entorno social y político y, por otra, con los enfoques disciplinares, profesionales y transversales de la enseñanza de la ética y la ciudadanía.
- Coordinar una comunidad de investigadores y docentes interesados en temas específicos de ética y brindar la oportunidad de establecer contactos que permitan el desarrollo de trabajos interinstitucionales y transdisciplinares.
- Erigirse como espacio estratégico de reflexión y de pronunciamiento frente a problemáticas éticas y morales graves que afectan la vida de los ciudadanos con el propósito de incidir, en lo posible, en la discusión y formulación de políticas públicas relacionadas con la formación ciudadana.
- Crear y consolidar un repositorio de recursos pedagógicos y de experiencias sobre la enseñanza de la ética y la formación en ciudadanía.
- Difundir noticias, eventos, recursos, experiencias y fuentes sobre temas de ética, ciudadanía y educación.

¿Qué es la bioética?

La bioética se encarga de investigar y reflexionar sobre los problemas morales que surgen en la confrontación de los valores del mundo contemporáneo con la vida⁸². La bioética global es una invitación para que la bioética retorne a su idea primitiva de ciencia de la supervivencia [...] se presenta como una respuesta particular a un problema de alcance mundial: la supervivencia aceptable en un nivel planetario⁸³. La bioética surge en el paisaje que se inaugura con la biotecnología. A diferencia de la ética médica que tiene su origen en la Antigua Grecia, la bioética es un fenómeno contemporáneo propio de los escenarios de una sociedad tecnológica, plural, globalizada y en red. Sus asuntos y preocupaciones trascienden las relaciones humanas y la vida tal y como la conocemos; en su horizonte se encuentra la pregunta por el futuro de la especie en el contexto de una vida tal y como podría ser⁸⁴.

⁸² Folleto, instituto de bioética, universidad javeriana 26 de abril de 2019. Bogotá.

⁸³ Potter VR. Bioethics. The science of survival. Perspectives in Biology and Medicine 1970; 14: pp. 127-153. Citado por Borgoño Barros, C. (16 de diciembre de 2019). Obtenido de SciEL <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=s>

⁸⁴ Carvajal Freese, I y Meneses Carmona, D en Gómez, J. E., González, A., Castaño, J. C., & Patarroyo, M. A. (2011). p. p 600. Biología molecular: principios y aplicaciones. Corporación de investigaciones biológicas. Medellín.

¿Cuál es la relación entre bioética y derechos humanos?⁸⁵

Los avances tecno- científicos tienen una proyección sobre la dignidad y los derechos que ha dado lugar a una problemática bioética de rango global; para su tratamiento, se ofrece un proyecto flexible y enmarcado en el respeto a los Derechos Humanos reconocidos. La actividad se lleva a cabo de forma interdisciplinar y desde puntos de vista laicos. Se entiende que la bioética es un campo de conocimiento que requiere planteamientos plurales y sólidos soportes científicos para analizar las consecuencias éticas, legales y sociales de la biotecnología y la biomedicina. El objetivo es suministrar argumentos y propuestas que fomenten la toma de decisiones libre e informada y que contribuyan. Se necesita una visión global, flexible e integradora de la bioética, enmarcada en el respeto a los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos, y en conseguir una formación interdisciplinar que permita la toma racional de decisiones ante problemas y cuestiones bioéticas⁸⁶

¿En qué consiste la bioética laboral?

Partiendo de la declaración universal sobre bioética y derechos humanos de la UNESCO del año 2005, una bioética laboral en la práctica institucional y educativa se proyecta con las siguientes dimensiones:

por una bioética para el trabajo⁸⁷ (aboga por una igualdad ponderada en el trabajo). la bioética desde el trabajo⁸⁸ (dignificación del trabajo mediante el logro de una calidad de vida). la bioética con el trabajo⁸⁹ (fortalece el alcance global e integrador de los derechos humanos laborales). la bioética por el trabajo⁹⁰ (ejercicio de autocontrol y conservación en el trabajo como filosofía de vida). la bioética y el trabajo⁹¹ (conciencia liberadora del trabajo como castigo). la bioética en el trabajo⁹² (prevalencia de la confianza, sobre la amenaza y el control en el trabajo).

⁸⁵ <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/es/presentacion>

⁸⁶ *Ibidem*.

⁸⁷ 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). Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN.958-33-5666-2. Bioética Laboral. p.p. 38. Ardeb. 2018. Bogotá.

⁸⁸ Problematisa 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 haciendo entendible los cambios 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. *Ibidem*.

⁸⁹ Integra 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 (Gómez Córdoba, A. (2000). Consideraciones éticas en la enseñanza de la medicina. Bogotá: Centro Interinstitucional de Estudios en Bioética y Derecho Médico Analbe.) La bioética aporta métodos prospectivos, sistemáticos y globales para analizar los cambios vertiginosos originados por la tecno ciencia y así evitar que el trabajo se instrumentalice. *Ibidem*.

⁹⁰ 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, proponiendo la conciencia de libertad, motivando la autonomía, resaltando el trabajo digno y decente, así como un entrenamiento para el emprendimiento y el auto empleo. *Ibidem*.

⁹¹ 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 las contradicciones, las paradojas y los dilemas que se presentan a diario en los centros de trabajo. *Ibidem*.

⁹² 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 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. *Ibidem*.



El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



ESTRATÉGIA 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



4.4 La práctica de los valores en las profesiones.



Figura 35⁹³

⁹³ Ibidem

4.5 La ética en las profesiones.



¿Cuál es la gestión que se adelanta en la oficina de egresados de la UPC con los consejos profesionales?

¿Qué es la feria virtual de empleo impulsada por la oficina de egresados de la UPC?

¿Cómo es el acompañamiento al programa público de empleo que se les hace a los egresados de la UPC?

¿En qué consiste la ética para contadores – administradores?

Norma es una regla, una guía, un precepto, una ley, un modelo, un principio o un reglamento; esto es, todo lo que orienta, que direcciona o que da sentido. Toda regla que postula deberes en orden con nuestra vida de relación social.

El contador público deberá realizar su trabajo cumpliendo eficazmente las disposiciones profesionales promulgadas por el estado y por el consejo técnico de la contaduría pública aplicando los procedimientos adecuados debidamente establecidos. Debe tener siempre presente que la sinceridad, la buena fe y la lealtad para con sus colegas son condiciones básicas para el ejercicio libre y honesto de la profesión y para la convivencia pacífica, amistosa y cordial de sus miembros.

¿En qué consiste ética profesional de los arquitectos?

El Arquitecto deberá ser un profesional de sólida preparación científica, artística y técnica, con un profundo sentido de la equidad y de la moral. Pondrá su servicio de la sociedad y del hombre e impulsará su progreso y bienestar buscando con su acción, colaborar al logro de esas metas.

Procurará realizar la mejor concepción de la obra y demás labores profesionales que se le haya encomendado y velar por su correcta ejecución, así como asesorará a su cliente en todo aquello en que por su profesión lo requiera.

El Arquitecto mantendrá un elevado respeto por los otros arquitectos, sus obras y realizaciones, aun manteniendo su libertad de opinión crítica relativa a las obras, pero emitiéndola solamente en un marco de respeto a las personas. Son contrarios a la ética profesional y podrán ser sancionados los siguientes actos, en cuanto:

a) Emitir juicios maliciosos sobre la actividad profesional de otros arquitectos.

b) Hace público los cargos contra la actuación profesional de otro arquitecto antes que sean presentados al Colegio y juzgados por este de conformidad a esta Carta y sus disposiciones.

¿En qué consiste el código ético profesional del ingeniero de sistemas?

Los ingenieros en Sistemas Computacionales deberán comprometerse a convertir el análisis, especificación, diseño, implementación, pruebas y mantenimiento de sistemas de información en una profesión respetada y benéfica. De acuerdo con su compromiso con la salud, seguridad y bienestar social.

¿En qué consiste la ética del ingeniero civil?

El ingeniero civil actual debe:

- El Ingeniero Civil debe poner todos sus conocimientos científicos y recursos técnicos en el desempeño de su profesión.
- El Ingeniero Civil debe conducirse con justicia, honradez, honestidad, diligencia, lealtad, respeto, formalidad, discreción, honorabilidad, responsabilidad, sinceridad, probidad, dignidad, buena fe y en estricta observancia a las normas legales y éticas de su profesión.
- El Ingeniero Civil solamente se responsabilizará de los asuntos cuando tenga capacidad para atenderlos e indicará los alcances de su trabajo y limitaciones inherentes. Aceptará únicamente los cargos para los cuales cuente con los nombramientos necesarios y suficientes y realizando en estas todas sus actividades con responsabilidad, efectividad y calidad.

¿En qué consiste el código de ética del economista?

El economista actual debe:

1. Estar al servicio de la sociedad con el fin de mejorar las condiciones de vida de las personas. Debe poner, en primer lugar, el bien común y no sus intereses personales.
2. Conducir sus actividades de manera honesta, íntegra, digna y constructiva; jamás caer en actos de corrupción o egoísmo, apegado a la confianza que se le ha depositado y haciendo todo lo necesario para combatirla dentro de su esfera de influencia.
3. Actuar de manera tal que sus actividades contribuyan a que se tomen las mejores decisiones, procurando la productividad y la eficiencia en las organizaciones, empresas e instituciones en las que desempeñan su trabajo.

¿En qué consiste el código ético del psicólogo?

El psicólogo deberá:

- Tener presente que, por el solo hecho de ingresar a la comunidad de psicólogos, se compromete a respetar estas normas y a promover una buena imagen de su profesión.
- Ejercer su profesión en condiciones éticas y materiales que garanticen la calidad científica y profesional de la misma y los eminentes fines humanos que deben caracterizarla.
- Respetar la integridad de la persona humana en los distintos ámbitos donde actúe profesionalmente, y velar siempre por el bienestar individual y social en la prestación de servicios de toda índole.

¿En qué consiste el código de ética del administrador ambiental?

- Propender a un desarrollo regional sustentable ecológicamente, territorialmente equilibrado, económicamente próspero y socialmente seguro y justo.
- Promover y garantizar la articulación entre crecimiento y desarrollo, con vistas a satisfacer las necesidades presentes, sin comprometer las de las generaciones futuras.
- Considerar al Paisaje como “patrimonio de patrimonios” o lo que es lo mismo superar la noción objetual del patrimonio y a partir de esta premisa, entender al paisaje como la principal riqueza sobre la cual construir y sustentar el desarrollo territorial.

¿En qué consiste el código de ética del profesional en negocios internacionales?

Son deberes generales de los profesionales los siguientes:

- Cumplir con los requerimientos, citaciones y demás diligencias que formule u ordene el Consejo Nacional de Profesiones Internacionales y afines
- Custodiar y cuidar los bienes, valores, documentación e información que, por razón del ejercicio de su profesión, se le hayan encomendado o a los cuales tenga acceso; impidiendo o evitando su sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos, de conformidad con los fines a que hayan sido destinados;
- Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a todas las personas con quienes tenga relación con motivo del ejercicio de la profesión.

¿En qué consiste el código de ética del diseñador gráfico?

- Familiarizarse con el negocio y estándares de diseño de su cliente y actuar de acuerdo con sus intereses y los límites de la responsabilidad profesional y las leyes vigentes.
- Tratar como confidencial todo trabajo en progreso, proyecto inacabado, conocimiento sobre intenciones del cliente, métodos de producción y organización del negocio y no divulgar tal información de manera alguna sin su consentimiento previo. Es responsabilidad del diseñador asegurar que todos los miembros de su equipo actúen en consecuencia.

