



PROGRAMA RADIAL EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL



AUDIO LIBRO EN VERSIÓN PODCAST



TITO MARTÍNEZ ORTIZ Y OCTAVIO ARCILA QUINTERO

PODCAST TEMPORADA 1, 2023.

GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN







GESTORES:

Ministra de Trabajo

Gloria Ines Ramirez Rios

Viceministro de Relaciones laborales e inspección:

Edwin Palma Egea

Secretario General

Guillermo Rojas Forero

Grupo de Comunicaciones

Coordinadora: Carolina Tejada Sanchez

Paulina Tabares Serna

Gloria Ortega Bedoya

Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

Luz Angela Martínez Bravo

Director Territorial de Bogotá:

Pablo Edgar Pinto Pinto.

Coordinador Grupo de Capacitación, Bienestar Laboral Social y Estímulos

Fredy Gómez Santamaria

Presidente

Olinto Eduardo Quiñones Quiñones

Rectora:

Ángela Gabriela Bernal Medina.

Vicerrector:

Oscar Mauricio Cifuentes Martín

Coordinador de proyección social:

Carlos Eduardo Quevedo Pabón

Decano de 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

Tito Martínez Ortiz y Octavio Arcila Quintero. 1ra Temporada 2023.

EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL.

Constitucional. Pedagogía del trabajo. Ética laboral. Trabajo e intimidad.

Legislación Laboral Individual y Colectiva. Reconversión del talento humano.

Seguridad social - Sistema general de riesgos laborales. Sociología del trabajo.

Competencias emprendedoras. Mercado de trabajo. Bioética. Macrobiótica.

Responsabilidad Social Empresarial. Riesgo psicosocial del trabajo. Normas

Internacionales del Trabajo. Prevención de las peores formas de Trabajo. Nuevas formas de trabajo. Derechos Humanos laborales. Prevención de la explotación infantil.

Prevención de la explotación sexual comercial.

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

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 Quindio.

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.

3ªEdición: El mundo del trabajo. 23 de febrero de 2014.

4ª Edición: Taller de bioética y trabajo en Girardot.

10 de octubre de 2014.

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

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

Autor, editor y compilador:

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

Dirección:

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

ISBN

958-33-5666-2

Hecho el depósito que ordena la Ley.

Ediciones digitales:

la 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 Edicion. 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 Edicion. Diálogos sobre el Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral. 11 de noviembre del 2022.

Tomo 1. Emisión Año 2017 a 2019.

Tomo 2. Emisión Año 2020 a 2021.

Tomo 3. Emisión Año 2022.

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

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

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

Tomo 1: Emisión Año 2020.

Tomo 2: Emisión Año 2021 y 2022.

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

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

Tomo 1: Conferencista. Febrero 2023 11ºEdición. Diálogos sobre el Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral. 1ra Temporada 2023. Junio 2023

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

13ª Edición. Tito y Octavio. 1ra Temporada 2023.

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, Area 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: Notimex. (2016). KPMG destaca impulso de firmas mexicanas. Expansión. https://expansion.mx/negocios/2012/05/21/kpmg-destaca-impulso-de-firmas-mexicanas

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.



TABLA DE CONTENIDO

1. A	NTECEDE	NTES.	12	
1.1	DESARF	ROLLO DE LA INICIATIVA	14	
2 P	ODCAST.		15	
3 A	JANZA ESTRATÉGICA:			
3.1	PORTAFOLIO DE SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN, DE LA UNIVERSIDAD PILOTO , RESPALDAN Y ROBUSTECEN LA ALIANZA ESTRATÉGICA CON EL MINISTERIO DE TRABAJO:			
	3.1.1	E-learning	34	
	3.1.2	Investigaciones:	35	
	3.1.3	Construcción social del territorio:	35	
	3.1.4	Proyectos de construcción de social del territorio:	36	
	3.1.5	Componente saber hacer:	36	
	3.1.6	Gestión y transferencia de conocimiento:	36	
	3.1.7	Estrategia de transferencia de conocimiento e innovación :	37	
3.2	ARTICU	LACIÓN EDUCATIVA CON EL COLEGIO DE INSPECTORES DE TRABAJO	37	
3.3	IMPACT	TO GENERADO	37	
3.4	ENLACE	S DE INTERÉS:	38	
		Y PÁGINA WEB DE LA COMUNIDAD VIRTUAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y LA DAD PILOTO DE COLOMBIA	39	
4.1	¿QUÉ E	S EL PROGRAMA?	43	
	4.1.1	Introducción:	45	
	4.1.2	Objetivos:	45	
	4.1.3	Visión:	45	
	4.1.4	Contenido temático - marco normativo y jurisprudencial:	46	
	4.1.5	Metodología	50	
	4.1.6	Agenda - mesa de trabajo:	52	
	4.1.7	Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial:	56	
5 T	ITO MAR	TINEZ. PRIMERA TEMPORADA AÑO 2023	70	
5.1	ENTRE	ABOLIR O REGULAR EL TRABAJO SEXUAL, LA PRIORIDAD DEBEN SER LAS MUJERES	71	
5.2	INTERN	ET DE LAS COSAS (IOT)	74	
5.3	PROHIE	SICIÓN DE TODO TIPO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL	77	
5.4	DERECH	HO A LA CONSULTA E INFORMACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES	79	

5.5	EL DERECHO AL TRABAJO	81
5.6	INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN COLOMBIA A LA LUZ DE LAS NORMAS INTERNACIONALES Y LOS CONVENIOS DE LA OIT.	83
5.7	AMBIENTES LABORALES INCLUSIVOS.	85
5.8	MITOS DE LA REFORMA LABORAL.	86
5.9	DEFINICIONES APLICADAS EN PANORAMA LABORAL	88
5.10	TESOROS NACIONALES VIVIENTES EN JAPON: LA TRADICIÓN DEL PRESENTE	90
5.11	CARACTERÍSTICAS, DEL EDADISMO.	92
5.12	ACERCÁNDONOS A LA BIOÉTICA COMO NUEVA INTELIGENCIA	93
5.13	ELEMENTOS DE ABORDAJE EN SITUACIONES DE CONFLICTO.	95
6 0	CTAVIO ARCILA QUINTERO. PRIMERA TEMPORADA AÑO 2023	96
6.1	SEGUNDA PARTE: ENTRE ABOLIR O REGULAR EL TRABAJO SEXUAL, LA PRIORIDAD DEBEN SER I	
6.2	COMPUTACIÓN EN LA NUBE	.101
6.3	MIRADA DESDE EL DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LA JURISPRUDENCIA DE LA SALA DE CASACIÓN LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA	.103
6.4	DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	.105
6.5	DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES JUSTAS, EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS	.107
6.6	APLICACIÓN DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COLOMBIANO. LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN COLOMBIA A LA LUZ DE LAS NORMAS INTERNACIONALES Y CONVENIOS DE LA OIT.	.109
6.7	COMUNIDAD LGBT EN LA SOCIEDAD Y EL TRABAJO	.111
6.8	RETOS EN MATERIA LABORAL Y DE EMPLEO PRIMERA PARTE	.112
6.9	BIOÉTICA PARA LA SALUD DEL TRABAJADOR	.114
6.10	EDADISMO EN EL TRABAJO	.116
6.11	EXPLICACIÓN DEL EDADISMO	.118
6.12	APROXIMACIÓN A LA ÉTICA Y BIOÉTICA	.119
6.13	PRIMERA PARTE APRENDIZAJES BÁSICOS PARA LA CONVIVENCIA SOCIAL	.120
7 M	APAS MENTALES.	.122
7.1	El mapa mental y el juego de roles como herramientas para multiplicar aprendizajes	.124
8 EF	ríLOGO	.136
8.1	EL SUEÑO DE ESCRIBIR UN LIBRO:	.137
0.2	RESEÑA HISTÓRICA DE LA LINIVERSIDAD DILOTO DE COLOMBIA:	120

9	BIBLIOGRAFÍA1	L41
10) ÍNDICE TEMÁTICO	147

1. ANTECEDENTES.

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

- Desarrollo de alianzas estratégicas¹, implementando una red de aprendizaje en bioética laboral, desde las Universidades del Valle² y Piloto³.
- Página web con más de catorce mil visitas virtuales sobre la bioética del trabajo⁴.
- Activación de los comités locales de salud ocupacional, erradicación del trabajo infantil, de aportes parafiscales en el Valle del Cauca (Palmira, Cerrito, Candelaria, Pradera y Florida)⁵.
- Difusión de normas laborales mediante el programa radial el mundo del trabajo⁶, escuchado masivamente, activando una comunidad digital de personas interesada en los temas de bioética y trabajo.
- Mediante inspecciones preventivas⁷, se fortaleció la responsabilidad social empresarial de las unidades productivas⁸, incorporando la bioética a su misión, visión y valores.

⁵ Gómez Marín G. I. 2004. Bioética del trabajo. ISBN.958-33-5666-2. Primera edición. Compucopiamos. Palmira.

¹ Teniendo en cuenta el despliegue técnico, humano y logístico tanto de los funcionarios de la dirección territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo y de la Universidad Piloto de Colombia, para crear el programa institucional de difusión de nomas laborales, se hizo traslado de reconocimiento a los gestores de dicha iniciativa, como práctica exitosa de alianza estratégica competitiva, a nivel de la función pública. De lo anterior ha emergido, un acumulado teórico – práctico, por funcionarios expertos laborales, en la Dirección Territorial de Bogotá, del Ministerio de Trabajo, pertenecientes a los grupos de la Dirección, Resolución de conflictos y Conciliación, Prevención, Inspección Vigilancia y Control, como masa crítica de reflexión, análisis y difusión de normas laborales. El logro, calidad y efectividad del programa radial, basado en la metodología de seminario investigativo "bioética del trabajo", se articula con el proyecto académico de la Universidad Piloto de Colombia; laboratorio de ética (Observatorio de bioética y trabajo). Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN.958-33-5666-2. Bioética Laboral. p. 3. Arteb. 2018.Bogotá.

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

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

⁴ Página Web y Blog bioeticadeltrabajo.org.

^{6 &}quot;El mundo del trabajo y bioética laboral", una realización de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo que pretende llevar a los ciudadanos la información general sobre la Oferta Institucional del Sector Trabajo; con énfasis en la población vulnerable, es un magazine que incorpora: cine foros, clase foros literatura, poesia, música radionovelas, debates, retrasmisiones de series del programa de radio abierta "el mundo trabajo" y de talleres de bioética y legislación laboral, paneles de expertos, trasmisiones en vivo (consultas laborales, quejas, en tiempo real) entrevistas y comentarios. Gómez Marin G. I. Sexta Edición. ISBN 958-33-5666-2. Bioética Laboral. p.p. 28. Arteb. 2018.Bogotá.

⁷ Para dar cumplimiento al Plan de Acción de visitas preventivas del Ministerio de Trabajo de la Dirección Territorial, Bogotá año 2014; Se hizo presencia institucional por parte de la autoridad de trabajo, en empresas consideradas como del sector crítico, en el ámbito de laboral, así: construcción, seguridad, comercio, servicios y transporte; incorporando la bioética laboral, al quehacer empresarial, mediante sensibilizaciones con talleres, charlas y cartillas, articulando al sistema de bienestar del talento humano así como a la visión, misión, y valores de la empresa, una nueva mirada que integra la vida y el trabajo. Bidem.pp.127.

⁸ Amarilo S.A. S., Ar Construcciones S.A.S., Flota la Macarena S.A., Servientrega, Flota Magdalena S.A., Transportes Saferbo S.A., Quala S.A., Panamericana Libreria y Papeleria S.A., Parques y Funerarias S. A.S., CBC S.A., Telesentinel Ltda, Seguridad Atlas Ltda, Casa editorial El Tiempo S. A., Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda., Industrias Cruz Hnos S.A., Construcciones Planificadas S.A., Security One Ltda, Coltanques S.A.S., Vise Ltda. Ibidem.

1.1 Desarrollo de la iniciativa.

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

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

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

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

La creación del biotrabajo y la biolaboralidad, está dirigida a todos los jóvenes, de mentalidad espontánea, a quienes les interesa, lo intempestivo, lo audiovisual, el arte, el cuerpo, la danza, lo esotérico y tal vez, por mi formación, en ciencias jurídicas y éticas; se convierte en todo un reto y desafío personal, transmitir los conceptos básicos relacionados con los valores personales, familiares, sociales y empresariales.

2. PODCAST.

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

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

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

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

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

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

Si te apasiona el mundo del trabajo, la ética y la bioética, este podcast es para ti. Únete a nosotros en esta fascinante exploración mientras desentrañamos los dilemas éticos y promovemos un entorno laboral más ético y humano.

No te pierdas ningún episodio de " El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral " en Spotify y Amazon Music y únete a nuestra comunidad en constante crecimiento. ¡Suscríbete ahora y prepárate para una experiencia de aprendizaje y reflexión única en el mundo del trabajo y la bioética laboral!

PROGRAMA RADIAL

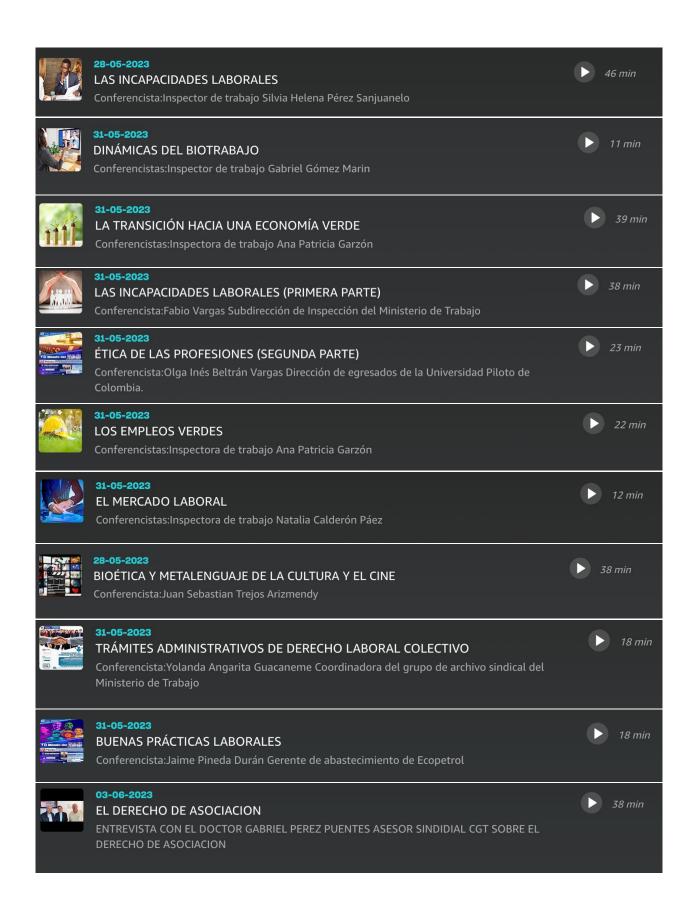
El Mundo Del Trabajo Y La Bioética Laboral

PODCAST

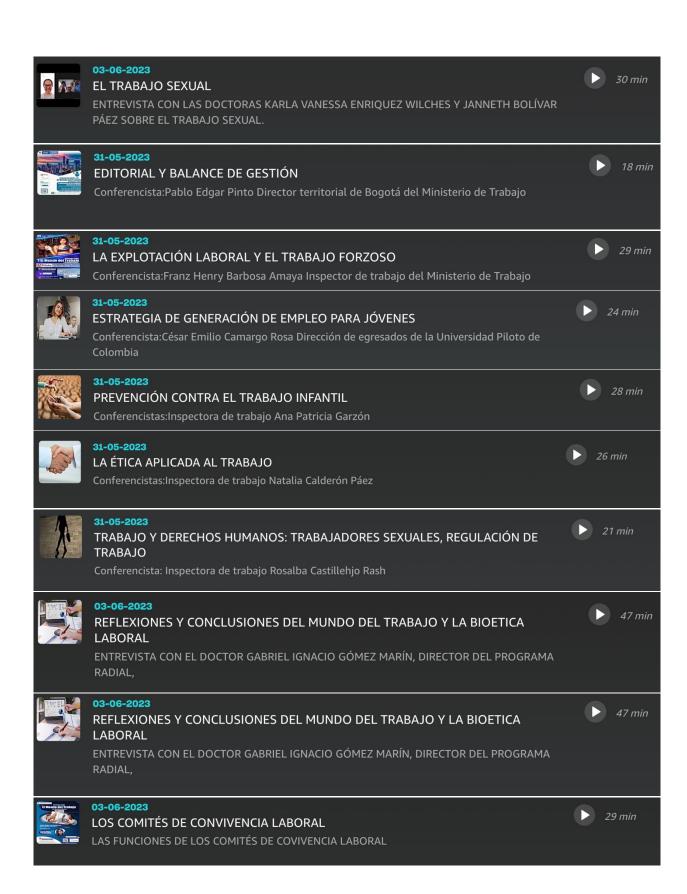
Escúchanos en:

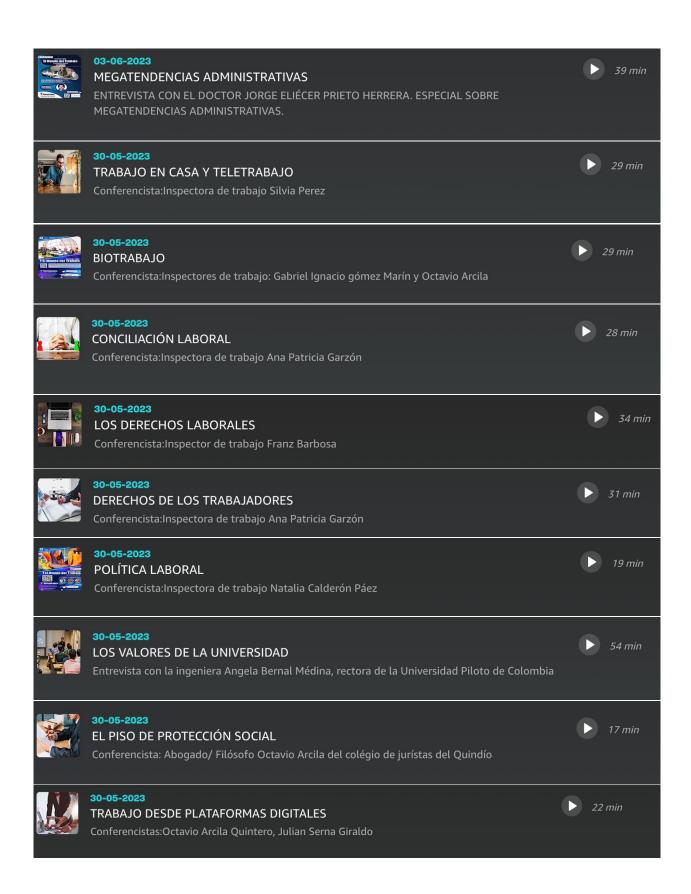


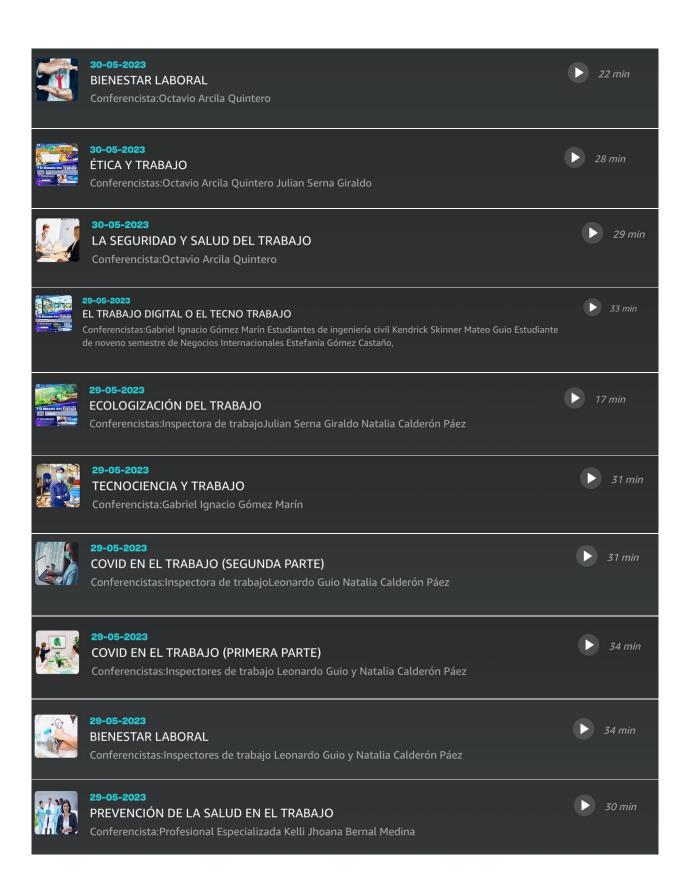


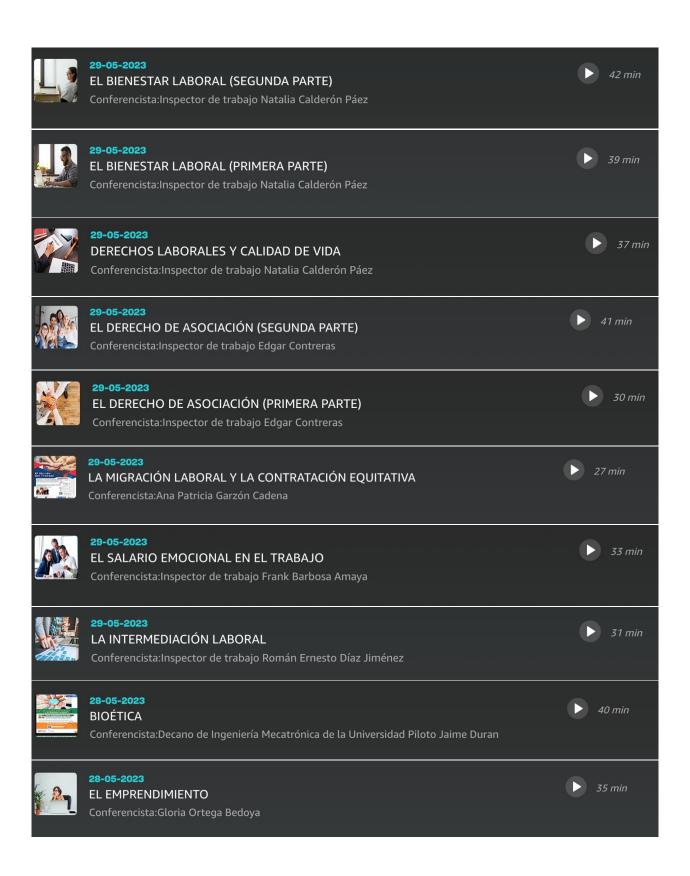






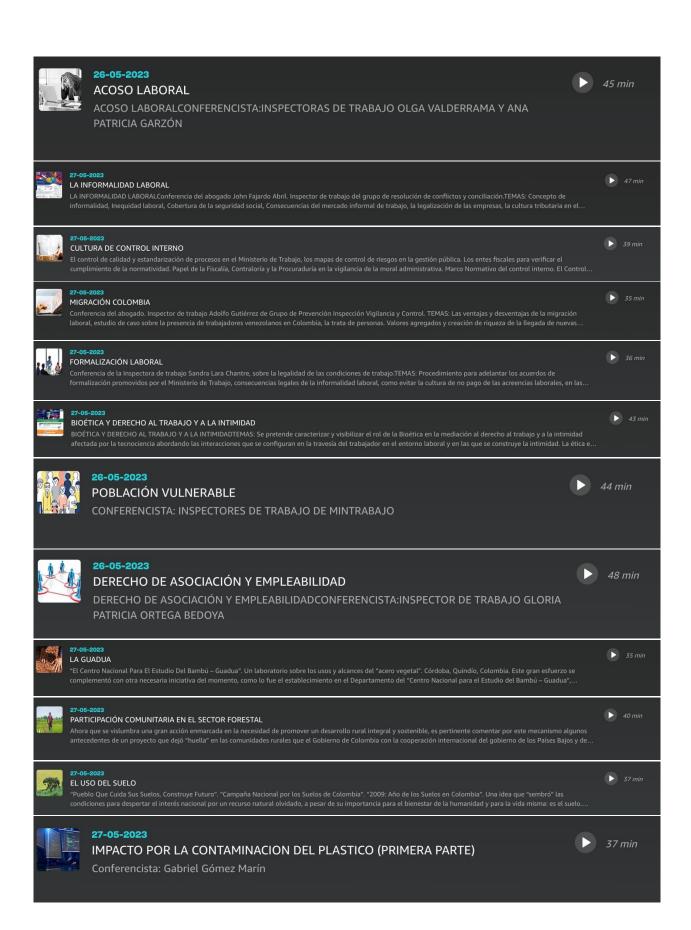


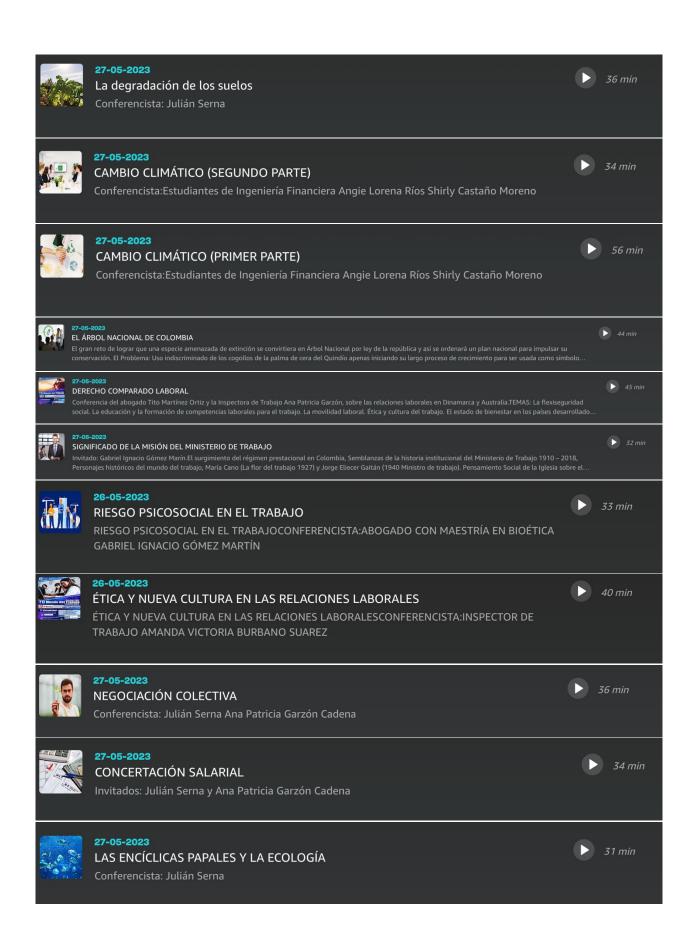


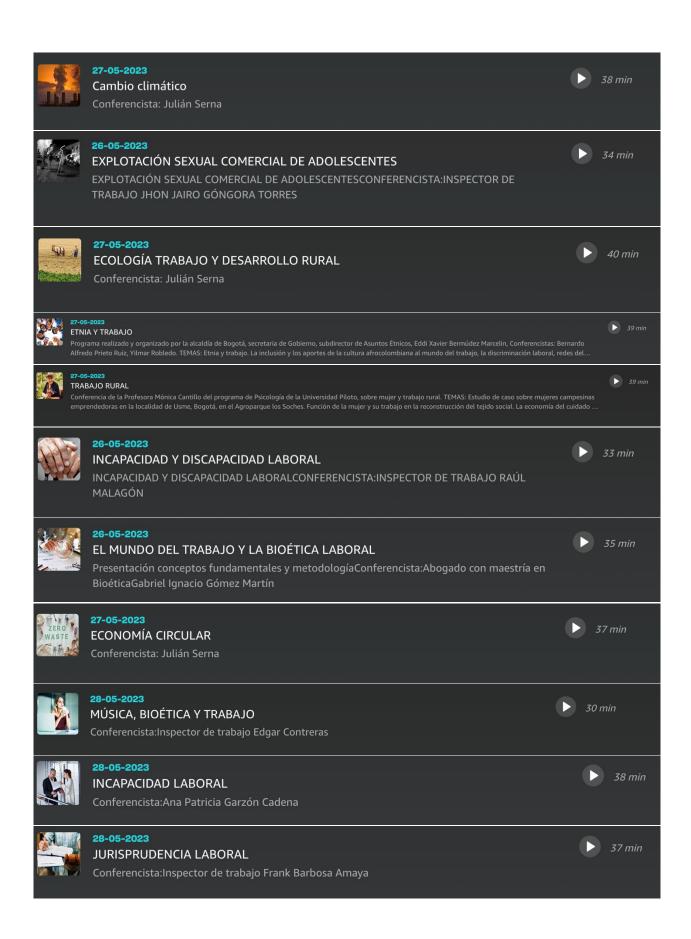




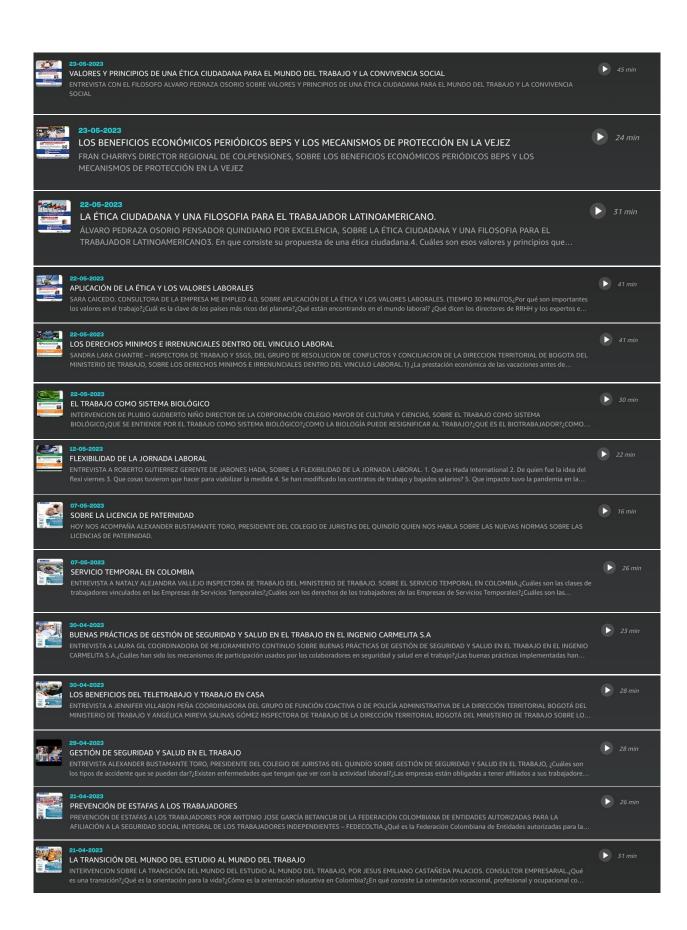


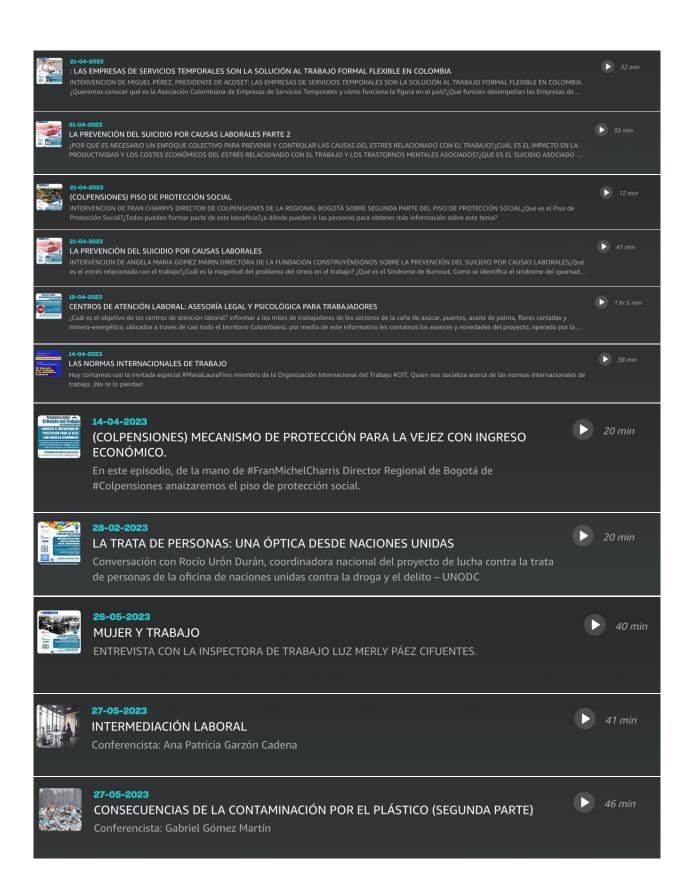


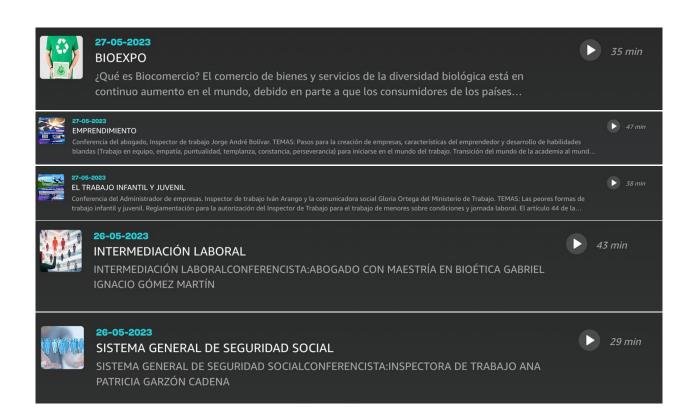












3. ALIANZA ESTRATÉGICA.

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

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

3.1 Portafolio de servicios de investigación e innovación, de la Universidad Piloto⁹, que respaldan y robustecen la alianza estratégica con el Ministerio de Trabajo:

3.1.1 E-learning

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

_

⁹ Portal web de la universidad Piloto de Colombia. Sección de investigación y consultorías. Obtenido 24/7/ 2022. https://www.unipiloto.edu.co/consultoria-universidad-piloto-de-colombia/#contacto-consultoria

3.1.2 Investigaciones:

Contamos con un área transversal de investigación que apoya la ciencia, la tecnología y la innovación diseñando y adaptando modelos, sistemas y estrategias de gestión de competitividad a la medida de las empresas.¹⁰

Construimos Socialmente Territorios comprendiendo que los habitantes son los actores llamados a definir ¿para qué?, ¿cómo? y el ¿por qué? del desarrollo territorial, teniendo de esta manera, la academia la responsabilidad de orientar y acompañar con herramientas de ciencia, tecnología e innovación, la construcción de explicaciones y transformación del entorno (espacio, paisaje, organizaciones, industrias y comunidades) en un medio innovador. ¹¹

Construcción social del territorio: 3.1.3

Desde hace más de medio siglo la Universidad Piloto de Colombia, ha llevado a cabo actividades de docencia, investigación y proyección social que contribuyen al desarrollo regional de Colombia a través de la comprensión e identificación de necesidades del territorio y la definición de acciones realizables y medibles que se construyen y gestionan desde los habitantes locales, quienes comparten el conocimiento del espacio, paisaje y comunidad para generar transformaciones e impactos a corto, mediano y largo plazo.12

Esta interdisciplinariedad, posibilita centrar los análisis en la red de significados, significantes, representaciones e imaginarios históricos, territoriales, patrimoniales, culturales, ambientales y productivos, logrando la comprensión de los elementos fundamentales de las comunidades. 13

¹⁰ Portal web de la universidad Piloto de Colombia. Sección de investigación y consultorías. Obtenido 24/7/ 2022. https://www.unipiloto.edu.co/grupos-de-

¹¹ Ibidem.