- Rechazar las instrucciones o tareas asignadas por cualquier cliente o empleador que puedan involucrar la violación de este código de ética.

¿En qué consiste el código de ética de un ingeniero financiero’?

- Velar por el bien colectivo, especialmente en el ejercicio de sus funciones como profesional economista.
- Orientar al cliente, documentando con datos, informaciones y elementos objetivos que faciliten la forma de una decisión consciente.
- Combatir el ejercicio ilegal de la profesión, no permitiendo que ninguna persona ajena a la profesión practique o ejercite actividades que sean del ámbito estrictamente profesional del economista.

¿En qué consiste el código de ética del ingeniero en mecatrónica?

- Pondrá sus conocimientos científicos, habilidades profesionales y recursos técnicos en el desempeño de cualquier actividad relacionada a su campo profesional.
- Aplicará en el desempeño de su actividad, valores como la justicia, verdad, honestidad, lealtad, respeto, formalidad, discreción, responsabilidad, rectitud, buena fe y justicia.
- Aceptará actividades y cargos solo para los cuales tenga la capacidad de desarrollar, ofreciendo sus servicios de acuerdo con su verdadero potencial científico y técnico.
- Dará crédito a sus colegas, asesores y colaboradores, ya sea en investigaciones o trabajos elaborados en conjunto.
- Repartirá de manera justa la retribución económica del trabajo realizado en colaboración con sus colegas, asesores y colaboradores.
- Respetará la opinión y el trabajo de sus colegas, evitando deteriorar el buen nombre y el prestigio de éstos ante autoridades, clientes, profesionistas y cualquier otra persona.
- Evitará la competencia desleal, interviniendo en asuntos de otro colega, salvo que se le solicite y el otro profesionista esté de acuerdo.
- Intervendrá a favor de sus colegas en caso de injusticia y brindará apoyo cuando su conocimiento profesional sea limitado.

¿En qué consiste el código de ética de los ingenieros de telecomunicaciones?

- Considerar de capital importancia la seguridad, la salud y el bienestar del público.
- Realizar servicios solamente en áreas de su competencia.
- Emitir declaraciones públicas solamente de manera objetiva y veraz.

- Actuar para cada empleador o cliente como agentes o fiduciarios leales.
- Evitar los actos falaces.
- Conducirse de manera honorable, responsable, ética y legal para poner en alto el honor, la reputación y la utilidad de la profesión.

¿En qué consiste el código de ética del diseñador de espacios y escenarios?

1. Respetaré la profesión del diseño y nunca realizaré acciones que puedan perjudicarla. Mantendré un comportamiento responsable y coherente con el papel que el diseño desempeña como generador y transmisor de valores éticos y culturales. Tratando de promover impactos positivos.
2. No trabajaré gratis, ni por debajo de nuestros costes, teniendo en cuenta con ello la legalidad laboral. Ni participaré en convocatorias de trabajos especulativos.
3. No practicaré la competencia desleal.



El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



¿QUÉ ES LA ÉTICA PROFESIONAL Y PORQUÉ ES IMPORTANTE?

«U» Sintonízanos

© Unipiloto Radio Online

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

Ingresar aquí



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

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

Para mayor información:

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



www.bioeticadeltrabajo.org

4.6 Ética en las profesiones en la universidad piloto de Colombia



LA PRACTICA DE LA ÉTICA PROFESIONAL

¿Cuáles son las nociones principales de la ética profesional?

Para definir qué es la ética profesional hay que empezar por definir que entendemos por profesión y cómo se clasifican las profesiones, pues de ahí depende el ámbito de cada que hacer y ético profesional. Profesión en general es la actividad humano-específica y especializada, social en sentido estricto, no meramente familiar, con miras a la comunidad y al individuo en mutua relación o interdependencia y ejercido por cierto carácter de pertenencia. La profesión implica destrezas y conocimientos especiales que se basan ordinariamente en el adiestramiento “Ética Profesional” intensivo del nivel avanzado dentro del campo de la especialización.

¿Como se podrían clasificar las profesiones?

- Debido a la actividad que desarrolla (antiguamente serviles) e intelectuales (antiguamente liberales).
- Debido a los fines a que tiende cada profesión pueden reducirse a tres principales grupos identificándolas con los derechos fundamentales o primarios del hombre:
 - Derecho a la vida física y a lo relacionado con ella, comida, vivienda, salud, etc. y aquí estarían los médicos, paramédicos, agrónomos, ingenieros, arquitectos, etc.
 - Derecho al cultivo progresivo de la inteligencia; científicos, filósofos, educadores, artistas, etc.
 - Derecho a vivir como individuos y como miembros de una sociedad dentro del orden jurídico y moral: sociólogos, juristas, legisladores, historiadores, sacerdotes, religiosos, políticos, etc.
- Otra Forma de clasificar las profesiones debido a los fines puede ser la siguiente:
 - Profesiones jurídicas: notarios, legisladores, jueces, abogados, sociólogos (ciencias sociales, derecho y ciencias políticas).
 - Profesiones docentes: profesores, escritores (ciencias de la educación).
 - Profesiones de régimen: gobernantes, legisladores, administradores, militares.

- Profesiones de la producción y la industria: empresarios, industriales, comerciantes, banqueros, agrónomos, veterinarios, agricultores, etc. (economía).
- Profesionales de la salud: médicos, paramédicos, farmacéutas, psicólogos clínicos, etc.
- Profesionales de la cultura física y recreacional: educación física, atletismo, ciclismo, deportes.
- Profesionales del transporte: aviadores, marinos, conductores, etc.
- Profesiones de comunicación social: periodistas, cine, televisión, etc.
- Profesionales de bellas artes: arte y decoración, cine y fotografía, música y canto, bailes y danzas etc.
- Profesionales de humanidades y ciencias religiosas: lingüística y literatura, religión y cultura religiosa.⁹⁴

¿Podría darnos algunos conceptos de ética por profesiones?

Ética profesional del abogado. En la abogacía se ponen en práctica valores que son fundamentales, como, por ejemplo, la justicia, la honestidad, la lealtad, la diligencia y el secreto profesional. Ética profesional de un docente. Para todos los docentes es de suma importancia desarrollar principios éticos, ya que poseen una gran responsabilidad social de transmitirlos a los demás. Ética profesional de un psicólogo. Estos profesionales cuentan con sus propios códigos éticos ante el manejo de su trabajo. Algunos valores propios de su trabajo son la confidencialidad, la responsabilidad y honestidad entre ambas partes, es decir, profesional-paciente. Ética profesional de un administrador. En la administración de empresas existen códigos que están considerados dentro de un marco ético. La lealtad, legalidad, diligencia y honestidad son los valores éticos fundamentales para realizar estos trabajos. Ética profesional de un periodista. Los periodistas poseen un código deontológico en el que se determinan ciertos valores y comportamientos que deben regir sus conductas. Los profesionales de la comunicación deben trabajar en base a valores como la verdad, la precisión a la hora de brindar información, el respeto a los principios de la democracia, el pluralismo y la tolerancia. Ética profesional de un médico. La deontología médica está regida por una serie de valores y comportamientos que todo profesional de la salud debe respetar.

⁹⁴ Esperanza Paredes Hernández. María Eugenia Velasco Espitia. Universidad de Pamplona a Facultad de estudios a distancia. Obtenido: unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_109/recursos/octubre2014/administraciondeempresas/semestre5/11092015/eticaadmin.pdf

¿Podría darnos ejemplos y casos de ética profesional?

Un psicólogo que no revela la información personal aportada por su paciente cumple con un deber de la ética profesional. Una abogada que resguarda las pruebas de un caso judicial cumple con su deber de profesional. Un empleado de un banco que llega a horario a su puesto de trabajo cumple con los valores de la ética profesional. Un trabajador de seguridad que no acepta sobornos respeta los valores de la ética profesional.

¿Cuáles son las características del trabajo profesional?

Una profesión es aquella actividad que se elige de forma personal y se ofrece ante los demás para su beneficio y para el beneficio propio. Las condiciones para realizar esas actividades son diversas, y la principal es aplicar la ética profesional. El sentido estricto de la palabra "profesión" hace referencia solo a las carreras universitarias, pero también se puede hablar de los oficios, ya que son una vocación que también está al servicio de otras personas. Todos los trabajadores deben aplicar la ética profesional en cada actividad que esté a su alcance, ya que ese conjunto de normas hará de ese trabajo algo digno. Un individuo podrá establecer su ética profesional mediante dos puntos fundamentales:

Valores individuales. Son todos aquellos valores que posee una persona a través de sus vivencias, experiencias y su propia voluntad. Código oficial de ética. Este tipo de código rige el comportamiento ético de un profesional. Las personas deben ser responsables sobre sus propios actos, dado que actúan con libertad, voluntad e inteligencia, y no de manera forzada. La elección de una carrera tiene que ver con la libertad y la voluntad, por lo tanto, la persona debe ser respetuosa de las obligaciones y derechos que esa profesión conlleva.

La ética en las empresas la ética profesional proviene del concepto de ética empresarial, que establece cómo deberían ser las condiciones en las que un ser humano se relacione con su entorno. es importante que el profesional ofrezca un servicio justo y que realice una buena labor: aquello que corresponde y que resulta bien para los clientes.

Ramas de la ética empresarial: economicismo limitado. Tiene como objetivo maximizar los beneficios, pero respetando las normas legales. Dualismo racionalista. Busca los beneficios, pero respetando los principios que establece alguna teoría ética racionalista. Realismo moderado. Entiende que el ser humano puede identificar las necesidades de su entorno y establecer una relación equitativa con este medio.⁹⁵

⁹⁵ "Ética profesional". Autor: María Estela Raffino. Argentina. Consultado: 22 de noviembre de 2020.: <https://concepto.de/etica-profesional/#ixzz6eZ82o3hk>



El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



SIGNIFICADO DEL TRABAJO

 **Sintonízanos**

©Unipiloto Radio Online

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

 **Ingresa aquí**

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

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

Para mayor información:



+57 300 574 78 11

ggomez@mintrabajo.gov.co



www.bioeticadeltrabajo.org



4.7 Incapacidades laborales.



Hay una pregunta muy común en el ambiente laboral que debemos tener en cuenta no solo los trabajadores sino todo ser humano:

¿Qué pasa si por motivos de salud no puedo trabajar?

Para responderla, realizaremos una secuencia de varios programas para tratar los temas de incapacidades, tipos de calificación de las afectaciones a la salud, limitaciones para laborar y proceso de calificación. Empezaremos hoy por hablar de cuáles son los orígenes por las afectaciones a la salud. Cuando un trabajador se accidenta o sufre de alguna enfermedad tiene derechos tanto en los aspectos económicos como asistenciales, los cuales están estipulados en el sistema integral de Seguridad Social con el cual todos estamos beneficiados; razón por la cual es necesario conocer cómo se accede a ellos, así como también cuáles son los alcances correspondientes. Debemos empezar por saber qué diferencia hay entre los diferentes beneficios.

¿Cuáles son los beneficios cuando se trata de casos de un accidente o una enfermedad cuando tienen origen laboral o común?

El artículo 4° de la Ley 1562 de 2012 define como enfermedad laboral “aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.”, es decir corresponde a una afectación de la salud física o funcional o biológica o mental, producida por la exposición a un peligro que es propio de la actividad laboral que está realizando el trabajador; por ejemplo en el caso de peligros de origen químico es posible que un trabajador por su exposición en el tiempo obtenga una enfermedad de tipo respiratorio o en la piel y en este caso puede que sea considerada como de origen laboral, ahora bien por qué utilizo las palabras “puede ser considerada” la razón es porque para que sea calificada como laboral, debe de existir una calificación emitida por una autoridad competente, indicando que efectivamente esa enfermedad que padece el trabajador o extrabajador, fue adquirida cumpliendo los requisitos definidos anteriormente en el artículo 4 de la ley 1562, es decir que oficialmente una autoridad competente que en nuestro caso colombiano son las Entidades Promotoras de Salud - EPS, la cual mediante un comité interdisciplinario indica que la enfermedad fue adquirida por razones del trabajo; veamos otro ejemplo un trabajador en su oficina tiene como labor el digitar y/o utilizar permanentemente un computador, y la persona adquiere alguna enfermedad de índole osteomuscular, se considerará como laboral cuando como se dijo antes la autoridad competente indique que esa lesión o esa afectación de salud se derive del trabajo que realiza el trabajador. Como se desprende de lo anterior, el proceso de calificación es el paso más importante, porque así como hay unos trabajadores que efectivamente pueden tener una lesión adquirida como en el ejemplo anterior

por su postura en el trabajo también es posible que la adquiera por su postura que no tiene ninguna relación con la labor sino que es originada por las actividades que desarrolla fuera del trabajo por ejemplo deportivas, de recreación o en su casa o en el transporte; en conclusión existe la enfermedad calificada como laboral cuando formalmente una autoridad competente la defina como tal y por lo tanto mientras no exista la calificación como laboral siempre se considera como de origen común.

Por otra parte es necesario indicar que existen algunas enfermedades definidas en el decreto 1607 de 2002 que se establecen como enfermedades laborales directas, esto quiere decir, que para ciertas enfermedades debido a las actividades o trabajos, el trabajador expuesto tiene una alta probabilidad de adquirir esas enfermedades y en consecuencia la norma presume que es de origen laboral, así tenemos por ejemplo el caso del COVID-19 para los trabajadores de primera línea en el sector salud, el caso de la neumoconiosis para los mineros de carbón, de igual manera sucede con la silicosis para los mineros que trabajan sílice o también el caso de la asbestosis para aquellos trabajadores que están expuestos al asbesto.

¿Pero, si se trata de una enfermedad en términos generales, cuál es la diferencia en los beneficios si es de origen común o calificada como de origen laboral?

Como lo expresé anteriormente hay 2 tipos de beneficios el uno es el asistencial es decir el tratamiento de la enfermedad y el otro correspondiente a los beneficios económicos en lo referente a los beneficios asistenciales no existe diferencia alguna para el tratamiento de la enfermedad ya sea ésta de origen común laboral en cualquiera de los 2 casos la parte médica medicamentos etcétera normalmente es prestada por las Entidades Promotoras de Salud - EPS en cualquiera de los 2 casos así que para el trabajador es transparente a quién le corresponde pagar el tratamiento sin embargo sí existe diferencias muy importantes en la parte económica empezando por los siguientes cuando la enfermedad es de origen común las incapacidades es decir el subsidio en dinero que recibe el trabajador por su imposibilidad para laborar debido a esa enfermedad es de las 2/3 partes de su ingreso a base de cotización esto quiere decir que le pagan un poco más del 66% de lo que ha sido reportado por el empleador al pagar la Seguridad Social mientras que cuando se trata de una enfermedad laboral se paga el 100% de la incapacidad correspondiente.

Para explicarlo mejor con cifras, hemos aprendido hasta acá 2 cosas muy importantes, la primera es la necesidad de vigilar permanentemente que su empleador pague la seguridad social sobre usted por el total que corresponde, ya que de lo contrario si el empleador paga por una fracción es decir supongamos sobre solo la mitad de lo real, a usted la incapacidad le será liquidada sobre ese valor informado por el empleador; por ejemplo imaginemos que el ingreso del trabajador sea de 2 millones de pesos y que el empleador pague la seguridad social solo sobre un millón de pesos, cuando el trabajador se enferma y es de origen común va a recibir un subsidio equivalente a las 2/3 partes de un millón porque eso es lo informado, es decir que recibirá \$666,666 mientras que si el empleador hubiera pagado completo, recibiría el doble de esa cantidad, en el caso de ser una enfermedad calificada como laboral, el trabajador de ese mal patrón

que informa una cantidad menor va a recibir un millón de pesos y aquel trabajador de un patrono que si cumple con la norma recibirá 2 millones de pesos.

¿Al comienzo de la entrevista usted mencionó no solamente las enfermedades laborales, sino que también nombró los accidentes laborales, ello quiere decir que se tratan los dos temas de la misma manera, es decir que su calificación y derechos son los mismos?

Es similar, pero existen algunas diferencias importantes, empecemos por la definición La ley 1562 de 2012 (Sistema General de Riesgos Laborales) en su artículo 3 nos define un accidente de trabajo como: “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.”

Como se observa en lo anterior, la definición precisa aspectos muy importantes a tener en cuenta, en primer lugar que sea un evento repentino mientras que en la enfermedad laboral es por exposición prolongada en el tiempo, a continuación refiere a que produzca una afectación del trabajador, de hecho si no hay un trabajador lesionado de alguna manera no se define como accidente sino como incidente es decir un casi accidente, y además exige que sea con ocasión de realizar el trabajo o en ejecución de una labor por orden del patrón o en representación de él así sea en eventos recreativos o deportivos, también si el accidente se presenta ejerciendo una actividad sindical y finalmente cuando el evento sucede durante un transporte suministrado por el empleador; como se ve, es toda situación originada en la realización de una actividad con la relación laboral.

En este caso de los accidentes laborales, se requiere que una autoridad competente realice la calificación, pero en este caso quienes tienen esa competencia son las Instituciones Entidades Promotoras de Salud - EPS, las Administradoras de Riesgos Laborales, las Administradoras de los Fondos de Pensiones y la Junta Regional de Calificación de Invalidez.

De la misma manera que en el caso de la enfermedad, los accidentes también tienen dos tipos de beneficios como son los asistenciales y los económicos, los asistenciales al igual que como se vio antes, son prestados por las EPS. Las prestaciones económicas también son iguales a las de enfermedades laborales,

es decir que el accidente se considera como de origen común hasta tanto no exista una calificación de una autoridad competente y el valor de las incapacidades son del 100% del Ingreso Base de Cotización en el laboral y de 2/3 en el común. Teniendo en cuenta la importancia de la gravedad que pueda existir y el futuro⁹ del paciente que tuvo una enfermedad o accidente, en la próxima emisión continuaremos hablando de las enfermedades y accidentes laborales y comunes desde el punto de vista del proceso de calificación.

¿Que son las incapacidades laborales y como se hace su Liquidación y pago?

Cuando un trabajador se enferma o se accidenta el médico tratante le prescribe una incapacidad médica, durante la cual el trabajador queda incapacitado para trabajar tiempo por el cual recibe un auxilio económico. Se define como incapacidad laboral la incapacidad que afronta un trabajador para laborar como consecuencia de una enfermedad o un accidente. Cuando el trabajador sufre una afectación a su salud, además del tratamiento médico requiere de reposo físico para su completa recuperación y por ello es por lo que el médico prescribe la incapacidad médica. La incapacidad laboral puede ser de origen común o de origen laboral, y temporal o permanente, y en Colombia el trabajador recibe un auxilio económico mientras esté incapacitado.

¿Cómo se pagan las incapacidades laborales?

Pago de incapacidades laborales de origen común o laboral cuando el trabajador se incapacita por enfermedad o accidente.

Incapacidad laboral de origen común.

La incapacidad laboral de origen común es aquella que se origina en una enfermedad no profesional, o en un accidente no laboral, es decir que no ocurrió en ocasión al trabajo que desarrolla el trabajador, como una gripe o una caída de fin de semana mientras el trabajador estaba en casa. La incapacidad de origen común está a cargo de la Eps, pero sólo a partir del tercer día, es decir, que la empresa debe asumir la incapacidad de los dos primeros días. La incapacidad en todo caso la paga la empresa directamente al trabajador, y luego la empresa repite contra la EPS, o mejor, le descuenta de los aportes que esa hace a la EPS en los periodos siguientes. Significa esto que el trabajador no debe ponerse en el trabajo de cobrar a la EPS la incapacidad, excepto si es trabajador independiente, caso en el cual como el actúa como su propio empleador, entonces debe hacer las gestiones correspondientes. El auxilio económico que recibe el trabajador en la incapacidad laboral de origen común corresponde al 66.6% del salario base de cotización durante los primeros 90 días, y luego del 50%, siempre que el resultado no sea inferior al salario mínimo.

¿Cómo se liquidan las incapacidades laborales?

Incapacidades médicas de origen laboral. La incapacidad de origen laboral o profesional es aquella que se deriva de una enfermedad ligada con las actividades del trabajador en la empresa, o de un accidente sucedido en la empresa o en mientras estaba laborando, como por ejemplo una dolencia del túnel de Carpio en una secretaria o una fractura que sufre el trabajador mientras opera una máquina de la empresa. La

incapacidad originada en una enfermedad de origen profesional o por un accidente de trabajo, debe ser pagada por la administradora de riesgos laborales [ARL] a la que esté afiliada la empresa. Para el caso de las incapacidades originadas en una enfermedad profesional o accidente de trabajo, la ARL debe cubrirla desde el primer día de incapacidad, y corresponde al 100% del salario base de cotización según el artículo 3 de la ley 776 del 2002.

Incapacidad laboral cuando el trabajador no está afiliado a seguridad social.

Si la empresa no tiene a su empleado afiliado a una EPS o ARL, en caso de una incapacidad la empresa deberá pagar la totalidad de la incapacidad, y en caso de que el empleado no pueda rehabilitarse o recuperar su plena capacidad, deberá pensionarlo. Igualmente, la empresa debe asumir todo el costo de los tratamientos, medicamentos y terapias de recuperación que necesite el trabajador. La base para el cálculo y pago de la incapacidad no es el sueldo devengado por el trabajador sino el sueldo sobre el cual se cotizó, aunque por lo general deben ser iguales, pero en los casos en que se pactan valores no constitutivos de salario, la base sobre la cual se cotiza a seguridad social es inferior al salario del trabajador. En otras palabras, la base para calcular la incapacidad es el llamado ingreso base de liquidación, o ingreso base de cotización, que es el ingreso que la empresa reporta en la planilla o PILA, y sobre el que hace las respectivas cotizaciones.

Se recuerda que, en la incapacidad laboral de origen común reconocida por la EPS, esta paga desde el tercer día y paga el 66.66% del IBL, en tanto la incapacidad de origen profesional es la ARL la que la reconoce, y se paga desde el primer día sobre una base del 100% del IBL.

Resumiendo, tenemos que:

Incapacidad origen común: Empleador 2 días EPS a partir del 3 día. Monto 66.66% por los primeros 90 días y el 50% luego de los 90 días, respetando el salario mínimo

Incapacidad origen laboral. ARL desde el primer día. Monto 100% respetando el salario mínimo.

Si la EPS o la ARL no reconocen una incapacidad por la razón que sea, le corresponde al empleador asumirla, toda vez que la incapacidad no suspende el contrato de trabajo, de manera que el trabajador debe seguir recibiendo la remuneración que le corresponda.

¿Quién paga las incapacidades?

Las incapacidades laborales son de dos tipos, y dependiendo del tipo de incapacidad, y de la duración de esta, el obligado a pagarlas cambia. Insistimos en que las incapacidades el empleador al trabajador, y el empleador luego las cobra a la EPS o a la ARL, así que la EPS o la ARL paga las incapacidades al empleador, excepto si es un trabajador independiente.