¹² Por tal motivo, el saber hacer en la investigación piloto es el de construir socialmente territorios a través de proyectos de investigación, desarrollo e innovación que desde la investigación acción participativa y una perspectiva interdisciplinar, cuentan con, la participación de diferentes grupos de investigación, lo que necesariamente implica que exista una lectura ampliada de los territorios y los habitantes, y el abordaje de realidades sobre individuos y/o colectividades desde el análisis, compresión, descripción y relación de prácticas, interacciones, motivaciones, intenciones, significados y sentidos de los actores estudiados.

¹³ facilitando de esta manera, la transferencia de un conocimiento propositivo, basado en un proceso de reflexión, debate y construcción colectiva de saberes. Los proyectos de investigación, desarrollo e innovación con enfoque de construcción social del territorio contemplan el siguiente perfil:

Entienden el territorio como medio innovador para las organizaciones y las comunidades.

Ofrecen imágenes de la realidad de los territorios para facilitar la comprensión desde los habitantes, a partir de la observación participante.

Atienden necesidades propias del territorio identificadas colectivamente entre los habitantes locales y los participantes de los proyectos.

Incluyen diseño y ejecución participativa de acciones, que tienen origen y se construyen desde el territorio con la comunidad o actores

Evidencian procesos de transformación e impacto que permiten contrastar cómo mejora el territorio luego de nuestra intervención.

3.1.4 Proyectos de construcción de social del territorio:

- Modelo Alternativo de Inclusión e Innovación Productiva (MAIIP
- Ecohábitat: Resignificación del territorio de comunidades ancestrales: una visión desde la Arquitectura para la construcción social del territorio.¹⁴

3.1.5 Componente saber hacer:

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

Desarrollo Humano, Inclusión y Organizaciones Sociales (DHEOS). Identificar, diseñar e implementar acciones orientadas a la expansión del potencial humano, el fortalecimiento de las libertades, el empoderamiento de las comunidades y el desarrollo de las capacidades humanas tanto a nivel individual como grupal a partir del reconocimiento de las necesidades, los derechos humanos y los retos actuales en el contextos local, nacional e internacional relacionados con el desarrollo sostenible e inclusivo.¹⁵

3.1.6 Gestión y transferencia de conocimiento:

La Universidad Piloto de Colombia entiende la transferencia de conocimiento como un proceso integral que busca construir y aplicar exitosamente con beneficiarios, usuarios y/o clientes soluciones anticipadas, alternativas e innovadoras a los retos, problemáticas y necesidades, a través de procesos de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) en el Sistema de Innovación para la Investigación UniPiloto.¹⁶

[•] Generan, adaptan y/o implementan resultados de innovación social que puede ser productos, servicios, prácticas, herramientas, modelos y/o sistemas de gestión que transforma una realidad a partir de la solución de una problemática, reto o desafío.

[•] Facilitar la participación de múltiples actores y redes en el desarrollo del proyecto.

Impactan los territorios tanto a nivel de comunidades como organizaciones en términos de calidad de vida, empoderamiento, apropiación social, sostenibilidad, replicabilidad y escalabilidad. Ibidem.

¹⁴ Portal web de la universidad Piloto de Colombia. Sección de investigación y consultorías. Obtenido 24/7/ 2022.

https://www.unipiloto.edu.co/investigacion/saber-hacer-piloto/

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ Ibidem.

3.1.7 Estrategia de transferencia de conocimiento e innovación ¹⁷:

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

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

3.2 Articulación educativa con el colegio de inspectores de trabajo.

Se propone orientar e informar a los Inspectores sobre el mundo del trabajo y a la ciudadanía en general. Esta colegiatura tiene como finalidad prepararnos para identificar factores indispensables que deben estar presentes en todos los inspectores de trabajo a insertarse en el mundo del trabajo. Se propone generar un sistema de reflexión permanente que apoye el componente legal y social del inspector de trabajo para crear un espacio de aprendizaje, con carácter de seminario permanente institucional. Publicar una serie de manuales, guías y magazines audiovisuales especializados para orientar y desarrollar la capacidad, la idoneidad, la potencialidad de los inspectores que le permita mejorar su desempeño en el mundo del trabajo. Establecer una relación más cercana de la comunidad de inspectores de trabajo, y por ende el mejoramiento y desarrollo de unas relaciones laborales justas y democráticas.

3.3 Impacto generado.

Se han emitido más de ciento setenta programas radiales desde el año 2017 durante 11 temporadas. Tiene una periodicidad semanal y se produce en la emisora Unipiloto Radio Online, que es miembro de la RRUC (Red de Radios Universitarias de Colombia), esta alianza hace posible tener una mayor visibilidad, alcance, intercambio y apoyos en la producción de su contenido. El

¹⁷ Ibidem.

programa tiene la siguiente ruta electrónica, sobre oferta institucional del sector trabajo de la D.T. de Bogotá, del Ministerio de trabajo: bioeticadltrabajo.org.

3.4 Enlaces de interés:

Publicaciones:



Podcast de la biblioteca digital



Enlace para consultar:





Historia visual del programar radial:



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



Figura 1¹⁸

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

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

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

El programa institucional de radio "El mundo del trabajo" tiene una periodicidad semanal y se produce en la emisora Unipiloto Radio Online, que es miembro de la RRUC (Red de Radios

18 Time Toast. Antecedentes del derecho mexicano del trabajo. Obtenido 4-10-2022: https://www.timetoast.com/timelines/antecedentes-del-derecho-mexicano-del-trabajo-012bfca1-6e5b-4789-9810-eedead ldar-de

Universitarias de Colombia), esta alianza hace posible tener una mayor visibilidad, alcance, intercambio y apoyos en la producción de su contenido. El programa tiene la siguiente ruta

electrónica, sobre oferta institucional del sector trabajo de la D.T. de Bogotá, del Ministerio de

trabajo:

Haz clic en los siguientes enlaces para escuchar los audios transmitidos y acceder a la

página web: bioeticadeltrabajo.org

http://bioeticadeltrabajo.org/radio/. para lo cual se creó un software (Programa de

computador), puede sintonizarse en un computador por medio de su página web y en las redes

sociales como, Youtube entrando a www.unipiloto.edu.co/emisora o desde un teléfono móvil

instalando la aplicación TUNEIN y buscando ahí @Unipilotoradio.

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

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

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

TUNE IN: @Unipilotoradiohttp://tunein.com/station/?StationId=1

41

¿Cuáles son las diferencias entre?

Podcast

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



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



Su caracteristica es la portabilidad.



Extensión del es archivo .mp3





Se limita a un tema por emisión o programa.

Webcast

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



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



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

Utilidad



Facilita la comunicación entre las empresas.



Capacitación interna o cursos e-learning.



Promoción de productos y servicios



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

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



Es una conferencia online, sincrónica y gratuita.



Se lleva a cabo mediante un software de conferencia específico.



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



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



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

En el aula

*Permiten la portabilidad de clases completas.

*Acercamiento con los expertos en las áreas de competencia laboral (webinars y webcast).

Capacitación remota a grantes grupos.

*Vinculación entre empresas y universidades.

*Creatividad cuando los alumnos lo utilizan como proyecto.



Bibliografia

Roff-Marshall, J. (septembre, 2012). The wonder of webmars (ours stats revealed). Recuperado de http://www.salesprocessengineering.net/2012/09/22/the-wonder-of-webmars-our-stats-revealed/
Starak, Y. (s/f) What is a poduast?. Recuperado de http://www.entreprensurs-journey.com/23/thab-is-a-poduast/
integracion-digital.com. (s/f). Qué es webcast. Recuperado de http://www.integracion-digital.com/thm/webcast.html/



Infografia realizada para el blog www.curvadeaprendizaje.com

Figura 2.19

¹⁹ Palabra Maestra. ¿Cuál es la diferencia entre podcast, webinar y webcast? Obtenido 4-10-2022: https://www.compartirpalabramaestra.org/recursos/infografias/cual-es-la-diferencia-entre-

4.1 ¿Qué es el programa?

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

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

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





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

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

Se produce en formato para radio, con cobertura Nacional y cibernautas denominados "El mundo del trabajo" que tiene el espíritu de acercarnos a los ciudadanos y a la comunidad académica trabajadora, llevándole información sobre sus derechos y sus deberes, promoviendo un mejoramiento continuo de sus condiciones de trabajo que confluya en bienestar para la fuerza

laboral del país y sus familias, como asimismo aportando a la productividad y competitividad que requieren las empresas.

4.1.1 Introducción:

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

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

4.1.2 Objetivos:

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

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

4.1.3 Visión:

El mundo del trabajo es un programa institucional del ministerio de trabajo, que tiene como objeto motivar a los diferentes sectores productivos de la sociedad a establecer una relación más cercana, que conduzca a crear planes que mejoren las condiciones de trabajo en beneficio de la salud de los trabajadores y el desarrollo de unas relaciones laborales justas y democráticas.

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

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

4.1.4 Contenido temático - marco normativo y jurisprudencial:

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

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

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

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

El derecho de adopción de decisiones personalísimas. El derecho a disponer del comportamiento extra - laboral. El derecho a ser protegido frente a los avances de la técnica. Estado constitucional: tutela efectiva de los derechos. Derechos fundamentales. Derecho al trabajo digno. Dignidad humana. La intimidad y el derecho: La ley cambia a medida que cambian las prácticas íntimas; se analizaran los vínculos entre prácticas cotidianas y los procedimientos legales, en los casos donde influye la tecnociencia.

A partir del Art. 2º del D. 2591/91, la Corte (T-002/92; T-406/92) dentro de una interpretación histórica, sistemática y axiológica de la Constitución ha reiterado que el derecho al trabajo son derechos enumerados en el artículo 85 de la Constitución, cuya protección inmediata puede ser solicitada al juez. La naturaleza social del Estado de Derecho cimienta sus raíces en el principio de solidaridad social, CP artículo 1. De este principio se desprenden la obligación social del trabajo, CP artículo 25.

El trabajo ocupa un lugar prominente en el ordenamiento constitucional colombiano. Múltiples artículos de la Constitución, así como el Preámbulo, hacen referencia al trabajo, enfatizando el derecho de las personas de elegir a un trabajo (artículos 26 y 40 numeral 7 de la Constitución), a tener un trabajo en condiciones dignas y justas (artículo 25 de la Constitución), el de ejercer ciertas libertades dentro del trabajo que se elige (artículos 39, 55, 56, 60, 77 y 122 a 125) o el de disfrutar de determinadas garantías en el cargo (artículo 48 y 49 de la Constitución).

Igualmente, las normas constitucionales también hacen referencia a ciertas obligaciones específicas que tiene el Estado con relación a los trabajadores (artículos 53, 54, 64, 215, 334 y 336 de la Constitución). Los alcances del derecho a la igualdad en pensiones. C-221/94 y C-335/06. Sentencia T- 629 /10, se relaciona la dignidad humana del trabajador con el contrato de trabajo y protección de madre cabeza de familia y en estado de embarazo. Sentencia T-475 de 1992 de la Corte Constitucional, protección al trabajo en todas sus modalidades.²⁰

_

²⁰ Criterios de interpretación de los derechos fundamentales protegidos por el estado colombiano http://derconscol.blogspot.com.co/2010/05/criterios-de-interpretacion-de-los.html



4.1.5 Metodología.

LA MULTIPLICACIÓN DE SABERES:

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

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

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

En consecuencia, se espera la formación de un formador que no sea un mero ejecutor de programas de formación, sino un guía con propósitos transformadores, según su propia situación y el contexto de funcionamiento; es decir, que el formador asuma dos roles: el de un guía como agente implementador y el de un agente curricular. Se trata de hacer práctica la experiencia de formación; una estrategia de formación y de desarrollo vinculada a espacios cotidianos que acerquen de otra manera los aprendizajes a las comunidades y haga posible amplificar —a la vez que recrear— los propios aprendizajes. Las dinámicas de aprendizaje y multiplicación de saberes

y conocimientos, desde una perspectiva crítica, están dirigidos a incentivar y a la vez activar la transformación social.

Comprender los procesos formativos de hoy nos obliga a mirar al lugar de la información, del conocimiento y de los procesos de aprendizajes, los cuales hacen de la formación un campo dinámico y un reto continuo, lleno de incertidumbres y de multiplicidad, ya que amplía las fronteras de los conceptos. Esto, a su vez, demanda no solo la necesidad de aprender, sino la de indagar y cuestionar. ²¹



-

²¹ Manual de derechos laborales N ° 11. Multiplicación de Saberes, Escuela Nacional Sindical. Centros de Atención laboral. 2020. Medellín-Colombia.

4.1.6 Agenda - mesa de trabajo:

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

















Escúchala en:

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



Para mayor información





Dirección Territorial de Bogotá



4.1.7 Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial:

DIRECTOR DEL PROGRAMA:



Gabriel Ignacio Gómez Marín

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

INSPECTORES DE TRABAJO:

Ana Patricia Garzón Cadena.

Jhon Jairo Góngora Torres.

Jorge Andrés Bolívar Rivera.

Amanda Victoria Burbano Suarez

Olga Valderrama Barón.

Fabio De Jesús Ernesto Vargas.

Román Ernesto Díaz Jiménez.

Frank Barbosa Amaya.

Luz Merly Páez Cifuentes.

Raúl Alberto Malagón.

Oscar Daniel Acevedo Arias.

Carlos Riveros Martínez.

Iván Manuel Arango Páez

Sandra Lara Chantre.

Adolfo Torres Gutiérrez.

Jhon Alexander Fajardo Abril.

Natalia Calderón Páez.

Edgar Contreras.

Leonardo Guio.

Rosalba Castillejo Rash.

Silvia Helena Pérez Sanjuanelo.

Sandra Lara Chantre.

Olga Leticia Marsiglia Ortiz.

Nataly Alejandra Vallejo.

Jennifer Villabon Peña.

PROFESIONALESPECIALIZADA:

Kelli Jhoana Molina Bernal

CONFERENCISTAS':

- Maria Laura Fino, Especialista de la OIT sobre las normas internacionales de trabajo.
- Fran Charrys, director de Colpensiones de la regional Bogotá.
- Andres Vera, Escuela Nacional Sindical.
- Angela Maria Gomez Marin, directora de la Fundación Construyéndonos.
- Miguel Pérez, presidente de ACOSET.
- Jesus Emiliano Castañeda Palacios. Consultor empresarial.
- Jose García Betancur de la federación colombiana de entidades autorizadas para la afiliación a la seguridad social integral de los trabajadores independientes – FEDECOLTIA.
- Alexander Bustamante Toro, presidente del colegio de juristas del Quindío.
- Roció Urón Durán, coordinadora nacional del proyecto de lucha contra la trata de personas de la oficina de naciones unidas contra la droga y el delito – UNODC 1
- Laura Gil coordinadora de mejoramiento continuo sobre buenas prácticas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el ingenio Carmelita S.A.
- Pablo Edgar Pinto Pinto, Director Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo.
- Adriana Solano, presidente del Consejo Colombiano de Seguridad.
- Jaime Duran Garcia, decano de Ingeniería Mecatrónica de la Universidad Piloto de Colombia.
- Yolanda Angarita Guacaneme, coordinadora del grupo de Archivo Sindical de Mintrabajo.
- Gabriel Perez Puentes de la Confederación General del Trabajo.
- Olga Beltran y Cesar Camargo Rosa de la oficina de Egresados de la Universidad Piloto de Colombia.
- Aida Stella Duarte Bareño, funcionaria de la Subdirección de protección laboral de Derechos Fundamentales del Ministerio de trabajo
- Publio Niño Niño, director de la corporación Colegio Mayor de Cultura y Ciencias.
- Roberto Gutierrez, gerente de Jabones Hada
- Mauricio Rubiano Bello, director de derechos fundamentales del trabajo, del Ministerio de Trabajo.
- Álvaro Pedraza Osorio
- Sara Caicedo consultora de la empresa Me Empleo 4.0.
- Bernardo Alfredo Prieto Ruiz y Yilmar Robledo, conferencistas de la Alcaldía de Bogotá.
- Angela Bernal Medina, rectora de la Universidad Piloto de Colombia.