En las incapacidades de origen laboral. Las incapacidades laborales que se originan en un accidente o enfermedad de origen laboral deben ser pagadas por la ARL a la que está afiliado el trabajador. La ARL

paga la incapacidad desde el día siguiente al suceso hasta que el trabajador se recupere o hasta que sea pensionado por invalidez. Es importante precisar que el día en que sucede un accidente es pagado por el empleador, pues es un día que ya está en curso por lo que la ARL pagará desde el siguiente día en que sucede el accidente o enfermedad que da origen a la incapacidad.

En las incapacidades de origen común.

Las incapacidades de origen común las debe pagar el empleador, la EPS y el fondo de pensiones según la duración de la incapacidad:

0 a 2 días: Empleador

3 a 180 días: La Eps.

181 a 540: Fondo de pensión.

541 en adelante la EPS en los siguientes casos:

Cuando exista concepto favorable de rehabilitación expedido por el médico tratante, en virtud del cual se requiera continuar en tratamiento médico. Cuando el paciente no haya tenido recuperación durante el curso de la enfermedad o lesión que originó la incapacidad por enfermedad general de origen común, habiéndose seguido con los protocolos y guías de atención y las recomendaciones del médico tratante. Cuando por enfermedades concomitantes se hayan presentado nuevas situaciones que prolonguen el tiempo de recuperación del paciente. En los demás casos luego de 540 días los paga el fondo de pensión. Es importante precisar que la incapacidad de los días 180 a 540 los paga el fondo de pensión siempre que la EPS haya remitido al fondo de pensión el concepto de rehabilitación, pues si no lo hace, la EPS debe pagar esas incapacidades.

¿Como se prorrogan las incapacidades laborales?

Las incapacidades laborales se pueden prorrogar en la medida en que el médico tratante determina que es necesario para completar la recuperación del trabajador. Al respecto señala el artículo 2.2.32.3 del decreto 780 de 2016: «Existe prórroga de la incapacidad derivada de enfermedad general de origen común, cuando se expide una incapacidad con posterioridad a la inicial, por la misma enfermedad o lesión o por otra que tenga relación directa con esta, así se trate de diferente código CIE (Clasificación Internacional de Enfermedades), siempre y cuando entre una y otra, no haya interrupción mayor a 30 días calendario.»

Si hay prórroga de la incapacidad, la EPS seguirá pagando normalmente, y el empleador no debe pagar los primeros dos días de la prórroga. El empleador paga los primeros dos días en la primera incapacidad, o cuando existe una nueva incapacidad, no una prórroga.

Prórroga de incapacidades laborales de origen común.

La incapacidad laboral por enfermedad o accidente de origen común que paga la EPS, puede ser prorrogada hasta completar 540 días, a partir de los cuales, si el trabajador no se recupera, se debe tramitar la pensión por invalidez, que tendrá que pagar el fondo de pensiones. Todo depende del concepto de rehabilitación, pues la incapacidad laboral será reconocida por la EPS mientras dicho concepto sea favorable, y en caso de no serlo, debe iniciarse el proceso de calificación de la pérdida de capacidad laboral a fin de tramitar la pensión por invalidez.

Calificación de la pérdida de capacidad laboral – Quién la hace y cómo se hace.

Cuando el trabajador ve afectada su capacidad laboral por un accidente o enfermedad, debe calificarse el porcentaje de esa pérdida. El artículo 2.2.3.3.2 del decreto 780 de 2016 señala: «En cualquier momento, cuando la EPS emita concepto desfavorable de rehabilitación, se dará inicio al trámite de calificación de Invalidez de que trata el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 142 del Decreto-ley 019 de 2012.»

La EPS debe garantizar el reconocimiento de las incapacidades hasta tanto el trabajador se recupere o sea pensionado por invalidez. Pensión de invalidez - Riesgo común y laboral. Pensión de invalidez. Requisitos para pensionarse por invalidez ya sea riesgo común o por riesgo laboral.

Prorroga de las incapacidades de origen laboral o profesional.

La incapacidad laboral de origen profesional se paga inicialmente por los primeros 180 días, que se pueden prorrogar por otros 180 días. Si la incapacidad supera los 360 días, se debe iniciar un proceso para determinar el grado de invalidez o el estado de incapacidad permanente, de acuerdo con el artículo 3 de la ley 776 de 2002. La pensión por invalidez por origen laboral la reconoce y paga la ARL a la que esté afiliado el trabajador. La incapacidad médica puede ser prescrita por cualquier médico que atienda al trabajador, pero la EPS sólo reconoce aquellas prescritas por sus médicos.

¿Una incapacidad prescriba por médico particular es válida?

Incapacidades prescritas por médicos particulares justifican ausencia del trabajador, pero no sirven para cobrar la incapacidad. Un trabajador que sufre un accidente o enfermedad grave acude al primer centro médico disponible, sin importar si pertenece o no a la EPS a la que está afiliado, y las incapacidades médicas que le prescriban allí son válidas, pero deben ser transcritas por la EPS para que esta las reconozca.



Figura 36⁹⁶

⁹⁶ Ibidem



El empleo es de todos

Mintrabajo



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



**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

ggomez@mintrabajo.gov.co



www.bioeticadeltrabajo.org



4.8 Incapacidades laborales segunda parte.



¿Qué puede hacer un trabajador cuando la EPS no realiza una calificación de origen?

¿Qué puede hacer un trabajador cuando la ARL o la AFP no realiza calificación de pérdida de capacidad laboral?

¿Qué actividades debe realizar la empresa de un trabajador que sufrió un accidente de trabajo?

¿Qué actividades debe realizar la empresa de un trabajador que tuvo una enfermedad laboral?

¿Qué puede hacer un trabajador cuando considera que su pérdida de capacidad laboral es superior a la calificación recibida?

¿Cuánto puede durar el proceso de calificación en la Junta Regional?



Figura 37⁹⁷

⁹⁷ Ibidem



El empleo
es de todos

Mintrabajo



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



DAÑOS A LA SALUD POR CAUSAS LABORALES

 **Sintonízanos**

@Unipiloto Radio Online

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

 **Ingresa aquí**

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

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

Para mayor información:



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



www.bioeticadeltrabajo.org

4.9 Calificación de la invalidez laboral.



¿Cuál es el procedimiento para cuando el trabajador en incapacidad se reintegra a laborar?

¿Como es el proceso de calificación que realiza la Junta Regional?

¿Cuáles son los requisitos de documentos que debe tener el expediente para que califique la junta regional?

¿Como es el proceso de calificación de la junta nacional?

¿Qué acciones puede el trabajador seguir si después de la junta nacional continua inconforme?



Figura 38⁹⁸

⁹⁸ Ibidem



El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



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

Sintonízanos

© Unipiloto Radio Online

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

 [Ingresa aquí](#)

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

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

Para mayor información:



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



www.bioeticadeltrabajo.org



4.10 Explotación laboral y el trabajo forzoso.



PEORES FORMAS DE TRABAJO. ⁹⁹

¿Qué se entiende por trabajo forzoso?

El trabajo forzoso u obligatorio es todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.¹⁰⁰ El trabajo forzoso es una violación del derecho humano fundamental a trabajar con toda libertad y a elegir el trabajo que se desee. Dos elementos del trabajo forzoso u obligatorio son:

Amenaza de castigo. Esta última puede consistir en una sanción penal, como el arresto o la cárcel, o en la supresión de derechos o privilegios, como negarse a pagar el salario o prohibir a un trabajador que viaje libremente. Las amenazas de represalia pueden revestir diversas formas, que van desde las más flagrantes –recurso a la violencia, obligaciones materiales o incluso amenazas de muerte – hasta las más sutiles, a menudo psicológicas, como la amenaza de denunciar a las autoridades a un trabajador migrante en situación irregular.

Trabajo o servicio involuntario. Determinar si el trabajo se realiza voluntariamente conlleva a menudo examinar las presiones externas e indirectas, como la retención de una parte del salario del trabajador como pago de un préstamo, la inexistencia de un salario o de una remuneración, o la confiscación de los documentos de identidad del trabajador. El principio según el cual toda relación laboral debería fundarse en el consentimiento mutuo de las partes contratantes implica que cualquiera de ellas puede poner término a la relación de trabajo en todo momento, a reserva de un plazo de preaviso razonable, de conformidad con la legislación nacional o con un convenio colectivo. Si el trabajador no puede revocar su consentimiento sin temor a sufrir una pena, esa situación puede considerarse trabajo forzoso, a partir del momento en que se haya denegado al trabajador el derecho a poner fin a la actividad laboral.

¿Qué pueden hacer las empresas para prevenir el trabajo forzoso?

Las empresas pueden desempeñar un papel importante en la eliminación del trabajo forzoso. En particular, pueden: hay que asegurar que los trabajadores tengan acceso en todo momento a su documentación, inclusive pasaportes, documentos de identidad y documentos de viaje; tener una política de empresa clara y transparente, que establezca las medidas adoptadas para prevenir el trabajo forzoso y la trata. Hay que

⁹⁹ Organización Internacional del Trabajo. Preguntas y respuestas sobre las empresas y el trabajo forzoso. Obtenido 6/10/2021 https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_152009/lang-es/index.htm

¹⁰⁰ OIT. Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) , artículo 2.

aclarar que la política se aplica a todas las empresas implicadas en la cadena de producción y suministro de una empresa; vigilar de cerca a las agencias que proporcionan mano de obra en régimen de subcontratación, en particular a través de las fronteras, incluyendo en una lista negra a aquéllas sobre las cuales se sabe a ciencia cierta que han retenido los documentos de los trabajadores para impedirles que se marchen si lo consideran oportuno.

¿Está permitido encerrar por la noche a los trabajadores para asegurarse de que no roban, o constituye esta práctica trabajo forzoso?

Esta situación tiene que ver con la restricción de la circulación de las personas afectadas, que guarda relación con el abuso de su posición vulnerable. Si va unida a otros medios de coerción (por ejemplo, amenazas o el uso de la fuerza), podría interpretarse que esta situación excluye sin lugar a duda el consentimiento o la aceptación por voluntad propia. Incluso si no hubiera coacción, los trabajadores no deben ser encerrados en sus lugares de trabajo. La OIT aboga por que se adopte una "tolerancia cero" en cuanto al encierro en el lugar de trabajo.¹⁰¹

Por otra parte, el encierro de trabajadores de una fábrica atenta claramente contra los principios relativos a la salud y la seguridad. En caso de accidente, podrían plantearse reclamaciones por responsabilidad civil si hubiese habido lesiones personales. Asimismo, el encierro de los trabajadores en una fábrica podría estar tipificado como acto ilícito o delito de detención ilegal en la legislación nacional. Si bien es legítimo que una empresa tome medidas para velar por la protección de su propiedad, deberían explorarse otras medidas. Las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores podrían formular sugerencias útiles acerca de otros métodos eficaces, y podrían proporcionar información útil sobre cuestiones relativas al trabajo forzoso en general.

¿Se considera trabajo forzoso cuando los trabajadores reciben solo alojamiento y comida?

El trabajo forzoso es el realizado por el trabajador en contra de su voluntad bajo amenaza de sanción. Toda empresa debe cerciorarse de que no ha habido coacción o amenaza, que los pagos en especie no obedezcan a servidumbre por deudas, y que los trabajadores son libres de dejar su empleo. Los pagos en especie en forma de bienes o servicios no deben crear un estado de dependencia del trabajador respecto del empleador.¹⁰² El riesgo de abuso exige salvaguardias y protección legislativa. En muchos países, la legislación laboral especifica el porcentaje máximo de los salarios que está permitido pagar en especie que, por lo general, oscila entre el 20 y el 40 por ciento. Se considera que cuando el pago en especie llega al 50 por ciento, éste es excesivo ya que disminuye indebidamente la remuneración en efectivo que requiere el trabajador para su sustento y el de su familia.¹⁰³ Aunque el pago en especie no constituye por

¹⁰¹ Lucha contra el trabajo forzoso: Manual para los empleadores y las empresas, OIT, Ginebra, 2009, pág. 8

¹⁰² Ibidem pág. 3

¹⁰³ Ver el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95); Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 95) y a la Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario, 1949, 2003, párrafo 117.

sí mismo trabajo forzoso, esos pagos aumentan la dependencia y vulnerabilidad de los trabajadores y, por lo tanto, aumentan el riesgo de que esos trabajadores puedan caer en una situación de trabajo forzoso.

¿Constituye trabajo forzoso la obligación de trabajar horas extraordinarias?

La imposición de trabajar horas extraordinarias no constituye trabajo forzoso, siempre y cuando no se excedan los límites permitidos por la legislación nacional o los convenios colectivos. Si se sobrepasan esos límites, es conveniente examinar las circunstancias en que existe un vínculo entre la obligación de hacer horas extraordinarias y la protección contra el trabajo forzoso.¹⁰⁴

Si bien, en teoría, los trabajadores pueden negarse a trabajar más horas de las previstas en el horario normal, en la práctica, debido a su vulnerabilidad, no tienen otra opción y están obligados a hacerlo para percibir el salario mínimo o mantener su empleo, o por ambas razones. En los casos en los que se impone el trabajo o servicio, explotando la vulnerabilidad del trabajador, bajo amenaza de sanción, despido o pago de salarios inferiores al nivel mínimo, ese tipo de explotación deja de ser una mera cuestión de malas condiciones de trabajo, y pasa a ser trabajo impuesto bajo amenaza, lo que exige la protección de los trabajadores.

¿Si el reglamento de una fábrica contiene una política sobre las horas extraordinarias obligatorias, en qué circunstancias esto se consideraría, o no, ¿trabajo forzoso?

La política de horas extraordinarias de una empresa debería cumplir la legislación nacional y los convenios colectivos aplicables. La obligación de trabajar horas extraordinarias no se considera trabajo forzoso si está dentro de los límites permitidos por la legislación nacional o si se especifica en los convenios colectivos pertinentes. El trabajo forzoso tiene lugar si las horas extraordinarias exceden los límites semanales o mensuales permitidos por la legislación, y se imponen al trabajador amenazándole con cualquier tipo de sanción, independientemente de los motivos de tales horas extraordinarias.

Cualquier amenaza de sanción por negarse a trabajar horas extraordinarias, que desalentaría efectivamente a los trabajadores a negarse a trabajar horas extraordinarias más allá de los límites legales, también suscitaría preocupación. Si los trabajadores perciben como una amenaza la política de la empresa de imponer sanciones por no trabajar horas extraordinarias que superan los límites legales, esto podría considerarse trabajo forzoso. Asimismo, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha señalado que, en algunos casos, la amenaza puede ser más sutil.

El temor al despido puede impulsar a los trabajadores a trabajar horas extraordinarias más allá de lo estipulado por la legislación nacional; en otros casos, los trabajadores pueden sentirse obligados a trabajar más allá del máximo legal porque es la única manera de poder percibir el salario mínimo (por ejemplo, cuando la remuneración se basa en objetivos de productividad). En estos casos, aunque en teoría los

¹⁰⁴ Erradicar el trabajo forzoso - Estudio general relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) - (2007).

trabajadores pueden negarse a trabajar, su vulnerabilidad puede significar que no tienen elección, por lo que se ven obligados a hacerlo con el fin de percibir el salario mínimo o de mantener sus puestos de trabajo, o ambas cosas.

¿Cuál es la definición de explotación laboral y qué puntos de referencia existen?

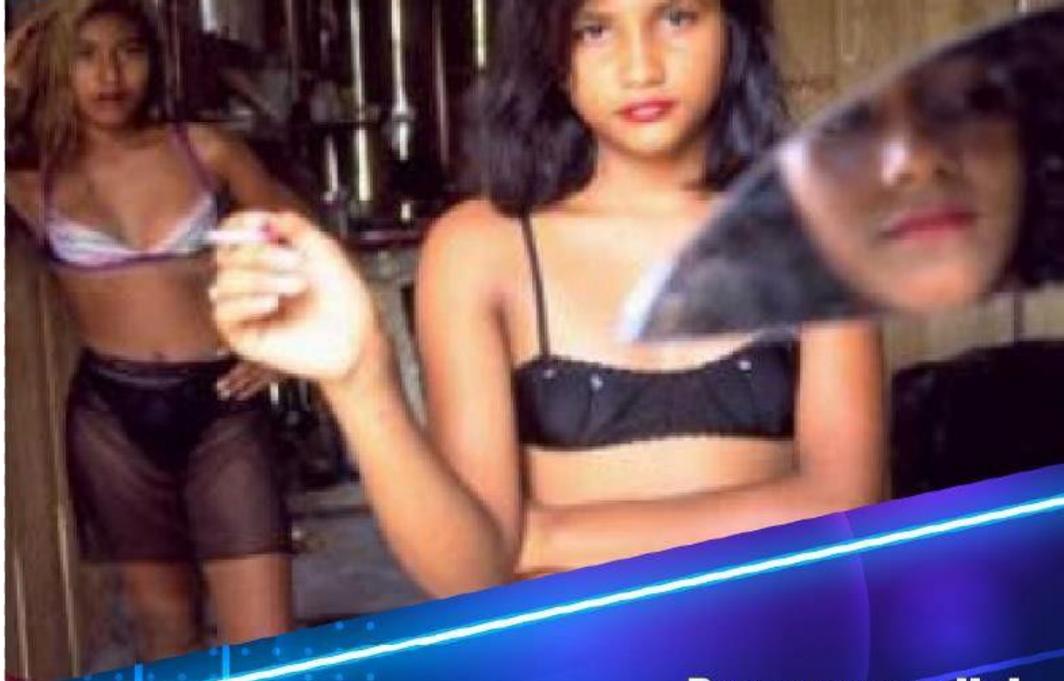
La OIT ha utilizado el término “explotación” únicamente en circunstancias limitadas en las cuales las víctimas potenciales son particularmente vulnerables debido a la actividad criminal en cuestión (trata y explotación sexual comercial); su condición de extraños (pueblos indígenas), su condición de extranjeros (trabajadores migrantes) o las circunstancias de su empleo que les hace particularmente vulnerables. En el contexto de un instrumento internacional sobre la trata de personas, las Naciones Unidas han definido la explotación del siguiente modo: “[La] explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos”.¹⁰⁵

¹⁰⁵ Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (Protocolo de Palermo), artículo 3.



El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



La explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes

Sintonízanos

© Unipiloto Radio Online

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

ggomez@mintrabajo.gov.co



www.bioeticadeltrabajo.org



4.11 Derecho de asociación.



¿Qué es la organización sindical CGT?

¿Qué es la libertad sindical y de asociación?¹⁰⁶

La libertad sindical es un derecho humano que forma parte de los valores centrales de la OIT. Está consagrado en la Constitución de la OIT, la Declaración de Filadelfia y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), y fue proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El derecho de los trabajadores y empleadores a constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes es elemento integral de una sociedad libre y abierta. La existencia de organizaciones independientes de empleadores y trabajadores contribuye a la existencia de interlocutores bien definidos para la negociación colectiva y el diálogo social. En muchos casos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores han desempeñado un papel importante en la transformación democrática de sus países.

Sin embargo, aún queda mucho camino por andar para hacer realidad el respeto de este derecho humano fundamental en todo el mundo. En algunos países, se niega el derecho de libertad sindical a ciertas categorías de trabajadores; las organizaciones de trabajadores y de empleadores son objeto de suspensiones ilegales o sufren interferencias y, en algunos casos extremos, los sindicalistas son encarcelados o asesinados.

Las normas fundamentales de la OIT en materia de libertad sindical son: el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

¹⁰⁶ Organización Internacional del Trabajo (OIT). Libertad sindical y de asociación. Obtenido 14/10/2021: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152351/lang-es/index.htm

¿Por qué es importante la libertad sindical y de asociación?¹⁰⁷

Además de ser un derecho, la libertad sindical y de asociación permite a los trabajadores y empleadores unirse para proteger mejor no sólo sus propios intereses económicos, sino también sus libertades civiles como el derecho a la vida, a la seguridad, a la integridad, y a la libertad personal y colectiva. Este principio, elemento integral de la democracia, es fundamental para hacer realidad todos los demás principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Las empresas se enfrentan a numerosas incertidumbres en un mercado global en rápida evolución. Establecer un diálogo sincero con representantes de los trabajadores libremente elegidos permite a los trabajadores y a los empleadores comprender sus respectivos problemas y encontrar mejores soluciones. La seguridad de la representación contribuye a desarrollar la confianza de ambas partes. La libertad sindical y de asociación y el ejercicio de la negociación colectiva proporcionan oportunidades para el diálogo constructivo y la resolución de los conflictos, lo que canaliza la energía necesaria para encontrar soluciones que son beneficiosas para la empresa y la sociedad en general. El significado de la libertad sindical y de asociación ha sido definido en mayor medida que cualquier otro derecho por los mecanismos de control de la OIT. En muchos casos, pero no en todos, esas decisiones son útiles para los empleadores y facilitan su comprensión.

¿Qué pueden hacer las empresas para defender la libertad sindical y de asociación?

Las empresas pueden actuar a diferentes niveles:

1) En el lugar de trabajo:

Respetar el derecho de todos los trabajadores a formar sindicatos y a afiliarse al sindicato de su predilección sin temor de intimidación o represalia, de conformidad con la legislación nacional.

Poner en práctica políticas y procedimientos no discriminatorios en cuanto a la organización sindical, la afiliación sindical y la actividad en campos tales como las solicitudes de empleo y las decisiones sobre promociones, despidos o traslados.

Poner a disposición de los representantes de los trabajadores instalaciones apropiadas para facilitar la elaboración de convenios colectivos eficaces.

2) En la comunidad en que tienen lugar sus operaciones:

Tener en cuenta el papel y la función de las organizaciones nacionales representativas de los empleadores. Tomar medidas para mejorar las relaciones obrero-patronales, sobre todo en aquellos países que carecen

¹⁰⁷ Organización Internacional del Trabajo (OIT). Preguntas y respuestas sobre las empresas y la libertad sindical y de asociación. Obtenido 14/10/2021: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_152375/lang-es/index.htm

de un adecuado marco institucional y jurídico para el reconocimiento de los sindicatos y la negociación colectiva.

¿Como se garantiza el derecho de asociación?

Un trabajador debería tener el derecho de constituir las organizaciones que estime convenientes, y de afiliarse a estas organizaciones, sin autorización previa. Este derecho no es incompatible con el ejercicio razonable, por el empleador, del derecho de expresión.

El empleador no debería impedir, prohibir o interferir en el ejercicio del derecho de los trabajadores a sindicarse, ni debería amenazarles de forma directa o indirecta, crear una atmósfera de intimidación o miedo, o tomar represalias relacionadas con esto. “Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo (...);” “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución (...).”

El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha indicado que “los actos de acoso e intimidación perpetrados contra los trabajadores por motivo de su afiliación sindical o de sus actividades sindicales legítimas, aunque no impliquen necesariamente perjuicios en su empleo, pueden desalentarlos de afiliarse a las organizaciones de su elección, lo cual constituye una violación de su derecho de sindicación.”