TITO MARTINEZ ORTIZ

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





ESTEFANÍA GOMEZ CASTAÑO.

Coordinadora cultural y artística del programa.

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





Programa Radial El Mundo del Trabajo

Dialogando sobre

Labor y Recreación



Estefanía Gómez

Coordinadora Artística y Cultural del Programa Radial Escúchalo aquí







Mintrabajo

JULIAN SERNA GIRALDO.

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

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





OCTAVIO ARCILA.

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



Programa Radial El Mundo del Trabajo

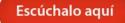
Dialogando sobre

Ética y Trabajo



Octavio Arcila Quintero

Abogado y Filósofo. Magister en Educación.









Mintrabajo

- 2



JUAN DAVID PULIDO GÓMEZ.

Implementación virtual y marketing digital.



JAMES OLARTE PEDRAZA.

Ingeniero de sonido y productor



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



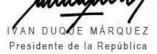
#SERVIMOS DE CORAZÓN

Bogotá D.C., 28 de junio de 2021

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

Gabriel Ignacio Gómez Marín

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



NERIO JOSÉ ALVIS Director Función Pública





Por un EMPLEO PÚBLICO diverso, incluyente y joven







Bogotá, D.C., 30 de junio de 2022

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

GABRIEL IGNACIO GOMEZ MARIN

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

DEL SERVIDOR SUBLIC

IVÁN DUQUE MÁRQUEZ Presidente de la República NERIO JOSÉ ALVIS BARRANCO
Director del Departamento Administrativo de
la Función Pública

5. TITO MARTINEZ. PRIMERA TEMPORADA AÑO 2023.

5.1 ENTRE ABOLIR O REGULAR EL TRABAJO SEXUAL, LA PRIORIDAD DEBEN SER LAS MUJERES.²²



La falta de garantías para los derechos de las mujeres las expone a la explotación sexual. Quienes afirman que lo ejercen como un trabajo, están desprovistas de herramientas para encontrar otras alternativas o para ejercerlo en condiciones dignas. Hablar de prostitución, trata de personas y trabajo sexual, distintos entre sí, en Colombia es tabú, lo que, en vez de desincentivar las transacciones sexuales, deja a las mujeres involucradas desamparadas por el Estado, sin una normativa que garantice sus derechos y, ante los casos de violencia, en medio de la impunidad.

De entrada, es necesario aclarar que en Colombia la prostitución no es ilegal, ni está penalizada, pues así lo establece la sentencia T-629 de 2010 de la Corte Constitucional. Una medida que, para Macarena Sáenz Torres, directora ejecutiva de la División Derechos de las Mujeres de Human Rights Watch, representa la "aceptación de un mercado de prestación de servicios sexuales desde la autonomía", como explicó durante el congreso "Las mujeres y la (des)igualdad de oportunidades: análisis feminista del impacto de las injusticias estructurales y las tensiones coyunturales", en España.

Al respecto, en 2015 la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) recomendó a los estados "revisar los marcos legislativos que criminalizan y estigmatizan a los trabajadores sexuales". A esto, y a la sentencia de 2010 que pide al Ministerio de Trabajo que "elabore propuesta de regulación de acuerdo con esta decisión, que priorice adopción de medidas que protejan a quienes ejercen la prostitución legalmente y que cuente con la participación de sus representantes", se suman la sentencia T-594 de 2016 y la Sentencia de Unificación SU-062 del 2019, en donde se reitera la necesidad de regular el trabajo sexual "respetando la autonomía de entidades territoriales".

_

²² Laura Alejandra Moreno Urriaga. Entre abolir o regular el trabajo sexual, la prioridad deben ser las mujeres. Obtenido 13/02/2023: https://www.elespectador.com/impacto-mujer/entre-abolir-o-regular-el-trabajo-sexual-la-prioridad-deben-ser-las- mujeres/

Pero antes de entrar en la minucia de los efectos y necesidades de regular las transacciones sexuales, habría que revisar el contexto de quienes ejercen estas prácticas. En la actualidad, cuando se habla de un "después de la pandemia", ciudades como Medellín, Cartagena y Cúcuta mencionan un aumento de la prostitución. Si bien no hay datos que caractericen a estas mujeres, otras condiciones podrían explicar el aumento de este grupo y el contexto que lo propicia.

Además de la falta de efectividad de las políticas públicas que protegen a las mujeres que viven en condiciones vulnerables, el desempleo, que afectó principalmente a las mujeres; la pobreza monetaria, en la que por cada 100 hombres pobres hay 117 mujeres en esta condición, según el DANE; la migración y el conflicto armado, que conlleva a desplazamientos forzados, son factores que hacen de la prostitución una práctica de supervivencia para algunas mujeres y personas trans.

Claudia Quintero, sobreviviente a la violencia y explotación sexual y una de las voces más reconocidas de la lucha por abolir la prostitución en el país, dijo ante la Corte Constitucional de Colombia en 2018: "No nos pueden someter a un sistema de "reglamentación" que obliga a las mujeres en situación de prostitución a llevar la carga de la prostitución, con los impuestos que se cobren por el uso de sus cuerpos, mientras las ganancias se quedan en los proxenetas que pasarán a ser "exitosos empresarios"".

Quintero, ganadora del reconocimiento Mujer Cafam 2022, también agregó en ese momento que "en los burdeles hay que beber alcohol, hay que llevar una vida nocturna, en el burdel no se te garantiza ningún derecho porque solo eres mercancía". Ha insistido en que, si bien muchas mujeres pueden no "tener una pistola en la cabeza" para estar en la prostitución, sí existen pistolas simbólicas, como la falta de oportunidades.

Llegué al barrio Santa Fe a los 15 años, una caleña me prostituyó para cobrarme por el tiempo que me había cuidado. Me daba 30 mil pesos al día y cuando le reclamé para que me diera más plata porque yo producía mucho más, me apuñaló y tuve que vivir escondiéndome", cuenta Sonia*, una mujer que durante once años se vio obligada a ejercer la prostitución. Como ella, el 96 % de las víctimas de trata con fines de explotación sexual son mujeres y niñas, según la UNODC.

La Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 (Cedaw), que ha sido ratificada por Colombia, establece que "los estados parte tomarán

todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer".

Por su parte, Sáenz es enfática en que "no es posible no creerles a las mujeres que dicen ejercer por voluntad propia", y explica que "desde una perspectiva de la libertad sexual y de la autonomía sexual podemos pensar en un espacio donde se van a prestar servicios sexuales y lo que va a prevalecer es la autonomía. La forma en que vamos a regular el mercado tiene en su eje central cómo proteger esa autonomía, es decir, cómo protegemos la oferta de la prestación de servicios sociales y se genera un mercado controlado por la oferta y no por la demanda como ocurre hoy".

Pensar una regulación que proteja los derechos de todas:

"No desconocemos que Colombia es un país desigual y sin oportunidades en el que muchas personas víctimas del conflicto armado, desplazadas, migrantes y empobrecidas, recurren a él (trabajo sexual) como un acto de subsistencia", explica el colectivo Putamente Poderosas, activista a favor de los derechos de las trabajadoras sexuales. Partiendo de que ya existe una normativa que pide regular el trabajo sexual, en torno al tema es necesario que la política haga una diferenciación tajante entre las transacciones sexuales ejercidas desde la autonomía de las mujeres y los delitos que se pueden asociar a estas prácticas, como la explotación sexual, el proxenetismo, la trata de menores de edad y delitos asociados al tráfico de estupefacientes.



Figura 323

_

²³ Mora, M. (2022, August 16). Más allá de Las Cucardas: el trabajo sexual en Latinoamérica y el Caribe. Distintas Latitudes. https://distintaslatitudes.net/explicadores/trabajo-sexual-latam

5.2 INTERNET DE LAS COSAS (IOT)²⁴



Internet de las cosas (IoT por sus siglas en inglés) es el puente entre el mundo físico y el digital. La tecnología habilita una conexión entre cualquier dispositivo al internet, mediante un software y sensores integrados para lograr comunicarse, recopilar e intercambiar datos con mayor facilidad. La tecnología es una gran oportunidad para una entidad o gobierno, ya que con una conexión inteligente les permite tener acceso a una mejor calidad de información en tiempo real, y por ende les permite tomar mejores decisiones.

¿Cómo funciona IoT? IoT cobra vida cuando varios bloques de construcción (objetos, dispositivos con sensores, nube, conectividad) operan y se comunican entre sí. Las actividades clave en el proceso incluyen detección, transporte, almacenamiento y análisis de datos. El internet de las cosas se expande al internet del mundo:

Vida inteligente.

Más simple y seguro para el ciudadano. La vida inteligente incluye: Atención médica: está surgiendo un nuevo modelo centrado en el paciente. Convergencia bancaria: nuevos modelos para la banca y financiación.

Movilidad inteligente:

Poder gestionar las rutas en tiempo real y ajustar las soluciones, facilitan hacer viajes más agradables y transporte más confiable. La movilidad inteligente incluye:

- La conducción autónoma y el carro conectado.
- Movilidad urbana gestión inteligente del tráfico.
- Movilidad interurbana conexión a través del transporte en redes.
- Gestión de tarifas y soluciones de pago.
- Gestión de flotas. Ciudad inteligente.

²⁴ Ministerio de las TICS. Guía con lineamientos generales para el uso de tecnologías emergentes. 2019.

Las innovaciones apuntarán a mejorar la calidad de vida en las ciudades, abarcando temas de seguridad y recursos energéticos. La ciudad inteligente incluye: Recopilación de datos en tiempo real, que permite una respuesta rápida. Seguridad mejorada: seguridad pública y ley mejorada - aplicación y respuesta de emergencia más eficiente. Utilidades en red - medición inteligente y red administración. Desarrollos de edificios - más automatización, y mejor gestión y seguridad.

¿Por qué es importante? IoT puede ayudar a los gobiernos a aumentar la eficiencia en las operaciones y a proporcionar mejores servicios públicos. Los gobiernos pueden utilizar IoT en diversos sectores, como: el transporte público, la planificación urbana, la educación, la defensa y el monitoreo del medio ambiente.

Principales beneficios.

Reducción de costos Los gobiernos utilizan IoT para optimizar procesos como el mantenimiento de infraestructura y activos con el fin de reducir los costos y el tiempo de inactividad. Varios gobiernos están utilizando IoT para mejorar la experiencia ciudadana, en servicios públicos como el transporte, seguridad y respuesta de emergencia. Además de mejorar los servicios existentes, los gobiernos también pueden desarrollar nuevos y mejores servicios ciudadanos rentables y crear oportunidad de generación de ingresos. Mejora del servicio al ciudadano Servicios rentables al ciudadano. Aplicabilidad en el sector gobierno.

Optimización:

Aplicaciones de tecnologías IoT a industrias como: fabricación, energía, petróleo y gas y agricultura para lograr la optimización de la cadena de suministro, control de calidad, gestión de activos, control remoto y mantenimiento predictivo. Seguridad: Las tecnologías inteligentes de iluminación y navegación en las ciudades pueden mejorar la seguridad de los ciudadanos y las comunidades. Información en tiempo real y gestión de riesgos. Los medidores inteligentes basados en sensores permiten a las empresas leer medidores a través de sensores para acceder a la información de uso en tiempo real y a la gestión de riesgos relacionada. Salud: Los dispositivos portátiles permiten la supervisión de la salud de manera electrónica y ayudan a los ciudadanos para llevar a cabo de forma proactiva intervenciones preventivas.

Casos de Estudio: Estados Unidos:

Ley de ciberseguridad de la IoT de California - En agosto de 2018, California se convirtió en el primer estado en aprobar una ley de ciberseguridad de la IO. Mayor financiación inicial de la IoT en 2018 - En noviembre de 2018, View, una empresa con sede en EE. UU. que construye ventanas de edificios basadas en la IoT, recaudó 1.100 millones de dólares en financiación de la serie H del Softbank Vision Fund China. Empuje de la IoT del Gobierno – Las políticas del Gobierno chino prevén ventajas e incentivos fiscales preferentes para los fabricantes de IoT, y un Fondo Especial exige que las entidades públicas cuenten con una iniciativa de IoTÇ



Figura 425

²⁵ Alonso, R. (2023, February 13). ¿Qué es el Internet de las cosas (IoT) y por qué se le llama así? HardZone. https://hardzone.es/reportajes/que-es/internet-cosas-iot/

5.3 PROHIBICIÓN DE TODO TIPO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL.²⁶



El derecho a la protección contra todo tipo de discriminación es una garantía universal y humana que tiene toda persona a no ser discriminada por razones de género, raza, etnia, orientación sexual, edad, ingresos, discapacidad, apariencia exterior u otra condición propia o inherente a las personas humanas. Se encuentra regulado en diversos instrumentos internacionales con un enfoque general, pero también hay tratados que protegen específicamente grupos históricamente discriminados, como la mujer, los mayores, los niños o los afrodescendientes. La discriminación puede ser formal, sustantiva, directa o indirecta. Asimismo, incluye el derecho a la no distinción, exclusión, restricción o preferencia por cualquier condición que afecte o deteriore el goce de los derechos y libertades, por ejemplo, en el acceso a servicios públicos o a un empleo. La protección contra todo tipo de discriminación es transversal con el derecho a la igualdad en sus diversos escenarios y áreas; incluso, la Corte IDH ha reconocido que «El elemento de la igualdad es difícil de desligar de la no discriminación». Ambos principios están intrínsecamente conectados y son inseparables de la dignidad humana, por lo que constituyen la piedra angular de todos los derechos humanos y puede decirse que su garantía efectiva es el objetivo o enfoque principal de todos los instrumentos internacionales de derechos humanos. Por tanto, su desconocimiento afecta otros derechos humanos de distinto rango, entre ellos, los concernientes al trabajo, a la seguridad social, a la educación, a la capacitación, a la salud, al acceso a un empleo, a la remuneración igualitaria, a crecer y trabajar en un ambiente seguro y saludable, a participar en la toma de decisiones y políticas que los afecten, reunirse, asociarse y ejecutar una huelga sin ser discriminado por ello, etc.

Punto de vista de los órganos de supervisión: Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: En la Observación general N.º 20, del 2 de julio de 2009, el Comité indicó que, para garantizar el ejercicio de los derechos del Pacto sin discriminación, esta debía erradicarse tanto en la forma como en el fondo. Lo primero atañe a la discriminación formal, esto es, que la Constitución, las leyes y las políticas no discriminen por ningún motivo. Lo segundo, a la discriminación sustantiva, que ocurre cuando, aun brindado un trato igual en situaciones similares,

⁻

²⁶ Defensoría del Pueblo. Sala de Casación Laboral Corte Suprema de Justicia. Derechos Humanos Laborales. 2023. Bogotá. D.C.

no se presta suficiente atención a los grupos o individuos que sufren injusticias históricas o son víctimas de prejuicios persistentes. Asimismo, distinguió entre discriminación directa e indirecta.

La primera, se configura cuando: (i) la persona recibe un trato menos favorable que otro en situación similar por alguna de las causas de discriminación, por ejemplo, cuando la contratación de empleos se basa en opiniones políticas de los solicitantes; o (ii) por los actos u omisiones que causen perjuicio y se basen en un motivo prohibido de discriminación cuando no exista una situación similar o comparable, por ejemplo, en el caso de las embarazadas. La indirecta, en cambio, hace referencia a las leyes, políticas o prácticas aparentemente neutras, pero que «influyen de manera desproporcionada en los derechos del Pacto afectados por los motivos prohibidos de discriminación». Por ejemplo, exigir una partida de nacimiento para acceder a un servicio puede ser una forma de discriminación contra las minorías étnicas o los no nacionales que no posean o se les hayan negado esas partidas.



Figura 5²⁷

.

²⁷ Arias, A. (2022, December 20). Tres de cada cinco trabajadores aseguran haber sufrido discriminación en su trabajo. La Vanguardia. https://www.lavanguardia.com/economia/legal/20221220/8643580/cuando-considera-discriminacion-laboral-mkt-ilg.html

5.4 DERECHO A LA CONSULTA E INFORMACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES 28



El derecho a la consulta e información consiste en la garantía de toda persona a informar, buscar, consultar, difundir y recibir información veraz e imparcial. Es un derecho fundamental expresamente garantizado en los artículos 15, 20 y 74 de la Constitución Política de Colombia. Su reconocimiento no puede estar sujeto a censura previa, sino a responsabilidades, reservas fijadas por la ley, la prevalencia del orden público y al respeto de las libertades y garantías constitucionales de los demás.