¿Qué responsabilidad tiene el gobierno para proteger la libertad sindical?¹⁰⁸

Para hacer realidad el principio de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva es necesario que en la práctica exista una base jurídica que garantice esos derechos. También es necesario que haya un marco institucional propicio, que puede ser tripartito, para las organizaciones de los empleadores y los trabajadores, o combinaciones de ambas. Las personas que deseen ejercer el derecho a hacer oír su voz deben estar protegidas también contra la discriminación. Asimismo, las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben respetarse mutuamente para encontrar soluciones a problemas comunes y hacer frente a desafíos comunes.

Los gobiernos tienen la responsabilidad de velar por la existencia y el correcto funcionamiento de los marcos jurídicos e institucionales. Deberían contribuir también al fomento de una cultura de aceptación mutua y de cooperación.

En los casos en que los gobiernos no cumplen con sus obligaciones internacionales, deberían hacerse esfuerzos para mejorar la legislación y la gobernanza. Cuando no exista legislación que se ajuste a las normas internacionales del trabajo, los empleadores y los sindicatos deberían hacer todo lo posible para

¹⁰⁸ Preguntas sobre libertad sindical. CNV Internacional vinternationaal.nl/es/derechos-laborales/libertad-sindical/5-preguntas-sobre-libertad-sindical

velar por el respeto de los principios, al menos en los países donde no está específicamente prohibido atenerse a esos principios. No obstante, en los países donde los derechos están protegidos por la legislación, pero en que su aplicación es muy deficiente por ser inadecuado su cumplimiento, los empleadores deberían acatar las leyes.

¿Cuáles son las ventajas de libertad sindical para los trabajadores?

Cuando los sindicatos pueden funcionar con libertad y autonomía, esto puede ser el inicio de varias mejoras. Por medio de una organización sindical: El diálogo puede llevar a cambios reales en la empresa, el sector, o a nivel nacional. Se mejoran las negociaciones con los empleadores, para lograr contratos colectivos de trabajo que fijan los salarios, las compensaciones, los horarios, Se crea una asistencia jurídica y una asesoría para sus afiliados. Se da seguimiento al cumplimiento de los derechos de los trabajadores y su protección.

¿Cuáles son las ventajas para los empleadores?

La libertad de asociación motiva a los trabajadores a involucrarse más en su trabajo y su empresa, lo que es benéfico para la empresa. Además: Hay menos conflictos laborales, también entre los trabajadores y la dirección. Aumenta la productividad. El sindicato es el portavoz de los trabajadores y las conversaciones con él brinda a la empresa informaciones valiosas sobre lo que piensa y hacen los trabajadores. mLas empresas que toman en serio la libertad sindical y los derechos laborales crean una' imagen positiva de su empresa, lo que tiene un impacto para las oportunidades de inversión, en un momento en que la responsabilidad social y la sostenibilidad son cada vez más importantes para los inversionistas.

¿Quiénes son titulares?

Son titulares del derecho de sindicación los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que cumplan con los requisitos que establece la ley y sus respectivos estatutos.

¿Qué derecho tienen los sindicatos?

Tienen, entre otros, el derecho de constituir, afiliarse y desafiliarse a federaciones, confederaciones, centrales sindicales. Asimismo, tiene derecho a representar a los afiliados en los procesos de negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos de trabajo, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos deriven. Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo, promover la educación de sus afiliados.

¿En qué consiste la labor de un sindicato?

Un sindicato es una organización de trabajadores, formada para proteger los derechos y promover los intereses de sus miembros en lo que respecta al salario, las prestaciones y las condiciones de trabajo. Los sindicatos son creados por trabajadores, integrados por trabajadores y están concebidos para beneficiar a los trabajadores. Los sindicatos a menudo reúnen a trabajadores de un grupo profesional en particular, por ejemplo, la gente de mar. Un sindicato debería ser: Independiente de la influencia del gobierno, las compañías u otros agentes Democrático en su funcionamiento, de manera tal que sus miembros tengan voz y voto en las actividades del sindicato Transparente, a fin de que los miembros del sindicato puedan ver a qué se destinan sus cuotas sindicales.

Cuando el empleador reconoce al sindicato, éste último puede realizar negociaciones colectivas, es decir, negociar con el empleador un acuerdo sobre los salarios y las condiciones de trabajo. Algunos sindicatos proporcionan otros servicios a sus miembros, tales como la representación y el asesoramiento jurídicos. Cuando sea necesario, los sindicatos pueden organizar huelgas o realizar otro tipo de reivindicaciones laborales.



El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



Principios del derecho de asociación y el sindicalismo

Sintonízanos

@Unipiloto Radio Online

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

 Ingresar 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



4.12 Buenas prácticas laborales.



¿Qué es Ecopetrol?

¿Cuál es el contexto del ejercicio de buenas prácticas en Ecopetrol?

El 24 de marzo de 2021, se suscribió el Pacto por el Trabajo Decente para el sector de los Hidrocarburos por parte del Ministerio del Trabajo, Ministerio de Minas y Energía, Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH), Asociación Colombiana de Petróleos (ACP) y Ecopetrol S.A., en virtud del cual se adquirieron los siguientes compromisos:

1. Promover la productividad mediante inversión, empleo y protección social para contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
2. Ofrecer trabajo decente a mujeres y hombres.
3. Incluir jóvenes y personas con discapacidad en igualdad en su remuneración, seguridad social y salud.
4. Asegurar la prohibición al trabajo infantil ilegal.
5. Promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.

En ese sentido, como firmante del Pacto por el Empleo Decente y, especialmente con fundamento en el compromiso con la cultura de la legalidad laboral, Ecopetrol S.A. desde hace varios años ha adoptado mecanismos y herramientas que propenden por la materialización de esta cultura tanto en las relaciones laborales que mantiene con sus trabajadores directos, como en las que se desarrollan entre sus contratistas y los trabajadores de éstos. Se hará énfasis en lo que se ha trabajado de cara a la buena práctica laboral exitosa implementada desde que suscribió el pacto por el trabajo decente.

¿En qué consiste el programa de diversidad e inclusión de Ecopetrol s.a.?

Ecopetrol comprometida con un crecimiento sostenible, incorpora como capacidad diferencial el Programa de Diversidad e Inclusión, diseñado en 2018, cuya implementación inició en 2019. A través de iniciativas y proyectos con enfoque diferencial, promueve mayor inclusión social, laboral y económica, así como la creación de entornos más incluyentes, donde las personas se sientan bienvenidas, valoradas, tratadas con equidad y respeto, y donde puedan dar lo mejor de sí.

A nivel global un llamado a comprender el valor que tiene la equidad, la diversidad y la inclusión no solo para las empresas sino también para nuestra sociedad, nuestras familias y para cada uno de nosotros.

La conversación sobre equidad nos invita a reflexionar que, si bien todos gozamos de los mismos derechos, existen realidades y barreras sociales, culturales, de género, de edad, y muchas otras, que hacen que unas personas no tengan la misma oportunidad de participación, bienestar, calidad del empleo y de llevar una vida digna.

Ante esta realidad las empresas encontramos en la sostenibilidad el factor diferenciador con el que podemos integrar la visión de negocios y los desafíos sociales, de diversidad y de inclusión y tener un papel activo que atienda a estas realidades.

Comenzar por ejemplo por trabajar en creación de una cultura más incluyente al interior de nuestras organizaciones. En Ecopetrol hemos resaltado este como uno de nuestros principios culturales, el de “Liderar desde la Diversidad y la Inclusión”. Desde ahí estamos promoviendo un liderazgo inclusivo, más empático, que se interese por la perspectiva y realidades de las demás personas y que nos inspire a contribuir al cambio.

También hemos puesto en marcha un programa para ponernos los lentes de diversidad en todo lo que hacemos al interior de Ecopetrol, en nuestra cadena de abastecimiento y en las relaciones con nuestra comunidad. Estamos comprometidos con la creación de más oportunidades para todos, comprendiendo multiplicidad de dimensiones que tiene la diversidad. Y prestar especial atención en las personas que, afectadas por barreras de inclusión asociadas por ejemplo a su nivel de ingresos, al acceso a la educación, su ubicación rural o a sesgos y estereotipos de género, edad, identidad étnica, orientación sexual y otras características.

¿Cómo funciona el programa de diversidad e inclusión en Ecopetrol?

¿Cuáles han sido los resultados y cuál es la proyección para los años siguientes?

En 2019 inició el programa de diversidad e inclusión. Definimos por qué era importante y cuál era el valor para nuestra organización: Construir entornos emocionalmente seguros, donde las personas se sientan bienvenidas, valoradas, tratadas con equidad y donde puedan dar lo mejor de sí. Comprender mejor las perspectivas de nuestras comunidades y lograr un relacionamiento más empático. Favorece nuestra competitividad, pues impulsa la innovación y hace atractivos para el talento, y al adoptar altos estándares de diversidad, damos más valor a nuestros accionistas.

Definimos 5 aristas: género, discapacidad, reconciliación (víctimas, excombatientes, retirados de fuerza pública), etnias, origen y condiciones socioculturales y orientación Sexual. Todas bajo la sombrilla que trabaja en la diversidad integral es decir todas las formas de ser y de pensar.

Trabajamos con un modelo de tres frentes: Activar la conversación: y lo hacemos con el apoyo de sponsors de alta dirección y más de 500 champions voluntarios de diversidad en toda la organización.

Acercarnos en la diferencia: proporcionar herramientas y desarrollar habilidades de diversidad e inclusión para que la conversación sea informada, principalmente a través de la formación, la sensibilización y la capacitación.

Y articularnos en la acción: pasar a la práctica y realizar ajustes en procesos, prácticas y comportamientos. Lo hacemos con apoyo de 41 aliados.

¿Cuáles son los grupos de interés involucrados?

El programa promueve la diversidad y la inclusión principalmente en tres grupos de interés.

- i) Empleados: trabajando en entornos más incluyentes en el que encuentran igualdad de oportunidades, y son reconocidos y valorados desde toda su diversidad.
- ii) Comunidades: contribuyendo al desarrollo de la región a partir del cierre de brechas de inclusión laboral, económica y sociocultural de grupos poblacionales vulnerables, y el mejoramiento del relacionamiento de la compañía con las comunidades de nuestras áreas de operación.
- iii) Contratistas: generando un empleo inclusivo, aportando al impulso de las vocaciones productivas de las regiones y al cierre de brechas de inclusión laboral, económica y sociocultural de los empleados de nuestros contratistas con mayores barreras de inclusión.

¿Cuáles son las líneas de acción del programa?

Algunos de los avances destacados del programa son:

1. Al interior de Ecopetrol: a) jóvenes semilleros: donde contamos con jóvenes profesionales con criterios de diversidad y meritocracia (mujeres, etnias, discapacidad y orientación sexual diversa); b) mejora en la participación de las mujeres en los cargos de liderazgo: en los últimos 3 años hemos pasado de un 18% a un 26% en Ecopetrol; c) tenemos más de 690 personas con discapacidad, también hemos aumentado las personas que se identifican en grupos étnicos, pasando de un 4% a un 11%; d) hemos pasado por ejemplo de 9 a 20 personas que registran a su pareja del mismo sexo
2. Hacia las comunidades: tenemos programas de inversión social, voluntariado y apoyos con enfoque diferencial. Por ejemplo, tenemos a) El programa Ella es Astronauta (dirigido a niñas de comunidades vulnerables para generar su interés por comunidades STEM);
3. Hacia la cadena y los contratistas:

Tenemos varios esfuerzos:

1. Socialización a toda la cadena de la política de diversidad e inclusión y de la importancia de generar culturas y empleo inclusivo en sus compañías.
2. Impulsando los emprendimientos productivos diversos: buscando apoyar la iniciativa empresarial de la población de difícil inserción laboral y generación de empleo digno generando oportunidades de negocio en la cadena. Por ejemplo:
 - i. Construimos un directorio de compras responsables que hoy tiene más de 1.400 emprendimientos productivos liderados o integrados mayoritariamente por personas de difícil inserción laboral.
 - ii. Hemos realizados 22 Rondas comerciales con las empresas del Grupo, nuestras empresas contratistas y los emprendimientos para crear más oportunidades de negocio.
 - iii. Allí se han generado más de \$17,5mM en negocios apoyando 625 empleos.
 - iv. Y en alianza con CREAME estamos apoyando la asistencia técnica de 498 emprendimientos.
3. Fomentando la vinculación laboral inclusiva en actividades contratadas por Ecopetrol, a través del cual se promueve la vinculación a empleos formales y decentes, por los contratistas de Ecopetrol, de grupos poblacionales de difícil inserción laboral. Lo anterior a través un paquete de incentivos relacionados con la asignación de puntajes en métodos de elección y un reconocimiento que lo acredita como Proveedor Inclusivo Grupo Ecopetrol. Para impulsar la generación de empleo inclusivo en la cadena, nos fijamos una meta para crear como mínimo 1.000 empleos nuevos para las personas de difícil inserción laboral. Y para ello:
 - i. Hemos divulgado nuestra política de diversidad y los beneficios del empleo inclusivo a más de 4.000 empresas.
 - ii. Lanzamos una guía de empleo inclusivo en actividades contratadas, que orienta a nuestras compañías contratistas a generar compromisos sostenibles de estos empleos.
 - iii. De nuestra planta contratista en lo corrido del año, se han vinculado 11.705 personas con barreras de inserción laboral incluyendo mujeres, personas con discapacidad, jóvenes de primer empleo, grupos étnicos y víctimas del conflicto armado.



Figura 39¹⁰⁹

¹⁰⁹ Ibidem



El empleo es de todos

MINTTRABAJO



El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

Programa radial



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/>



Ingresar aquí



JAIME PINEDA DURÁN

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

Para mayor información:



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



www.bioeticadeltrabajo.org



4.13 Trámites administrativos de derecho laboral colectivo.



1. ¿Qué es un sindicato y porque son importantes?
2. ¿Qué funciones tiene el grupo de archivo sindical del ministerio de trabajo?
3. ¿Como es el procedimiento administrativo ante el ministerio de trabajo para realizar la creación subdirectiva o comité seccional?
4. ¿Cómo es el procedimiento administrativo ante el ministerio de trabajo para realizar la como es el procedimiento administrativo ante el ministerio de trabajo para realizar los cambios junta directiva o comité ejecutivo?
5. ¿Cómo es el procedimiento administrativo ante el ministerio de trabajo para realizar la reforma de estatutos?
6. ¿Cómo es el procedimiento administrativo ante el ministerio de trabajo para realizar la constitución organización sindical?
7. ¿Qué es un contrato sindical?
8. ¿Como es el procedimiento administrativo ante el ministerio de trabajo para realizar el depósito de contratos sindicales?



Figura 40¹¹⁰

¹¹⁰ Ibidem



El empleo
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia



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

Ingresar aquí



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

Trámites Administrativos de Derecho Laboral Colectivo

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

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



www.bioeticadeltrabajo.org

4.14 Prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección integral al adolescente trabajador.



1. ¿Qué es la Subdirección de Protección laboral Dirección de Derechos Fundamentales Ministerio del Trabajo?
2. ¿Cuál es la Línea de política pública para la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección integral al adolescente trabajador 2017-2027?
3. ¿En qué consiste el Convenio 182 de la OIT Sobre Peores formas de trabajo infantil?
4. ¿Quién es el responsable de las políticas públicas de infancia y adolescencia?
5. ¿Como es el trámite para la autorización de niños y jóvenes trabajadores?
6. ¿Cuáles son los Referentes normativos Política Nacional de Infancia y Adolescencia (PNIA)?
7. ¿QUE ES LA explotación Sexual Comercial de Niños Niñas y Adolescentes EN LA prostitución, turismo y pornografía?
8. ¿Qué es el trabajo adolescente protegido?



Figura 41¹¹¹

¹¹¹ Ibidem

4.15 Prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección integral al adolescente trabajador - segunda parte



1. ¿Como es el trámite para la autorización de trabajo para adolescentes y por excepción para que niños realicen actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo?
2. Cuáles son los requisitos que deben tener en cuenta tanto empleadores, como padres o representantes legales de los Adolescentes, Niños para el trámite de autorización.
3. ¿Cuáles son los derechos laborales y de la seguridad social integral en el contexto del trabajo adolescente protegido?
4. Expliquemos brevemente en que consiste y como se liquida la cesantía, los intereses a la cesantía, la prima de servicios y la dotación.
5. ¿Frente a las vacaciones para los menores de 18 años, contempla la ley, alguna consideración especial?
6. ¿Frente a los derechos de la maternidad, la normatividad tiene prevista algunas consideraciones especiales para las adolescentes mayores de 15 años en estado de embarazo?
7. En que consiste la resolución 1796 de 2018, que actualizó la lista de actividades peligrosas, prohibidas para los menores de 18 años y para las cuales no se puede conceder autorizaciones, a los Adolescentes, Niños.
8. En este momento sabemos que el Ministerio del Trabajo impulsa dos proyectos normativos, relacionados con la reglamentación del artículo 35 del Código de la Infancia y la Adolescencia y con la modificación del Decreto 859 de 1995 que creo los comités interinstitucionales para la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección integral al adolescente trabajador.
9. ¿Cuáles son las funciones de los Inspectores de Trabajo en el contexto del Trabajo Adolescente Protegido?



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 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

4.16 La gobernanza del trabajo.



4.16.1 Entrevista Edgar Pinto

- 1) Preséntenos un editorial sobre el balance de gestión del año 2021 como director territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo.
- 2) Háganos un breve resumen de los temas tratados en los programas radiales institucionales de la Dirección Territorial de Bogotá del ministerio de Trabajo el mundo del trabajo y la bioética laboral en la segunda temporada de este año

4.16.2 Resumen de la segunda temporada radial del año 2021

5 de agosto de 2021.

Apertura de la segunda temporada radial año 2021. Primera parte charla sobre la ética de la transición de la academia al mundo del trabajo al coordinador de proyección social de la universidad piloto de Colombia doctor José Adolfo Castañeda Ramírez.

¿Como es la alianza estratégica entre el ministerio de trabajo y la U.P.C.?

¿Cuál es el impacto generado?

Entrevista sobre la responsabilidad social universitaria de la universidad piloto de Colombia. Al coordinador de proyección social José Adolfo Castañeda ramirez,13/08/2021.

¿Cuál es el significado de la responsabilidad social universitaria?

19 de agosto de 2021.

Conversatorio sobre la ética e integralidad en la universidad piloto de Colombia. José Adolfo Castañeda Ramírez, coordinador de proyección social de la universidad piloto de Colombia

¿En qué consiste la bioética laboral?

26 de agosto 2021.

Entrevista sobre estrategia de generación de empleo para jóvenes a cesar Emilio Camargo rosa de la dirección de egresados de la universidad piloto de Colombia.

¿En qué consiste el subsidio que dará el gobierno a los empleadores que den una oportunidad laboral a los jóvenes dentro de la 'estrategia sacúdete'?

9 de septiembre.

Entrevista sobre la ética de las profesiones a Olga Inés Beltrán Vargas de la dirección de egresados de la universidad piloto de Colombia.

¿Cuáles son las características del trabajo profesional?

25 de septiembre.

Entrevista sobre las incapacidades laborales. A Fabio Vargas de la subdirección de inspección del ministerio de trabajo, sobre las incapacidades laborales

¿Qué pasa si por motivos de salud no puedo trabajar?

29 de septiembre.

Segunda parte entrevista sobre las incapacidades laborales. Fabio Vargas de la subdirección de inspección del ministerio de trabajo.

¿Qué actividades debe realizar la empresa de un trabajador que sufrió un accidente de trabajo?

1 de octubre 2021.

Entrevista sobre la calificación de la invalidez laboral. Fabio Vargas de la subdirección de inspección del ministerio de trabajo.

¿Cuál es el procedimiento para cuando el trabajador en incapacidad se reintegra a laborar?

7 de octubre 2021.

Entrevista sobre la explotación laboral y el trabajo forzoso. Franz Henry Barbosa Amaya inspector de trabajo del ministerio de trabajo.

¿Qué se entiende por trabajo forzoso?

El trabajo forzoso u obligatorio es todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. El trabajo forzoso es una violación del derecho humano fundamental a trabajar con toda libertad y a elegir el trabajo que se desee.

13 de octubre 2021

Entrevista sobre el derecho de asociación a Gabriel Pérez puentes asesor cgt.

¿Qué es la libertad sindical y de asociación?¹¹²

El derecho de los trabajadores y empleadores a constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes es elemento integral de una sociedad libre y abierta. La existencia de organizaciones independientes de empleadores y trabajadores contribuye a la existencia de interlocutores bien definidos para la negociación colectiva y el diálogo social. En muchos casos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores han desempeñado un papel importante en la transformación democrática de sus países.

15 de octubre de 2021.

Segunda parte. Entrevista por Gloria Ortega Bedoya a Claribed Palacios presidenta de la unión de trabajadoras afrocolombianas del servicio doméstico (utrasd). El primer sindicato de trabajadoras domésticas de Colombia, creado en marzo de 2013.

- Deberes y derechos del servicio doméstico
- Sindicalismo en el servicio doméstico

21 de octubre 2021.

Entrevista sobre buenas prácticas laborales. Jaime Pineda Duran gerente de abastecimiento de Ecopetrol.

¿Cuál es el contexto del ejercicio de buenas prácticas en Ecopetrol?

¿En qué consiste el programa de diversidad e inclusión de Ecopetrol s.a.?

22 de octubre 2021.

Entrevista sobre el libro de la bioética laboral por la oficina de egresados de la universidad piloto a Gabriel Ignacio Gómez Marín

En este libro Gabriel Ignacio ha sistematizado su 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 sus estudiantes, y las historias e ilusiones de los emprendedores – empresarios, cuyos protagonistas son los trabajadores; dialogando con ellos, 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.

28 de octubre.

Entrevista a Yolanda Angarita Guacaneme coordinadora del grupo de archivo sindical del ministerio de trabajo sobre trámites administrativos de derecho laboral colectivo.

¹¹² Organización Internacional del Trabajo (OIT). Libertad sindical y de asociación Obtenido 14/10/2021: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152351/lang-es/index.htm

¿Qué es un contrato sindical?

¿Cómo es el procedimiento administrativo ante el ministerio de trabajo para realizar el depósito de contratos sindicales?

4 de noviembre 2021.

Conversatorio con Aida Stella Duarte Bareño profesional especializada de la subdirección de protección laboral dirección de derechos fundamentales ministerio del trabajo sobre la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección integral al adolescente trabajador.

¿Qué es el trabajo adolescente protegido y que controles existen?

¿Cómo es el trámite para la autorización de trabajo para adolescentes y por excepción para niños?

11 noviembre 2021.

Entrevista a Aida Stella Duarte Bareño profesional especializada de la subdirección de protección laboral dirección de derechos fundamentales ministerio del trabajo sobre la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección integral al adolescente trabajador.

¿Cuáles son las funciones de los inspectores de trabajo en el contexto del trabajo adolescente protegido?



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

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



5. BIBLIOGRAFÍA

FUENTES Y CONSULTAS:

Alejandro Barreto Tejada, Gerencia del talento humano p. p 122. Grupo OP, Graficas S.A. Universidad Piloto, 2019. Bogotá.