Este derecho humano es un componente clave en una sociedad democrática, pluralista, participativa y transparente, dado que garantiza el pensamiento crítico y el control social de las actuaciones de las entidades privadas y públicas, el progreso social y empresarial, el goce efectivo de otros derechos humanos como la sindicalización, la negociación colectiva y las libertades de expresión, de opinión y de pensamiento. También permite darles alcance a los derechos como, por ejemplo, determinar el cumplimiento de los requisitos para acceder y reconocer una prestación social o una pensión.

Su espectro de acción es bastante amplio, ya que puede abarcar: (i) el derecho al habeas data, esto es, que las personas o asociaciones de personas puedan conocer, actualizar, autorizar, incluir, excluir y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas, con el debido respeto de la libertad y demás garantías constitucionales en el ejercicio de las actividades de recolección, tratamiento y circulación de datos (artículo 15 de la Constitución Política de Colombia). Esto incluye los datos personales, la información laboral, médica, financiera, de seguridad social y de cualquier otra índole contenida en documentos, archivos y bases de datos; y (ii) el acceso a toda información pública y privada que, conforme a la ley, no tenga carácter de reservado. En el ámbito laboral, ello implica que las entidades públicas y privadas tienen la obligación de manejar, archivar, guardar y conservar debidamente los datos correspondientes a sus trabajadores, contratistas, afiliados, etc., a

²⁸ Op. cit. Pagina. 77.

fin de brindar información transparente, evitar su deterioro o pérdida y no poner en riesgo el reconocimiento de un derecho o prestación social.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos adoptó la Declaración de principios sobre libertad de expresión, en la que señala, entre otras, que «toda persona tiene el derecho a buscar, recibir y difundir información y opiniones libremente en los términos que estipula el artículo 13 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Todas las personas deben contar con igualdad de oportunidades para recibir, buscar e impartir información por cualquier medio de comunicación sin discriminación, por ningún motivo, inclusive los de raza, color, religión, sexo, idioma, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social», y que «Toda persona tiene el derecho a acceder a la información sobre sí misma o sus bienes en forma expedita y no onerosa, ya esté contenida en bases de datos, registros públicos o privados y, en el caso de que fuere necesario, actualizarla, rectificarla y/o enmendarla».

Según la Corte Interamericana de Derechos Humanos. El derecho a la información es un derecho humano que hace parte de las libertades de expresión y pensamiento. La sentencia del 19 de septiembre de 2006 en el caso Claude Reyes y otros vs. Chile fue la primera sentencia en la que un Tribunal internacional reconoció el derecho a la información como un derecho humano que hace parte de las libertades de expresión y pensamiento.

En esta decisión, la Corte IDH estimó que el artículo 13 de la Convención protege el derecho que tiene toda persona a buscar y recibir informaciones bajo el control del Estado, a fin de conocerla y valorarla, salvo las restricciones del caso, e indicó que para ello no se requiere «acreditar un interés directo [...] o una afectación personal, salvo en los casos en que se aplique una legítima restricción». Asimismo, destacó que las actuaciones del Estado parte deben regirse por los principios de publicidad y transparencia de la gestión pública, para que las personas puedan hacer un control democrático de las gestiones estatales, lo cual «fomenta una mayor participación de las personas en los intereses de la sociedad».

5.5 EL DERECHO AL TRABAJO.²⁹



El derecho al trabajo es un derecho fundamental, reconocido en varios instrumentos internacionales. Principalmente, como una norma en la que se trata inextenso este derecho. Es un derecho fundamental, inherente a la dignidad humana y esencial para la realización de otros derechos humanos, de orden individual y colectivo, predicable en todos los esquemas de trabajo humano dependiente o independiente. No debe entenderse como un derecho absoluto e incondicional a obtener un empleo, sino a decidir libremente si aceptar o elegir un trabajo, a no ser obligado a ejercer un trabajo, acceder a un sistema de protección que garantice a cada trabajador su acceso al empleo y el derecho a no ser privado injustamente del mismo.

Por ende, para su realización es indispensable luchar contra todas las formas de trabajo forzado; combatir la discriminación y garantizar el acceso igualitario a trabajo digno de todas las personas, especialmente de quienes tradicionalmente han sido desfavorecidos y marginados (presos o detenidos, miembros de minorías, trabajadores migratorios, personas con discapacidad, mujeres y jóvenes, etc.). El derecho al trabajo trae ínsito el derecho a no ser privado injustamente del empleo, por lo que el despido será legal siempre que esté fundado en motivos válidos. Igualmente, supone el derecho a acceder a recursos jurídicos y de otro tipo en caso de despido improcedente.

Estos son los elementos interdependientes y esenciales al derecho al trabajo:

- a. Disponibilidad. Los Estados deben contar con servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a los individuos para permitirles identificar los empleos disponibles y acceder a ellos.
- Accesibilidad. El mercado del trabajo debe poder ser accesible a toda persona que esté bajo la jurisdicción de los Estados. La accesibilidad reviste tres dimensiones (no discriminación, accesibilidad física y accesibilidad a la información)

_

²⁹ Op. cit. Pagina. 77.

Se proscriben toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad física o mental, estado de salud (incluso en caso de infección por el vih/ sida), orientación sexual, estado civil, político, social o de otra naturaleza, con la intención, o que tenga por efecto, oponerse al ejercicio del derecho al trabajo en pie de igualdad, o hacerlo imposible. La accesibilidad física constituye una de las dimensiones de la accesibilidad al trabajo, sobre las personas con discapacidad. Los Estados deben asegurar accesibilidad al trabajo, lo que se logra principalmente con políticas que garanticen una razonable adaptación de los espacios para las personas con discapacidades físicas.

La accesibilidad a la información comprende el derecho de procurar, obtener y difundir información sobre los medios para obtener acceso al empleo mediante el establecimiento de redes de información sobre el mercado del trabajo en los planos local, regional, nacional e internacional Aceptabilidad y calidad. La protección del derecho al trabajo presenta varias dimensiones, especialmente el derecho del trabajador a condiciones justas y favorables de trabajo, en particular a condiciones laborales seguras, el derecho a constituir sindicatos y el derecho a elegir y aceptar libremente un empleo.



Figura 630

³⁰ Definición de Derecho del Trabajo - Qué es y Concepto. (n.d.). https://enciclopedia.net/derecho-del-trabajo/

5.6 INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN COLOMBIA A LA LUZ DE LAS NORMAS INTERNACIONALES Y LOS CONVENIOS DE LA OIT.³¹



Las y los inspectores de trabajo están llamados a no ser testigos silenciosos de las situaciones de injusticia en el desarrollo de las relaciones laborales. Su papel es fundamental para alcanzar la justicia social, porque son el puente que permite garantizar condiciones de trabajo digno y decente para la población trabajadora. También aportan al fortalecimiento del sector productivo, dado que solo mediante la existencia de condiciones de trabajo justas es posible el progreso económico de un país.

Las funciones de inspección, vigilancia y control que ejercen estos funcionarios, no son solo una delegación legal, se trata de un servicio dirigido al afianzamiento del interés general, a la guarda del estado social de derecho, y una manera de hacer efectivos los principios constitucionales contenidos en el artículo 53. También garantizan la seguridad y salud en el trabajo para quienes laboran en todos los sectores económicos.

Otro aspecto importante de las funciones de las y los inspectores es su presencia en todos los departamentos del país, ya que la dimensión de su trabajo es nacional. Esto nos permite afirmar que también son actores claves para la construcción de la paz total mediante la garantía de la paz laboral. Condiciones dignas y decentes de trabajo y empresas más sólidas y garantistas contribuyen a la reconstrucción del tejido social y de relaciones sociales en condiciones de equilibrio y justicia.

Desde hace más de cien años la Organización Internacional del Trabajo brinda apoyo y asistencia técnica a los gobiernos, así como a las organizaciones de trabajadores y empleadores de sus Estados miembros, bajo la premisa de que la paz universal y permanente solo puede estar basada en la justicia social y de que esta supone el reconocimiento y la puesta en marcha de condiciones de trabajo adecuadas y dignas para todas las personas.

Dichas condiciones de trabajo han sido desarrolladas por las Normas Internacionales del Trabajo, que describen las acciones mínimas que cada Estado debe adoptar, y desempeñan una

³¹ Organización Internacional del Trabajo 2023. Primera edición 2023. La inspección del trabajo en Colombia a la luz de las normas internacionales y los convenios de la OIT

función esencial como instrumentos guía para los desarrollos normativos y jurisprudenciales que existen en nuestra región y especialmente en Colombia.

Una de las normas de gobernanza del mundo del trabajo es el Convenio sobre la inspección de trabajo, 1947 (núm.81), el cual establece que todos los Estados miembros que ratifiquen dicho instrumento normativo deben constituir un servicio de inspección de los lugares de trabajo, que cumpla los siguientes objetivos:

- "(A) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;
- (B) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales; (c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes." (art. 3, Convenio 81 de la OIT).

5.7 AMBIENTES LABORALES INCLUSIVOS.



La Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos busca promover que las personas de los sectores LGBTI- lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- que laboran en las entidades distritales no sean discriminadas en razón a su orientación sexual o su identidad de género y les sea garantizado el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad. Esta estrategia se desarrolla a través de tres líneas de trabajo: • Diseño y aplicación de instrumentos que permitan identificar formas de discriminación hacia servidoras y servidores públicos de los sectores LGBTI. • Desarrollo de estrategias encaminadas a reducir la discriminación hacia las y los servidores públicos de los sectores LGBTI. • Inclusión en los procesos, procedimientos y manuales de las Direcciones de Talento Humano de las entidades, los lineamientos y la normatividad respectiva que haga posible que a las personas de los sectores LGBTI les sean garantizados sus derechos en el ámbito laboral. Una de las formas de discriminación hacia las personas de los sectores LGBTI, está relacionada con el acoso laboral que se da en el trabajo como consecuencia de representaciones sociales negativas relacionadas con las orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

La Constitución Política de Colombia protege los derechos de los trabajadores en el preámbulo y los artículos 1 (Estado Social de Derecho), 2 (Fines esenciales del Estado), 13 (Libertad e Igualdad ante la Ley), 25 (El trabajo es un derecho y una obligación), 26 (Derecho a escoger la profesión u oficio), 54 (Formación y habilitación profesional), 57 (Estímulo para los trabajadores), 122 (El empleo público tiene las funciones detalladas en la Ley), 123 (Los servidores públicos ejercen sus funciones de acuerdo a la Constitución, la Ley y los reglamentos), entre otros.³²

_

³² Cartilla sobre personas. LGBTI. 2013. Dirección de diversidad sexual. Alcaldía Mayor de Bogotá. Secretaría Distrital de Planeación.

5.8 MITOS DE LA REFORMA LABORAL.³³



Mito #1: Incrementará un 30% los costos laborales.

No es cierto que los costos laborales aumentarán en un 30%, como afirman algunos gremios en los medios de comunicación. Este cálculo incluye el aumento salarial del 16% acordado en diciembre pasado por la comisión de concertación del salario mínimo, así como el 2% que se agregará a partir de junio debido a la reducción de la jornada laboral según la ley. En realidad, según un estudio encargado por Fenalco y respaldado por Fedesarrollo, se espera que los costos aumenten entre un 11,9% y un 14%, dependiendo del sector económico. Este aumento se sentirá más fuertemente en sectores como el comercio, bebidas y restaurantes, hotelería y turismo, y la vigilancia privada. Por otro lado, aunque se esperaba que la Ley 789 de 2002 generara un aumento en el empleo formal y una reducción de la informalidad, esto no ha sucedido en la práctica. La tasa de informalidad ha seguido manteniéndose en niveles históricos de dos dígitos.

Mito #2: Esta reforma solo beneficia a los sindicatos.

Aunque tiene un importante componente en el desarrollo de la libertad sindical (que incluye el derecho de asociación, negociación colectiva y huelga), también tiene importantes disposiciones para promover trabajos decentes que cumplan con los estándares internacionales y compromisos del Estado colombiano. La reforma también se enfoca en la inclusión laboral para grupos vulnerables, como migrantes, personas en condición de discapacidad, trabajadoras domésticas, trabajadores rurales, jóvenes aprendices, trabajadores en plataformas digitales y trabajadores en la transición justa. Además, busca reducir la brecha de género y mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores. En resumen, la reforma busca establecer relaciones laborales más democráticas y equitativas para el país.

⁻

³³ Víctor Hugo Ramírez. Víctor Hugo Ramírez. Agencia de información laboral. Escuela Nacional Sindical. Obtenido 5/04/2022: https://ail.ens.org.co/opinion/los-cinco-mitos-de-la-reforma-laboral-que-tienen-los-empleadores/

Mito #3: Los empleadores no podrán terminar los contratos de trabajo.

Los empleadores sí podrán despedir a los trabajadores, pero previo agotamiento de un procedimiento disciplinario, en concordancia con el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, la cual está en el marco de los derechos fundamentales y la sentencia C-593 de 2014. En segundo lugar, es cierto que la reforma laboral aumenta las indemnizaciones por despidos, pero el empleador conserva la facultad de despedir por las justas causas de ley establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo.

Mito #4: El contrato a término indefinido, como regla general, es una estabilidad absoluta.

En Colombia, muchas empresas han abusado de la flexibilidad laboral, contratando a sus trabajadores con figuras distintas al contrato a término indefinido, aunque sus actividades son permanentes. El objetivo no es garantizar una estabilidad laboral absoluta, sino limitar, a un uso temporal, los contratos a término fijo, obra labor y de empresas de servicios temporales, entre otros, en virtud de la primacía de la realidad sobre las formas.



Figura 734

³⁴ Ferney. (2023). Todo lo que debes saber sobre la reforma laboral en Colombia. Fintra. https://fintra.co/todo-lo-que-debes-saber-sobre-la-reforma-laboral-en-colombia/

5.9 DEFINICIONES APLICADAS EN PANORAMA LABORAL.35



Personas ocupadas.

Son aquellas que tienen más de cierta edad especificada y que durante el breve periodo de referencia de la encuesta (que puede ser una semana, un mes o un trimestre) estuvieron ocupadas al menos una hora: (i) con empleo asalariado –es decir, trabajando durante el periodo de referencia por un sueldo o salario—, u ocupadas pero sin trabajar debido a una ausencia temporal en el periodo de referencia durante la cual mantuvieron un vínculo formal con su puesto de trabajo; o (ii) con empleo independiente, trabajando para obtener beneficios o ganancia familiar (incluye a los trabajadores familiares auxiliares), o sin trabajar por una ausencia temporal durante el periodo de referencia. Cabe señalar que, para considerar ocupados a los ausentes temporales, no todos los países de la región comprueban el vínculo formal entre estos y la empresa, y los que lo hacen no necesariamente utilizan los mismos criterios. Asimismo, algunos países no incluyen de manera explícita el criterio de una hora, sino que lo establecen como una instrucción en el manual del encuestador. En el caso de la categoría de trabajadores familiares auxiliares, establecen un límite mínimo de horas para clasificarlos como ocupados.

Personas desocupadas.

Son aquellas que tienen más de cierta edad especificada y que durante el periodo de referencia: (i) no estaban ocupadas; (ii) habían llevado a cabo una búsqueda activa de un puesto de trabajo; y (iii) se encuentran actualmente disponibles para ocupar un puesto de trabajo. Es preciso indicar que no todos los países de la región aplican estos tres criterios para la estimación de las personas desocupadas, pues algunos incluyen dentro de esta categoría a quienes no buscaron empleo activamente durante el periodo de búsqueda.

³⁵ OIT. Panorama Laboral 2022. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2022. 242 p.

Fuerza de trabajo.

Comprende a todas las personas que, teniendo la edad mínima especificada, cumplen los requisitos para ser incluidas en la categoría de personas ocupadas o desocupadas. Es, por tanto, la suma de las categorías: personas ocupadas y desocupadas.

Tasa de ocupación.

Es el resultado de multiplicar por cien el cociente obtenido al dividir el número de personas ocupadas entre la población en edad de trabajar, y denota el grado de aprovechamiento de los recursos humanos que se encuentran en edad de trabajar. es el resultado de multiplicar tasa de desocupación por cien el cociente obtenido al dividir el número de personas desocupadas entre la fuerza de trabajo, y representa la proporción de la fuerza de trabajo que se encuentra desocupada.

Tasa de participación.

Es el resultado de multiplicar por cien el cociente obtenido al dividir la fuerza de trabajo entre la población en edad de trabajar, y representa la proporción de la población en edad de trabajar que participa activamente en el mercado de trabajo.



Figura 8³⁶

_

³⁶ Tello, A. M. R. (n.d.). Nuevas modalidades de trabajo. es.linkedin.com. https://es.linkedin.com/pulse/nuevas-modalidades-de-trabajo-ayde-mary-ram%C3%ADrez-tello

5.10 TESOROS NACIONALES VIVIENTES EN JAPON:³⁷ LA TRADICIÓN DEL PRESENTE.



Desde los primeros años de la época Meiji (1868-1912), se vinieron tomando una serie de medidas por parte del gobierno japonés encaminadas a proteger el valioso legado cultural material nipón. De 1871 data el Plan para la Preservación de Objetos Antiguos, una de las primeras disposiciones legislativas decretadas a tal fin, aunque se demostró insuficiente. Por ello, años más tarde se pondría en marcha la Ley de Preservación de Templos Antiguos y Santuarios (5 de junio de 1897), considerada como la primera ley sistemática para la preservación del arte y edificios arquitectónicos tradicionales y que sería complementada posteriormente con una segunda ley de fecha 15 de diciembre de 1897, que designaba como "Tesoro Nacional" a las obras de arte de templos y santuarios, a los que calificaba como "edificios de especial protección".

Sin embargo, sería la destrucción de edificios protegidos como consecuencia de la Segunda Guerra Mundial, y sobre todo, el incendio, el 26 de enero de 1949, del Kondo (Salón Dorado) del templo de Hôryû-ji, en Nara, una de las estructuras en madera más antiguas existentes en el mundo y primer edificio en ser protegido por la Ley de Preservación de Templos y Santuarios Antiguos, las tragedias que propiciarían la reformulación de la protección de bienes culturales, que cristalizaría en la Ley para la Protección de Bienes Culturales de 30 de mayo de 1950. Fue esta medida, efectiva desde el 29 de agosto del mismo año en que se promulgó, la que establecería la catalogación de los bienes culturales materiales en dos categorías: Bienes Culturales Importantes y Tesoro Nacional. Asimismo, la nueva ley, junto con otras anteriores, ampliaba su protección a "propiedades culturales intangibles», "propiedades de la cultura popular" y "bienes culturales enterrados".

A grandes rasgos, este ha sido el contexto y la evolución de leyes y preceptos en que se enmarca el nacimiento de la denominación de Tesoro Nacional Viviente (人間国宝, Ningen Kokuhô), término con el que se conoce a las personas que, gracias a su talento y capacidades

³⁷ Chidori Books. Tesoros nacionales vivientes: la tradición del presente. Obtenido: 24/04/2022. http://chidoribooks.com/2016/08/tesoros-nacionales-vivientes-la-tradicion-del-presente/

artísticas, se han convertido en piezas clave para la preservación de las artes tradicionales intangibles japonesas.

Con todo, pese a la incalculable importancia y el prestigio que el título de Tesoro Nacional Viviente supone, no solo para el galardonado como reconocimiento a su labor artística y trayectoria profesional, sino también para las propias artes tradicionales japonesas, pocos son los nombres de los maestros distinguidos con el título que llegan a ser conocidos por el gran público occidental, salvo excepciones, como el actor de kabuki Bandô Tamasaburô V o como Kawase Hasui (nombrado Tesoro Nacional Viviente en 1956), cuyos nombres han trascendido fronteras.



Figura 9^{38}

.

³⁸ TESOROS NACIONALES VIVIENTES: LA TRADICIÓN DEL PRESENTE | chidori. (n.d.). http://chidoribooks.com/2016/08/tesoros-nacionales-vivientes-la-tradicion-del-presente/

5.11 CARACTERÍSTICAS, DEL EDADISMO.³⁹



El edadismo tiene diferentes aspectos, y nos afecta a todos. El edadismo se refiere a la forma de pensar (estereotipos), sentir (prejuicios) y actuar (discriminación) hacia los demás o hacia nosotros mismos en función de la edad. Afecta a personas de todas las edades.

El edadismo está en todas partes. Una de cada dos personas en el mundo es edadista contra las personas mayores y, en Europa, se da con mayor frecuencia contra los jóvenes que contra las personas mayores. Está en nuestras instituciones, en nuestras relaciones y en nosotros mismos. Se entremezcla con otras formas de desventaja, como las relacionadas con el sexo, la raza y la discapacidad, y las exacerba.

El edadismo tiene efectos nocivos El edadismo ejerce un gran impacto en todos los aspectos de nuestra salud y bienestar cuando somos mayores. Se asocia a una muerte más temprana. Está relacionado con una peor salud física y mental; por ejemplo, con la aparición de la depresión. Aumenta los comportamientos de riesgo para la salud (por ejemplo, llevar una dieta poco saludable o fumar). Se asocia a una menor calidad de vida. Aumenta el aislamiento social y la soledad. La forma de pensar sobre el propio envejecimiento repercutirá en nuestra salud y bienestar cuando seamos mayores. El edadismo tiene un alto coste económico para la persona y la sociedad.

El edadismo puede combatirse. Las medidas políticas y legislativas pueden hacer frente a la discriminación y la desigualdad por motivos de edad y proteger los derechos humanos de todos, en cualquier lugar. Las actividades educativas pueden transmitir conocimientos y habilidades y mejorar la empatía y la comprensión con respecto al envejecimiento. Las intervenciones intergeneracionales pueden contribuir al entendimiento mutuo y la cooperación entre las distintas generaciones.

³⁹ OMS. Campaña mundial contra el edadismo, iniciar una conversación sobre el edadismo. Obtenido 24/04/2023: dn.who.int/media/docs/default- source/campaigns-and-initiatives/global-campaign-to-combat- ageism/guide---initiating-a-conversation-about-ageism--- es.pdf?sfvrsn=f8124aa0 22&download=true

5.12 ACERCÁNDONOS A LA BIOÉTICA COMO NUEVA INTELIGENCIA.⁴⁰



Las reflexiones sociales, históricas y éticas son aspectos primordiales para la enseñanza de la bioética en relación con las concepciones del cuerpo humano, la salud y la enfermedad. La alteración de la salud no es solo un hecho médico-biológico, sino un proceso dinámico que se entrelaza con la historia de la vicia del individuo y su entorno social. La condición corporal afecta la situación total del hombre en el mundo ele la vida en que se da la existencia humana y su quehacer.' Las diferentes concepciones del cuerpo y de la salud conllevan diversos enfoques sobre la justicia sanitaria y la distribución de los recursos como justicia distributiva.

La medicina, con su poder biotecnológico, ha hecho borrosa la frontera entre la vida y la muerte. Con sus medios permite prolongar la vicia (o la agonía) y diferir el momento de la muerte, planteando serios interrogantes éticos y morales y una incertidumbre sobre cuándo se considera que una persona haya n¹ue¹to. Esto tiene consecuencias sobre el uso de terapias en forma extraordinaria ("encanecimiento terapéutico") con el pretendido fin de vencer la muerte cuando ya las condiciones de la enfermedad han superado los límites ele posibilidad de recuperación del enfermo. Numerosas conferencias mundiales han siclo necesarias para definir la muerte como hecho biológico o con hechos relacionado con la persona humana. Los trasplantes de órganos se ubican en esa encrucijada con las concepciones religiosas, morales y culturales sobre la muerte y los dilemas que hoy plantea la biomedicina en relación con ella.

De la bioética clínica, médica o micro bioética se ha pasado a la bioética como puente entre las culturas científica y humanística, y desde allí a la supervivencia no solo del hombre (antropocentrismo) sino a la la vida en general, (bio centrismo) con un cambio de miradas ecológicas: de una ecología superficial a una ecología profunda que se enlazaría con una bioética profunda y global' (macrobiótica).

La justicia sanitaria es uno de los enlaces con esa macrobioética pues tiene que ver con un concepto amplio de salud, el derecho al acceso a los servicios de salud, la distribución de los recursos. el medio ambiente, el entorno y la ecología social. Se precisa distinguir el concepto de

⁴⁰ Jaime Escobar Triana, Ingeborg Carvajal Freese. Daniel Meneses Carmona. Acercándonos a la Bioética como nueva inteligencia. Editorial Kimpres Ltda. 2002. Colección Pedagogía y Bioética. Universidad El Bosque. Bogotá.

"medio ambiente" que comprende todas las condiciones y factores externos, vivientes y no vivientes que influyen en los organismos o sistemas específicos durante su vida, y el de "ecología" con el estudio de las interacciones de los seres vivos entre sí y con el ambiente inanimado, la materia y la energía, así como con la estructura y funciones de la naturaleza.

Las sociedades en sus momentos históricos generan organizaciones especiales del espacio físico geográfico, y de acuerdo con el medio, con la distribución de la población y las infraestructuras. "El espacio es un producto social, es una obra humana, y representa un rondo de existencia de las sociedades". En ese espacio construido socialmente se reflejan los intereses sociales y los conflictos de los diferentes grupos sociales que lo ocupan.

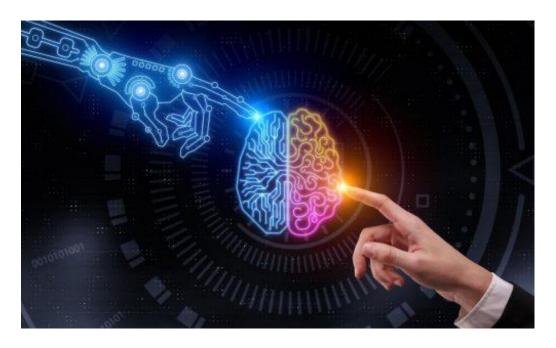


Figura 10⁴¹

⁴¹ Inteligencia artificial y la educación médica: avances y retos - Asociacion Colombiana de Facultades de Medicina. (2023, May 3). Asociacion Colombiana De Facultades De Medicina. https://ascofame.org.co/web/inteligencia-artificial-educacion-medica/

5.13 ELEMENTOS DE ABORDAJE EN SITUACIONES DE CONFLICTO.⁴²



¿Qué es la Conciliación? "Según las voces de la Ley 446 de 1998, artículo 64, "la conciliación es un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador" "La conciliación ha demostrado en sus últimos 16 años de implementación ser una forma de solución pacífica de conflictos: rápida, económica, eficaz y justa."

¿Qué hacer con el conflicto?

Analizar las causas y los participantes que motivan la presencia del conflicto. Identificar que procedimientos existen en la empresa que puedan facilitar su manejo adecuado y definir los recursos necesarios para abordarlos. Definir alcance y niveles de apoyo requeridos para facilitar el manejo de la situación; en este sentido se espera identificar las áreas de la empresa o la participación de un tercero neutral para dirimir el conflicto. (Participación de un externo a la empresa). Programar actividades de capacitación con organizaciones que han tenido experiencia en la solución de conflictos. Desarrollar y motivar la realización de talleres con grupos de trabajadores en los que participen los empleadores con el fin de generar una cultura organizacional de conciliación y evitar prematuramente la presencia de situaciones o eventos que promuevan el conflicto.

¿Qué es Importante en la Convivencia?

Para las sociedades con tanta riqueza cultural, donde existen diferencias en hábitos, costumbres, lenguaje, comportamientos y en fin, innumerables situaciones que colocarán a los individuos en situaciones propicias para enfrentar retos, experiencias laborales, sociales o personales que deberán ser superables con los recursos de afrontamiento que tengan. Todas nuestras diferencias hacen que constantemente la sociedad cambie, evolucione y progrese; pero ello no debe afectar el desarrollo individual o colectivo de los individuos. Para tener mayores herramientas y elementos que nos permitan cada vez más un compromiso de cuidado con el otro y con nosotros mismos.

⁴² Guía institucional de conciliación en administrativo - Ministerio del Interior y de Justicia Sep. 2007; Guía para la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral. 2015. Positiva compañía de seguros,

6. OCTAVIO ARCILA QUINTERO. PRIMERA TEMPORADA AÑO 2023.

6.1 SEGUNDA PARTE: ENTRE ABOLIR O REGULAR EL TRABAJO SEXUAL, LA PRIORIDAD DEBEN SER LAS MUJERES.⁴³

De acuerdo con la investigación de la Corporación Humanas "Eclipse total: ocultar mostrando", regular la prostitución puede incurrir en poner en la norma "tratos inhumanos y degradantes como tortura, prostitución forzada, esclavitud sexual, acceso carnal violento, violación, desaparición forzada y una alta tasa de homicidio". Ve problemática la prevención o tratamiento de adicciones a la droga y al alcohol y de trastornos mentales para posteriormente seguir ejerciendo.

Por otro lado, Matilda González, coordinadora del área legal de la Red Comunitaria Trans, quien antes se desempeñó como secretaria de la Mujer y Equidad de Género en Manizales, explica que "la forma de buscar soluciones para este grupo es pensar en derechos, trabajar sobre los casos urgentes de hurtos, feminicidios y de explotación y desde esos casos puntuales es que se va a poder avanzar en la protección de los derechos tanto de las trabajadoras sexuales como de quienes buscan otras opciones de vida".

Para las activistas en pro de la abolición, el modelo de la regulación no es efectivo, pues en Alemania, por ejemplo, donde la legislación tiene regulada la prostitución desde 2002, la explotación sexual ha aumentado sin que las mujeres tengan mejores condiciones de vida y explican que la mayoría de quienes ejercen son migrantes y refugiadas. Y un sistema prohibicionista equipara el rol de las mujeres a culpables y ellas son expuestas a revictimizaciones; como explica Sáenz, "no elimina el mercado ni genera un mercado alternativo de ingreso.

La falta de una regulación clara en Colombia desencadena una serie de vulneraciones que parten de la discriminación y, como cuenta el colectivo Putamente Poderosas, se manifiesta en que "la policía las roba, no tienen acceso a créditos bancarios, conseguir un arriendo es casi imposible aun cuando demuestren tener liquidez y en el caso de las mujeres trans, los funcionarios públicos les siguen preguntando por su "nombre verdadero" y no cuentan con acceso a salud ni a un sistema de pensiones."

La sentencia T-594 de 2016, citada por una investigación de la Red Comunitaria Trans, explica que la "omisión de regulación planteada, tanto para el trabajo sexual ejercido por cuenta

⁴³ *Op. cit. Pagina 71.*

propia, como por cuenta ajena –a partir de la voluntad libre y razonada-, ha tenido como efecto la exclusión de este grupo de las garantías laborales".

Ejercer la prostitución expone a las mujeres a mayores posibilidades de violencia de género y violencia sexual, como argumenta Sáenz. Sin embargo, "la ambigüedad en las leyes es la que da pie a abusos en contra de las trabajadoras sexuales o da pie al abuso policial y al control de identidad", explica González.

Hablar de trata de forma unánime, para González, impide que las trabajadoras sexuales reclamen sus derechos. "Al desconocer el trabajo sexual desconoces sus derechos y quedan peor frente a la violencia, impunidad y acceso a salud por ejemplo", alega.

"Una vez se rompió un preservativo y para evitar que me prendieran alguna enfermedad me dijeron que me echara Bretaña con cloro y me quemé, estuve mal muchos días y no tenía cómo ir al médico", recuerda Sonia, y agrega que el proceso para dejar la prostitución fue muy difícil para ella, que es difícil para todas las que busquen otra opción. "Desde que empecé tuve cuatro hijos y cada vez que intentaba salirme volvía porque ya estaba en ese mundo y era muy difícil dejar ese mundo, las drogas, la necesidad del dinero. Las emociones y carencias afectivas son un gancho que también lo ata a uno", dice.

Sonia también cuenta prácticas violentas a las que ella y sus compañeras eran sometidas por parte de los hombres que pagaban por sus servicios y a los que no podían rehusarse por temor a represalias y a perder sus clientes.

Para prevenir las agresiones, González hace énfasis en la necesidad de crear instancias en la Fiscalía que atiendan sus casos con un enfoque diferencial, pero también agrega que dentro de la regulación se puede pensar en formas de establecer contratos. "Hay que hablar de la minucia, ser claros con los términos, romper esa barrera entre lo público y lo privado para garantizar los derechos y evitar la violencia de género. Si hablamos de contratos es necesario ser claros de los límites y acuerdos, de en qué consiste el servicio y que no se pasen los límites de lo pactado", añade. "Es importante que haya un censo, saber cómo llegar a ellas, dónde están, quiénes son y cómo están conformadas sus familias, porque si decimos que todo eso es malo y nos tapamos los ojos, como con aborto y drogas, es imposible que el Estado pueda intervenir de forma eficiente".

Garantías de derechos dentro de un sistema de cuidado:

De forma más reciente a todo su activismo, la regulación del trabajo sexual empezó a hacer parte de la agenda de la vicepresidenta Francia Márquez durante su candidatura. El 7 de marzo de este año dijo en sus redes sociales que "debe haber regulación del trabajo sexual en Colombia, tal como lo han venido exigiendo quienes lo ejercen. Sus derechos laborales deben ser reconocidos, para protegerlas de abusos".

Sin embargo, hasta la fecha los colectivos y representantes coinciden en que no han tenido participación dentro de la agenda de Presidencia. "Nosotras no hemos recibido una primera invitación desde el nuevo gobierno para reunirse con nosotras. Cuando el señor presidente fue alcalde nunca tuvo tiempo para nosotras", reclama Suárez.