Carvajal Freese, I y Meneses Carmona, D en Gómez, J. E., González, A., Castaño, J. C., & Patarroyo, M. A. (2011). p. p 600. Biología molecular: principios y aplicaciones. Corporación de investigaciones biológicas. Medellín.

Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (Protocolo de Palermo).

Diez años de la Declaración Universal sobre Bioética y Derecho Humanos; Salvador Darío Bergel. Rev. Bioética. 1/10/ 2015. vol.23 no.3.

Eradicar el trabajo forzoso - Estudio general relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) - (2007)

Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 95) y a la Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario, 1949, 2003, párrafo 117.

Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN.958-33-5666-2. Bioética Laboral. p.p. 38. Ardeb. 2018.Bogotá.

José Fernando Gordillo Triana* Olga Cecilia Restrepo Yepes. 2004 introducción al análisis del derecho fundamental del hábeas data Estudio. Socio-Jurídico vol.6 no.2 Bogotá.

José Fernando Gordillo Triana* Olga Cecilia Restrepo Yepes. 2004 introducción al análisis del derecho fundamental del hábeas data Estudio. Socio-Jurídico vol.6 no.2 Bogotá.

Juan Carlos Naranjo, investigador del SEIP en Guadalajara (México). Alejandro Barreto Tejada, Gerencia del talento humano p. p 122. Grupo OP, Graficas S.A. Universidad Piloto, 2019. Bogotá.

Lucha contra el trabajo forzoso: Manual para los empleadores y las empresas, OIT, Ginebra, 2009.

OIT. Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).

RECURSOS ELECTRÓNICOS:

Amnistía Internacional. Preguntas y respuestas: política para proteger los derechos humanos de los trabajadores sexuales. Obtenido de: 8/11/2020. <https://www.amnesty.org/es/qa-policy-to-protect-the-human-rights-of-sex-workers/>

5 preguntas sobre libertad sindical. CNV Internacional vinternationaal.nl/es/derechos-laborales/libertad-sindical/5-preguntas-sobre-libertad-sindical

Acción democrática. 26/11/2019 Obtenido <http://www.acciondemocratica.org.ve/> (Consulta:09/22/06)

Red para la formación ética y ciudadana. Adaptado y obtenido de 29/03/2021. [Ahttps://redetica.org/](https://redetica.org/)

Misión e impacto de la OIT. Obtenido 7/06/2021: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>

Amnistía Internacional. Preguntas y respuestas: política para proteger los derechos humanos de los trabajadores sexuales. Obtenido de: 8/11/2020. <https://www.amnesty.org/es/qa-policy-to-protect-the-human-rights-of-sex-workers/>

Ana Escribar Wicks. Universidad de Chile. La ética aplicada, sus condiciones de posibilidad y exigencias a las que responde. Obtenido 11/4/2021 <https://redlaea.com/documentos.html>

Centro de ética. Investigación “¿Qué hacemos?”. Obtenido 4/11/2020. <https://centrodeetica.uniandes.edu.co/es/investigacion/que-hacemos>

Declaración de principios. 26/11/2019 Obtenido <https://www.unipiloto.edu.co/la-universidad/declaracion-de-principios-2/>

Declaraciones de principios. 26/11/2019 Obtenido <https://www.unipiloto.edu.co/la-universidad/declaracion-de-principios-2/>

Diferencias entre principios, valores y virtud. 26/11/2019 Obtenido de <https://sites.google.com/site/eticavaheeharoyam/home/diferencia-entre-principios-valores-y-virtud>

El covid destruirá 100 millones de empleos a tiempo completo en 2021. Obtenido 2-11-2022:
<https://www.portafolio.co/economia/empleo/coronavirus-destruira-100-millones-de-empleos-a-tiempo-completo-segun-oit-552589>

El pensamiento. 25/11/2019. Obtenido de: <https://educacion.elpensante.com/el-valor-de-la-integridad/>

Universidad Piloto recibe acreditación. El tiempo. Obtenido 13-10-2022:
<https://www.eltiempo.com/vida/educacion/universidad-piloto-recibe-acreditacion-institucional-de-alta-calidad-622690>

Ryszard Cholewinski, Política migratoria de la OIT. 30/10/ 2020. Obtenido de
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_556327/lang--es/index.htm

Filosofía Ciudadana. (17 de septiembre de 2016). Obtenido de
<https://sites.google.com/site/filosofiaciudadana/home/etica/conciencia-moral>

María Estela Raffino. "Ética profesional". Argentina. Consultado: 22 de noviembre de 2020.:
<https://concepto.de/etica-profesional/#ixzz6eZ82o3hk>

Patiño. "Nuestro futuro como seres humanos está allí". (28 de agosto de 2017). El tiempo:
<http://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades- tecnologia/entrevista-con-geoff-colvin-editor-en-jefe-de-fortune-124118>

Observatorio Mundial de Ética (GEObs) Base de datos 5: Códigos de conducta. Obtenido de 26/03/ 2021 <http://www.unesco.org/shs/ethics/geo/user/?action=search&lng=es&db=GEO5>

Libertad sindical y de asociación. (OIT). Obtenido 14/10/2021:
https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152351/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Libertad sindical y de asociación Obtenido 14/10/2021:
https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152351/lang--es/index.htm

Preguntas y respuestas sobre las empresas y la libertad sindical y de asociación. (OIT). Obtenido 14/10/2021:
https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_152375/lang--es/index.htm

Preguntas y respuestas sobre las empresas y el trabajo forzoso. Organización Internacional del Trabajo. Obtenido 6/10/2021
https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_152009/lang--es/index.htm

Reforma laboral. Portafolio 6/ 04 / 2020 - 10:00 P. M. Obtenido de:
<https://www.portafolio.co/economia/la-mini-reforma-laboral-que-trajo-la-covid-19-a-colombia-541477>

EL Teletrabajo. Portafolio 6/05 / 2020 - <https://www.portafolio.co/economia/empleo/colombianos-con-trabajo-en-casa-pero-no-teletrabajando-541509>

Potter VR. Bioethics. The science of survival. Perspectives in Biology and Medicine 1970; 14: pp. 127-153. Citado por Borgoño Barros, C. (16 de diciembre de 2019). Obtenido de SciEL <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=s>

Respetando Los Derechos Humanos en el Tiempo de la Pandemia Del COVID-19. Obtenido 2-11-2022: <https://www.ihrb.org/focus-areas/covid-19/respetando-derechos-humanos-pandemia-covid19>

Riesgos laborales emergentes asociados a las TIC: tendencias, retos y oportunidades para la seguridad y salud en el trabajo. Obtenido 2-11-2022:
<https://www.interempresas.net/TIC/Articulos/262188-Riesgos-laborales-emergentes-asociados-TIC-tendencias-retos-oportunidades-seguridad-salud.html>

Valor de integridad. 25/11/2019. Obtenido de: <https://educacion.elpensante.com/el-valor-de-la-integridad/>

6. ÍNDICE TEMÁTICO

¿Como el ministerio de trabajo refuerza los mecanismos que permiten vigilar la integridad de las actuaciones de los de quienes ejercen las funciones públicas?	68
¿Como es que la dirección territorial de Bogotá promueve difunde e impulsa condiciones para el cumplimiento de los derechos fundamentales?	66
¿Como se vela por el cumplimiento de los valores de la ética?	67
¿Qué hace el ministerio de trabajo?	42
Afectaciones laborales con la tecnociencia.....	70
Año 2020. Primera temporada.....	11
Año 2020. Segunda temporada.....	33
Año 2021. Segunda temporada.....	75
Año 2021. Primera temporada.....	62
Autocuidado en el trabajo.....	27
Bienestar laboral.....	24
Biolaboralidad. El nuevo sujeto legal laboral. Biotrabajo. Inspección de trabajo inteligente. Bioética del trabajo.....	19
Buenas prácticas laborales.....	128
Calificación de la invalidez laboral.....	115
Centro de salubridad y el entorno de trabajo.....	35
Conciliación laboral.....	44
Conciliación laboral.....	63
Confusión entre intermediación y tercerización.....	12
Covid- 19 y la forma es la que está afectando el trabajo de los colombianos.....	28
Covid-19 y el mundo del trabajo.....	29
Datos contundentes sobre la pandemia.....	31
Definiciones sobre el teletrabajo.....	51
Derecho a la salud.....	69
Derecho a un trabajo decente.....	72
Derecho de asociación.....	122
Derecho de asociación.....	16
Derechos colectivos.....	17
Derechos humanos en el trabajo.....	45
Derechos humanos en el trabajo.....	65
Derechos humanos laborales.....	43
Desborde del covid-19 cuando es adquirida por el personal de salud.....	36
Entorno laboral frente a la pandemia del covid-19.....	35
Entrevista Edgar Pinto.....	139
Ética de la transición de la academia al mundo del trabajo.....	77
Ética e integralidad en la universidad piloto de Colombia.....	87

Ética en las profesiones en la universidad piloto de Colombia	100
Ética en las profesiones.	94
Explotación laboral y el trabajo forzoso.....	117
Forma en la que se está desarrollando la pandemia.	31
Gobernanza del trabajo.	139
Incapacidades laborales segunda parte.....	113
Incapacidades laborales.....	104
Intermediación laboral.	34
Intervención de la rectora Angela Bernal Medina.	37
Marco de referencia institucional relación con los valores institucionales de la U.P.C.	38
Migración laboral y contratación equitativa.	52
Migración laboral y la contratación equitativa.....	14
Ministerio de trabajo y la salud.	70
Mundo del trabajo y la bioética laboral, el trabajo decente.	73
Noticias del día de hoy “la OIT”.....	36
Observación que hace la OIT respecto al covid-19.	30
OIT y los empleos verdes.....	74
Pandemia y la decisión de los gobernantes respecto al mundo del trabajo.	30
Política para proteger los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras sexuales.	54
Práctica de los valores en las profesiones.	93
Prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección integral al adolescente trabajador.	136
Prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección integral al adolescente trabajador - segunda parte.....	137
Principios:	39
Proceso que se está viviendo hacia las nuevas tecnologías.	42
Responsabilidad social universitaria.	82
Resumen de la primera temporada.....	32
Resumen de la segunda temporada radial del año 2021	139
Resumen de los temas hablados durante este semestre	59
Salud ocupacional.	28
Segunda parte entrevista sobre los empleos verdes.	74
Trabajo en casa, pero no teletrabajando.....	46
Trabajo infantil.	72
Trámites administrativos de derecho laboral colectivo.	134

El reto consiste en construir una bioética laboral que incorpora a la búsqueda del bienestar y la felicidad humana, el problema Bioético de la sobrevivencia, resaltando la complejidad de una de las actividades principales del hombre: el trabajo; es así como se visibiliza el principio de la responsabilidad, superando la tendencia a ideologizar y aislar los valores, integrando desde la Macrobioética sistemática y globalmente, el derecho laboral con la ecología social.

Edgar Contreras. Olga Leticia Marciglia.
Natalia Calderon Paez. Leonardo Guio.
Mateo Guio. Angela Bernal Medina.
Ana Patricia Garzon Cadena. Silvia
Elena Perez Sajuanelo. Rosalba
Catstillejo Rash. Aida Estella Duarte
Bareño. Gabriel Perez Puentes. Fabio
Ernesto Poveda Vargas. Franz Henry
Barbosa Amaya. Jaime Pineda Duran.
Yolanda Angarita Guacamene. Edgar
Pinto Pinto.



MINISTERIO DEL TRABAJO



ISBN 958 - 33 - 5666 - 2