Pero además de medidas que les garanticen a las personas que ejercen la prostitución seguridad, acceso a la justicia, a servicios médicos, a un sistema de pensiones y a condiciones económicas dignas, hay otra solicitud por parte de los colectivos y en la que coinciden distintas posturas frente al tema: son necesarias acciones afirmativas que les brinden opciones económicas y de formación diversas, además de un sistema de cuidados que las incluya a ellas y sus familias.

"El proxeneta, en muchos casos, es un resultado del abandono del Estado a las trabajadoras sexuales. Al verlas desprotegidas viene un tercero a suplir esa función de seguridad", explica González, teniendo en cuenta el riesgo que supone la figura del proxeneta en la inducción a modelos de trata de personas.

Alternativas proporcionadas por el Estado o por gobiernos locales se convierten en medidas que pueden arrebatarle mujeres a la prostitución; acciones afirmativas como becas y opciones de empleo que no las condicionen a dejar el trabajo sexual serían algunas de las que contribuyen a la protección de esta población que ha sido históricamente discriminada.

La creación de guarderías nocturnas, hacer compatibles las redes de atención y los horarios son algunas medidas que protegerían a estas mujeres, de acuerdo con Isabel Pereira, investigadora de justicia. "Por ejemplo, para las trabajadoras sexuales es importante ver cómo se adaptan las redes de cuidado a sus horarios. Muchas necesitarán sistemas de cuidado para sus hijos en las noches y no los tienen".

Estas labores actualmente son asumidas por los colectivos. Putamente Poderosas, por ejemplo, que atiende a 45 niños, niñas y adolescentes, "que han podido acceder a una alimentación integral, atención psicosocial, remisiones en salud y lo más importante: hemos revertido la situación de desescolarización de todas ellas, en su mayoría, niños migrantes".

También acompañan "a las mujeres nacionales y migrantes que no quieren ejercer el trabajo sexual, con acciones puntuales como la legalización de su situación migratoria, la elaboración de sus hojas de vida y la remisión a bolsas de empleo". Estas acciones, de ser ejecutadas por el Estado, junto a un censo riguroso que caracterice a esta población, dónde se encuentran y sus necesidades, se tornan en una prioridad para garantizar sus derechos y ofrecer alternativas que cambien o complementen su economía.

"Yo creo que todas las mujeres tienen sueños y talentos, y en vez de incentivar que se queden en esa vida se deben buscar formas para que se capaciten, para que puedan salir y tener otras formas de generar ingresos", dice Sonia, quien busca alternativas para sostener un hogar de cuatro hijos en medio del desempleo.



Figura 1144

⁴⁴ acvnews. (2017, August 26). Trabajo sexual: ¿legalización o abolicionismo? WordPress.com. https://agenciatao.wordpress.com/2017/08/25/trabajo-sexual-legalizacion-o-abolicionismo/

6.2 COMPUTACIÓN EN LA NUBE. 45



La computación en la nube es un enfoque de la infraestructura informática que vincula grandes grupos de recursos para ser compartidos simultáneamente por muchos negocios o usuarios. ¿Cómo funciona Cloud Computing? La mayoría de los servicios de Cloud Computing se dividen en tres grandes categorías: infraestructura como servicio (IaaS), plataforma como servicio (PaaS) y software como servicio (Saas). Las empresas que ofrecen servicios de computación se denominan proveedores de Cloud Computing y normalmente cobran por los servicios de computación en nube en función de su uso.

¿Por qué es importante? La computación en nube puede mejorar y racionalizar los "servicios de administración electrónica" para satisfacer las demandas y expectativas de los ciudadanos, que están adoptando cada vez más las tecnologías digitales y móviles. También permite que los servicios gubernamentales aborden el aumento de las necesidades informáticas y de datos de forma flexible, escalable, integrada, rentable y segura. Los gobiernos de todo el mundo están considerando cada vez más soluciones de computación en nube en un esfuerzo por proporcionar servicios públicos menos costosos, más eficientes y de mejor calidad a través de una variedad de modelos de despliegue a gran escala (nubes privadas, públicas, híbridas y/o comunitarias).

Principales beneficios.

Escalabilidad: Las capacidades y los servicios están disponibles a través de la red y se accede a ellos mediante mecanismos estándar que promueven el uso de plataformas de clientes heterogéneas (por ejemplo, dispositivos móviles, computadoras portátiles e incluso otros dispositivos como automóviles, electrodomésticos y quioscos de punto de venta). Los recursos se pueden aprovisionar rápida y elásticamente, a veces automáticamente, para escalar con rapidez y liberarse con rapidez para escalar rápidamente. Para los clientes, los recursos a menudo parecen ser ilimitados y se pueden comprar en cualquier cantidad en cualquier momento.

Costo eficiencia: La computación en la nube agrupa los recursos informáticos de un proveedor para atender a múltiples clientes utilizando un modelo de múltiples inquilinos, con diferentes

⁴⁵ Op. cit. Pagina 74.

recursos físicos y virtuales asignados y reasignados de acuerdo con la demanda del cliente. Reducción de costos en obsolescencia tecnológica: Habilitador transformacional: Facilita el despliegue de análisis de grandes datos de diversas plataformas y soluciones (habilita de analítica descriptiva, predictiva y prescriptiva).

Modelos de implementación.

Nube privada: Una nube privada da acceso exclusivo al uso de infraestructura y recursos computacionales destinados a una sola organización. La nube privada puede ser administrada por un tercero o por el mismo consumidor. Nube Comunitaria: Este tipo de nube sirve para que varias organizaciones compartan sus recursos de computación e infraestructura. Este tipo de nube se da normalmente entre las organizaciones que mantienen objetivos similares, por ejemplo, en materia de requisitos de seguridad, o sobre consideraciones relacionadas con el cumplimiento normativo.

Nube publica: Una nube pública es aquella en la que la infraestructura en nube y los recursos informáticos se ponen a disposición del público en general a través de una red pública y es propiedad de una organización que vende servicios en la nube y sirve a una diversa cantidad de clientes.



Figura 1246

⁴⁶ Conzultek. (n.d.). Computación en la nube: ¿qué es y cuáles son sus alcances? https://blog.conzultek.com/teletrabajo/que-es-computacion-nube-sus-alcances

6.3 MIRADA DESDE EL DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LA JURISPRUDENCIA DE LA SALA DE CASACIÓN LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA⁴⁷.



Las relaciones de trabajo se transforman. Cada vez son más constantes los cambios en los procesos de racionalización del proceso productivo y de prestación de servicios, los cuales generan reacomodos de los diferentes actores que intervienen en el campo del trabajo, así como en el papel regulador del Estado. El modelo de organización de la empresa contemporánea es complejo y se basa en la flexibilización, la externalización o la deslocalización como consecuencia de avances en las comunicaciones y la tecnología. Una de sus características más visibles es la fragmentación empresarial, viabilizada a través de los procesos de tercerización y subcontratación. Este es un fenómeno creciente que tiene como principal efecto, segmentar la mano de obra en un cúmulo de unidades productivas de menor tamaño, a las cuales los trabajadores se vinculan para prestar sus servicios a empresas de mayor envergadura. Por otra parte, es evidente el importante crecimiento de formas de empleo no estándar, que se alejan del formato típico tradicional del contrato bilateral a tiempo indefinido, con una jornada de trabajo definida y ejecutado en las instalaciones del empleador. A este panorama se suma la expansión del autoempleo o trabajo autónomo, tanto encubierto como auténtico, debido al desarrollo del sector servicios y, en la actualidad, a las plataformas digitales de trabajo.

Así mismo, también la globalización económica ha propiciado una crisis de los Estadosnación para regular fenómenos sociales y laborales que ocurren a escala mundial. Todos estos
cambios no solo cuestionan los modelos tradicionales de regulación en el campo del derecho
laboral, sino que también tienen efectos en el Estado social y democrático de derecho. En el
panorama descrito, la regulación de los problemas sociales que provee un Derecho del Trabajo
pensado para la época de desarrollo industrial o de capitalismo industrial, se encuentra con
limitaciones derivadas de la propia lógica de las relaciones productivas sobre las cuales se edificó
y las que actualmente discurren en el mundo del trabajo.

⁴⁷ Op. cit. Pagina. 77.

Estas limitaciones de las normas legislativas y reglamentarias de los Estados para resolver problemas laborales diversos e inéditos, así como la necesidad imperiosa de encontrar respuestas normativas satisfactorias y consensuadas por la comunidad internacional a desafíos complejos que comprometen las libertades y la dignidad de los trabajadores en el mundo, ha propiciado una revitalización del Derecho Internacional del Trabajo, tanto en lo que concierne a las Normas Internacionales del Trabajo, como en lo relativo — y más recientemente— al mundo de los Derechos Humanos Laborales . Se parte de la premisa que la formación y la práctica judicial y administrativa tradicionales, suelen enfocarse en las NIT (convenios y recomendaciones) y en las decisiones de los órganos de supervisión de la OIT, dejando en ocasiones a un lado el importante campo de los derechos humanos en su especificidad laboral, pese a que tanto las NIT como los DHL son fuentes complementarias para la comprensión del alcance y contenido de diversos derechos laborales. En otras palabras, un diálogo entre las NIT y los DHL y su empleo complementario para el análisis de los derechos laborales y los desafíos que enfrentan en las nuevas formas de organización del trabajo y la producción, ofrece una mirada más completa del alcance y de los contenidos esenciales de tales derechos y la forma en que se exteriorizan o manifiestan en situaciones conflictivas o en las cuales es necesaria su protección por parte de las autoridades.



Figura 13⁴⁸

.

⁴⁸ Colombiano, E. (2023, February 24). El duro rechazo de la Corte Suprema de Justicia a la creación de una sala anticorrupción | El Colombiano. www.elcolombiano.com. https://www.elcolombiano.com/colombia/corte-se-opone-a-crear-sala-anticorrupcion-BH20508988

6.4 DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.⁴⁹



El derecho a la salud en su plano general consiste en el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud que le permita vivir dignamente. De su definición se colige que se trata de un derecho que comprende varias garantías como la alimentación, la vivienda, el acceso a agua potable, a condiciones sanitarias adecuadas, a condiciones de trabajo seguras y sanas y a un medio ambiente sano y que depende de factores socioeconómicos determinantes para su realización.

Este no debe entenderse como un derecho a estar sano, sino como «un derecho al disfrute de toda una gama de facilidades, bienes, servicios y condiciones necesarios para alcanzar el más alto nivel posible de salud.» De él se derivan libertades tales como la de decidir sobre el propio cuerpo y la salud, la libertad sexual y genésica, el derecho a no padecer injerencias, a no ser sometido a tratamientos y experimentos médicos no consensuales y a un sistema de protección social en salud. En lo que respecta a la dimensión laboral, el derecho a la salud en el trabajo implica para los Estados y los empleadores la adopción de medidas para la prevención de accidentes y enfermedades laborales, como el suministro de agua potable, la garantía de condiciones sanitarias propicias para las labores y el deber de reducir la exposición a sustancias nocivas y demás factores que afecten, directa o indirectamente, la salud de los trabajadores.

Por consiguiente, la higiene industrial tiene como principal finalidad reducir al mínimo, en la medida en que ello sea razonablemente viable, las causas de los peligros para la salud resultantes del medio ambiente laboral, lo cual acarrea para los Estados el deber de formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional destinada para reducir al mínimo los riesgos y las enfermedades profesionales, así como reforzar la inspección del trabajo para garantizar el cumplimiento de esta.

De acuerdo con Carballo Mena (2021), este derecho les genera dos tipos de obligaciones a los Estados: unas de exigibilidad inmediata y otras de carácter progresivo. Entre las primeras se destacan: i) garantizar condiciones adecuadas de seguridad, higiene y salud que prevengan accidentes de trabajo; ii) fiscalizar dichas condiciones laborales, y iii) contar con mecanismos

⁴⁹ Op. cit. Pagina. 77.

adecuados y efectivos para que los trabajadores afectados por un accidente o enfermedad profesional puedan solicitar una indemnización. En cambio, las obligaciones de carácter progresivo se relacionan con el deber de avanzar lo más expedita y eficazmente posible hacia la plena efectividad de dicho derecho, en la medida en que existan recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados, sin regresividad.

La CIDH ha indicado que el deber de prevención de accidentes y enfermedades profesionales a cargo de los Estados es un derivado del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y la manera de garantizar su realización no es solo a través de la política de prevención, sino también proporcionando mecanismos adecuados que permitan a los trabajadores obtener la debida indemnización en caso de accidente o enfermedad profesional y con la fiscalización de centros de trabajo, lo que permite el éxito en la prevención.





Figura 14⁵⁰

⁵⁰ Uswebtools. (2022). Definición de procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo. HSE Software. https://hse.software/2022/12/08/definicion-de-procesos-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/

6.5 DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES JUSTAS, EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS.⁵¹



El derecho de toda persona a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Es corolario del derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental y se predica de toda persona, en todos los entornos, sin distinción, por lo que refuerza la prohibición general de discriminación. Se ha caracterizado como el derecho a un trabajo digno el de ejercer un trabajo en condiciones dignas, en el que se respeten los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración.

También debe ofrecer una renta que permita a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias, esta definición encuentra puntos de contacto con el concepto de trabajo decente, El derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias no solo es predicable en la relación de trabajo subordinada, sino también en las nuevas categorías de trabajo como las de los trabajadores por cuenta propia, los del sector informal, agrícola, los refugiados, los domésticos y los trabajadores no remunerados. Para comprender el alcance y contenido de este derecho, es necesario tener en cuenta los siguientes factores:

Un salario equitativo: Se refiere al concepto global de remuneración, por lo que además de la asignación salarial, incluye las prestaciones complementarias directas e indirectas, los pagos en efectivo y especie, cuya cuantía debe ser razonable y suficiente para obtener condiciones de existencia dignas para el trabajador y su familia. Para que un salario se considere equitativo debe cumplir con los criterios mínimos tales como el resultado del trabajo, las responsabilidades del trabajador, el nivel de calificación y educación requerido, las dificultades específicas relacionadas con el trabajo y la repercusión en la vida personal y familiar del trabajador.

En el examen de equidad también se ha de tener en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras, en los casos en que su trabajo ha sido tradicionalmente infravalorado; que el salario debe pagarse en su totalidad, con periodicidad regular y

⁵¹ Op. cit. Pagina. 77.

sin retraso, y que la noción de salario equitativo comprende la de salario mínimo y vital.

- Un salario de igual valor por igual trabajo: La remuneración de los trabajadores debería ser igual cuando realicen trabajos equivalentes o similares, e incluso cuando la labor sea distinta, pero «de igual valor», según una evaluación con criterios objetivos. Esta igualdad en el salario se aplica a todos los sectores y no se refiere únicamente a la que debe existir entre hombres y mujeres, sino que también busca evitar discriminaciones salariales por raza, origen étnico, nacionalidad, condición de migrante, estado de salud, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género o cualquier otro motivo fútil.
- La posibilidad de que todo trabajador siga su vocación: Uno de los elementos sustantivos del derecho al trabajo implica la posibilidad de elegirlo y aceptarlo libremente. Este aspecto está relacionado con la dimensión general del derecho al trabajo y conlleva a la creación de oportunidades y la adopción de medidas que no impidan seguir la vocación que se tenga y dedicarse a la actividad que responda a las expectativas o planes de vida de la persona.

6.6 APLICACIÓN DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COLOMBIANO. LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN COLOMBIA A LA LUZ DE LAS NORMAS INTERNACIONALES Y CONVENIOS DE LA OIT.⁵²



La Constitución Política de 1991 se adscribió a la denominada teoría monista moderada, porla cual las normas internacionales del trabajo se integran y hacen parte de la misma esfera jurídica del ordenamiento jurídico laboral colombiano. En efecto, según un esquema monista puro, el derecho internacional se aplicaría directamente en los ordenamientos jurídicos estatales, sin precisar proceso formal alguno de recepción.

Por el contrario, un paradigma que podría ser calificado como "monista moderado" consiste en admitir que los tratados internacionales deberán ser sometidos a la respectiva aprobación congresional y control de constitucionalidad, pero que una vez ratificados, entrados en vigencia en el orden internacional y publicados en el Diario Oficial (Ley 7ª de 1944), la norma internacional resulta invocable ante los jueces y la administración pública, sin que se precise reproducir su texto en una ley ordinaria, es decir, no se requiere una nueva ley para convertirse en derecho interno.

Con todo, la admisión de la tesis monista moderada no implica negar que, en algunos casos, se precisará expedir una ley ordinaria que permita ejecutar los mandatos contenidos en la disposición internacional, en especial, cuando se esté en presencia de normas non self executing, esto es, aquellas que no contienen la suficiente claridad o elementos que permitan su aplicación inmediata en el orden interno. Así, por ejemplo, una norma internacional que se limite a prohibir la toma de rehenes precisará de una interna que la desarrolle en tanto que tipo penal. Por el contrario, la interdicción internacional de la esclavitud puede ser calificada como una disposición self executing.

En este orden de ideas, las normas internacionales sobre derechos humanos deberán ser incorporadas al orden interno colombiano mediante una ley, no siendo necesario, como antaño, reproducir nuevamente su texto en una ley ordinaria, lo cual no implica que en ciertos casos se

⁵²*Op. cit. Pagina 83.*

precise de la expedición de normas legales de ejecución (Corte Constitucional, Sentencia C-615 de 2009). En este sentido, las vías de incorporación de las normas internacionales al ordenamiento jurídico laboral en Colombia se encausan a través del artículo 93 de la Constitución Política: «Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia» (Constitución Política).

En el mismo sentido, para completar el circuito de apoyo del Bloque de Constitucionalidad, el artículo 94 de la Carta Fundamental de 1991 plantea: «La enunciación de los derechos y garantías contenidos en la Constitución y en los convenios internacionales vigentes, no debe entenderse como negación de otros que, siendo inherentes a la persona humana, no figuren expresamente en ellos» (Constitución Política). La prevalencia de las normas internacionales comporta la adscripción a la naturaleza constitucional como interpretación adecuada del término.



Figura 1553

-

⁵³ De Colaboradores, E. (2020). Derecho Internacional Laboral. Blog De PRL - IMF Smart Education. https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/derecho-internacional-laboral/

6.7 COMUNIDAD LGBT EN LA SOCIEDAD Y EL TRABAJO.54



¿Qué es la comunidad LGBT? Se le conoce como comunidad LGBT al colectivo de personas que se identifican a sí mismas como Lesbianas, Gay, Bisexuales y Transgénero. Aunque es la forma más común de nombrarles, sin embargo, estas siglas no representan toda la diversidad sexual existente. La lucha en contra de la discriminación a la comunidad LGBT es una tarea a la que todos debemos unirnos, y que debe iniciar con el reconocimiento de sus derechos humanos, ya que son unos de los grupos sociales más afectados por la violencia, los prejuicios y los estereotipos.

¿Qué es LGTBI? Una de las maneras de ir en contra de la discriminación a la comunidad LGBT es reconociendo la diversidad sexual. Por ello, lo más común es encontrar que también se escriba LGTB+ o LGTBI+, ya que el signo más implica el reconocimiento de otras identidades como los asexuales, queer, transexuales y otros grupos.

¿Qué es la discriminación a la comunidad LGBT? Cuando se trata de tocar el tema de los derechos humanos, la discriminación a la comunidad LGBT es uno de los temas que sale a relucir junto a otras minorías, quienes se ven afectados debido a que existen estereotipos y prejuicios que evitan la sana convivencia en sociedad. Por lo tanto, se considera discriminación a la comunidad LGBT a todo acto de vejación y no reconocimiento del derecho humano de igualdad para las personas que se identifican dentro del colectivo. Todos los ciudadanos debemos exigir que se les brinde protección y apoyo ante los abusos que sufren debido a la homofobia, bifobia y transfobia.

¿Qué derechos pide la comunidad LGBT? En la lucha contra la discriminación a la comunidad LGBT, se exige que los miembros de dicho colectivo puedan disfrutar, además de los derechos civiles que tenemos todos los ciudadanos, un proceso de reconocimiento de igualdad en cuanto a: El cambio de identidad y sexo. El matrimonio igualitario. El derecho al trabajo. Penas judiciales justas por los actos de bullying y violencia en contra de grupos LGBT.

111

⁵⁴ Estrella Flores-Carretero. Instituto Europeo de Inteligencias Eficientes (IEIE). Madrid. Las 4 formas de discriminación a la comunidad LGBT en la sociedad y el trabajo. Obtenido 30/03/2023: https://www.ieie.eu/discriminacion-a-la-comunidad-lgbt- sociedad-y-trabajo/

6.8 RETOS EN MATERIA LABORAL Y DE EMPLEO PRIMERA PARTE.55



Formalización laboral.

Se debe dar cumplimiento a las sentencias de la Corte Constitucional (614 de 2009 y 171 de 2012) para vincular de manera directa, tanto en el sector privado como en el público, a las y los trabajadores que desarrollan labores misionales y con vocación de permanencia. Hay que recuperar la implementación del contrato de trabajo en las relaciones laborales con el sector privado y lograr la carrera administrativa en el empleo público.

Se deben prohibir todas las formas de intermediación laboral ilegales existentes ejecutadas por cooperativas de trabajo asociado, fundaciones, SAS, contratos sindicales, y evitar el abuso en la intermediación laboral que hacen las empresas de servicio temporal. En el Estado se debe prohibir el uso de contratos de prestación de servicios, y regular mejor el trabajo subordinado y misional. Se debe rediseñar el sistema de seguridad y de protección social según el enfoque y los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este debe ser público, universal y solidario.

Las medidas que deberá abordar el Congreso son, entre otras:

Establecer un régimen de salud público, universal, solidario y con un enfoque preventivo y no reactivo. El régimen en pensiones debe ser público y de prima media (solidaridad intergeneracional), mismo que podría complementarse de manera voluntaria con los sistemas de ahorro individual. El sistema de riesgos laborales debe ser público, promover la salud en el trabajo y debe tener un enfoque preventivo en los riesgos asociados al trabajo. Se debe estudiar la posibilidad de establecer una renta básica, o por lo menos, de emergencia, para atender con urgencia el drama del hambre que golpea a más de 21 millones de colombianos.

de-la-reforma-laboral-que-tienen-los-empleadores/

112

⁵⁵ Retos en materia laboral y de empleo frente al nuevo gobierno y Congreso de la República. Agencia de información laboral. Escuela Nacional Sindical. Obtenido 5/04/2022: https://ail.ens.org.co/opinion/los-cinco-mitos-

Libertad sindical.

En materia de libertad sindical, se deben adoptar las recomendaciones de los organismos internacionales, los desarrollos de la Corte Suprema y se deben abordar otros problemas estructurales que se tienen en la negociación colectiva, a saber: Desarrollo de la negociación por rama (sectorial) y multinivel, según lo recomienda la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), tomando como referente el modelo de negociación del sector público. Prohibir los pactos colectivos en empresas donde existan sindicatos, según las recomendaciones de la OIT. Ajuste al Decreto 160 del 2014 para resolver los conflictos por medio de la figura del arbitramento en caso de no lograrse un acuerdo colectivo directo.

Se debe abordar una solución a los incumplimientos de los acuerdos colectivos en el sector público por parte del Gobierno, las entidades públicas y territoriales. Es necesario resolver legalmente el pago de cuotas por beneficio de los acuerdos colectivos para el personal no sindicalizado en las entidades públicas.

En el derecho de huelga se debe reglamentar qué se entiende por "servicio público esencial" según el mandato del artículo 56 de la Constitución Política. Por otra parte, se deben incorporar en la legislación los desarrollos de la Corte Suprema de Justicia en las sentencias SL 1680 de 2020 y SL 1680 de 2020 (M. P. Clara Cecilia Dueñas). Estas precisan las garantías para la huelga imputable al patrono y otras modalidades, incluyendo la huelga en los servicios públicos esenciales, que según la Corte Suprema y en concordancia con la OIT, podrían limitarse, pero no prohibirse.

6.9 BIOÉTICA PARA LA SALUD DEL TRABAJADOR.⁵⁶

A diferencia de otros campos cuya preocupación está dirigida a las poblaciones, al todo, a las entidades generales, la mirada ofrecida por el campo de la bioética tiene como principal característica al hecho de concentrar su atención en aquellos que "escapan", en las singularidades, en los invisibles de zonas abismales, en aquellos que, por definición son puestos al margen de la llamada "curva normal" de acuerdo a lo que indica Canguilhem22 al describir los constructos epistemológicos que sustentan los criterios de normalidad asimilados y naturalizados por el sentido común.

Estas vidas están inscriptas en una dimensión real y concreta de vulnerabilidades y son constituidas por una asimetría estructural ante las relaciones de producción del capitalismo. Tal asimetría se compone por medio de la producción de "vidas descartables", las cuales son apropiadas por parte de las relaciones productivas con la finalidad de objetivar esos hombres y mujeres (en su dimensión singular y específica) como meros instrumentos de lucro y de la acumulación —un tipo de vida producida para ser empleada e, inmediatamente, descartada.

El mundo del trabajo parece ser, por excelencia, el campo de la estandarización y de la regulación. Comúnmente, podemos observar que las producciones y análisis al respecto de las teorías de gestión del trabajo, de las relaciones de trabajo, así como de los modelos identitarios del mundo del trabajo, tienden a acomodarse en generalizaciones y totalizaciones. Tal postura, necesariamente, deja perdidos, olvidados e invisibilizados los múltiples sentidos que emergen en las singulares experiencias derivadas de las micro dinámicas vida-trabajo. Ahora, si aquí nuestro enfoque se vuelve justamente hacia aquello que difiere de lo común, de lo habitual, de lo familiar, de lo homogenizado, de lo normalizado (y que, por lo tanto, tiende a escapar), se torna claro el privilegio que otorgaremos a lo no común –no en un sentido patologizante, individualizante, o de manera espectacularizada, sino con la finalidad de abrir espacio a posibilidades antes impensadas en la reflexión acerca del trabajo.

Deseamos dar visibilidad a las cuestiones éticas relacionadas a la dinámica vida-trabajosalud, las cuales parecen sorprendentes y espantosas cuando son vistas a partir de una perspectiva enquistada en lo regular y en lo común. Al atender a ciertas cuestiones en la dimensión de lo

114

_

⁵⁶ Thiago Amorim Lins, Luiz Carlos Fadel de Vasconcellos, Marisa Palacios. Bioética y salud del trabajador: una interfaz. Rev. bioét. (Impr.). 2015; 23 (2): 297-307. http://dx.doi.org/10.1590/1983-80422015232068

extraordinario (tal como la bioética nos permite pasar), percibiremos también las oscurecidas y ocultas aporías resultantes de estos contextos. Apostamos en el instrumental ofrecido por la bioética en el producto de esta interfaz con el campo de la salud del trabajador, puesto que consideramos que la misma retiene en su mirada una apropiación situada más allá de la pura y simple reglamentación legal de dispositivos destinados a garantizar derechos y deberes.

En primer lugar, la mirada bioética volverá su atención al campo de la invisibilidad, es decir, hacia contextos que en principio son percibidos como insolubles justamente porque nuestros críticos de sus problemas se encuentran invisibilizados. En este sentido, la bioética de la salud del trabajador tendrá como premisa de acción a la dinámica de desinvisibilización y de develamiento de las líneas abismales en el mundo del trabajo, de modo tal de crear procesos éticos de reflexión crítica acerca de las moralidades que allí se ponen en juego, así como de fomentar consecuentes intervenciones en este campo. Al seguir en esta dirección, nuestro esfuerzo alude a encontrar caminos posibles (aun cuando en este proceso se torne necesario el ejercicio de construcción de caminos) a través de la falta de "poros" que es característica de algunos problemas emergentes en los procesos productivos y de trabajo. Así vislumbramos la producción de conocimientos postabismales concernientes al mundo del trabajo —conocimientos estos que consigan superar las dimensiones de fundamentalismo, heteronimia e injusticia que todavía inciden de manera insistente sobre los trabajadores.



Figura 16⁵⁷

_

⁵⁷ Velasquez, P. (2019, May 2). Actuales desafios de la Seguridad y Salud en el Trabajo. CONSULTORSALUD. https://consultorsalud.com/actuales-desafios-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/

6.10 EDADISMO EN EL TRABAJO.58



El edadismo se produce a lo largo de nuestra vida laboral y durante todo el ciclo de trabajo. Afecta tanto a las personas mayores como a las más jóvenes y es perjudicial para la persona y la cohesión social. El edadismo dificulta la entrada de los jóvenes en el mercado laboral y hace más difícil que los mayores sigan trabajando y encuentren un nuevo empleo si son despedidos.

Las personas mayores pueden ser vistas como menos productivas o más resistentes al cambio, y los adultos más jóvenes pueden ser percibidos como inexpertos o incapaces de tomar decisiones autónomas. ¿Entiende su organización qué es el edadismo, y cómo y por qué debe combatirlo? Puede utilizar esta guía para iniciar una conversación sobre el edadismo en su lugar de trabajo, ya sea con algunos compañeros o en un debate más amplio en que intervengan su supervisor, su departamento o incluso toda la organización. Si su organización ya está impartiendo formación sobre la inclusión o los prejuicios inconscientes, quizá pueda proponer el uso de esta guía para que también se aborde el tema del edadismo.

Esto ayudará a sus compañeros de trabajo a entender el edadismo como una forma de sesgo consciente e inconsciente que puede afectar a decisiones importantes: desde la contratación hasta la formación, pasando por la segregación de equipos por edades. Dialogar sobre este tema también puede fomentar la autorreflexión y unas conductas que presten más atención a esta problemática, tanto de los empleados a título individual como de la organización en su conjunto.

Reflexionar sobre el edadismo: el debate se desplaza de lo general a lo particular para ofrecer a las personas la oportunidad de transmitir sus experiencias sobre el edadismo y de que otros sean testigos de sus efectos en las personas que conocen. Los participantes pueden centrarse en experiencias vividas dentro de la organización o en otros lugares.

Algunas preguntas que hay que tener en cuenta son las siguientes:

¿En qué aspectos de su vida percibe que hay edadismo? ¿Lo percibe en el trabajo? o ¿Ha recibido un trato diferente a causa de su edad?

⁵⁸ op. cit. Pagina. 88.

¿Alguna vez ha visto que alguien haya sido tratado de forma diferente a causa de su edad? o ¿Piensa que esos incidentes fueron algo inusual, o eran algo habitual? ¿Por qué? o ¿Ha sido discriminado en el trabajo o tratado de forma diferente a los demás a causa de su edad? o ¿Quién cree que tiene más probabilidades de sufrir edadismo? ¿Por qué? o ¿Cree que el edadismo se produce únicamente a través de las relaciones interpersonales? ¿Es posible que las instituciones y los sistemas puedan contribuir a este problema?

¿Cree que las interacciones interpersonales reflejan actitudes sociales más amplias? ¿En qué sentido? ¿Por qué?



Figura 17⁵⁹

_

⁵⁹Prevención Integral. (2019, September 16). El edadismo en el lugar de trabajo. Prevención Integral & ORP Conference. https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2019/09/16/edadismo-en-lugar-trabajo

6.11 EXPLICACIÓN DEL EDADISMO.⁶⁰



El edadismo está presente en nuestra forma de pensar, sentir y actuar en relación con los demás y con nosotros mismos en función de la edad, seamos o no conscientes de ello. Está en todas partes: en nuestras instituciones, en nuestras relaciones, en nosotros mismos. Cada cultura tiene actitudes distintas hacia la edad y el envejecimiento, pero ninguna está exenta de prejuicios sobre la edad. Hoy sabemos que la mitad de la población mundial es edadista contra las personas mayores y que, en Europa, este problema está más extendido contra los jóvenes que contra otros grupos de edad.

El edadismo nos perjudica individual y colectivamente, ya que afecta a la salud y el bienestar y supone un costo para la sociedad de miles de millones de dólares. Afortunadamente, puede combatirse, pero es preciso actuar colectivamente para sensibilizar sobre el problema y hallar soluciones.

¿Por qué hay que hablar sobre el edadismo? El diálogo es una forma muy eficaz de comprometerse con las cosas que nos importan. Un diálogo permanente y abierto puede ayudarnos a reconocer los mitos y estereotipos que todos hemos interiorizado a lo largo de la vida, a reconocer los casos de edadismo y a comprender que acabar con la discriminación requiere de la acción colectiva. El primer paso para crecer sanamente a cualquier edad y para que las comunidades puedan aprovechar el potencial de todos sus miembros es cuestionar los supuestos y las actitudes. El diálogo también fomenta el tipo de transformaciones personales y políticas necesarias para crear un mundo en el que tengan cabida todas las edades.

En cualquier momento puede surgir una conversación sobre el edadismo. Se puede sacar el tema después de haberlo experimentado o de haber presenciado la experiencia de otros. También puede surgir de forma espontánea cuando una persona escucha un comentario edadista, recibe una tarjeta de cumpleaños en que se burla de su edad o ve una película donde se estereotipa a las personas mayores o más jóvenes. Cualquiera que sea el contexto, esta guía puede ayudarle a dialogar sobre el edadismo, un tema que le afecta a usted y a sus familiares y amigos.

-

⁶⁰ op. cit. Pagina. 88.

6.12 APROXIMACIÓN A LA ÉTICA Y BIOÉTICA.⁶¹



De alguna manera en la Ética siempre se ha sentido una preocupación implícita o explícita por la vida, con el significado que a ésta le han podido dar los individuos y los pueblos de una determinada época.

Con preguntas como las que se refieren a la excelencia, a la virtud, al cómo debo vivir, al qué debo hacer, al qué es lo más útil para todos se traza a lo largo de la historia una ruta de concepciones, normas, procedimientos, visiones, criterios con los que se busca garantizar la supervivencia y la construcción de mejores seres humanos y mundos.

Como proceso vital coevoluciona con los cambios del entorno, con la producción tecnocientífica, la organización socioeconómica, las visiones del hombre, la naturaleza y su futuro, y mediante este movimiento ad- quiere formas tales como la ética griega, la de Kant, el utilitarismo, la comunicativa, los derechos, el contrato social y actualmente la bioética. Estas formas, al irse construyendo a la vez consolidan y crean formas de instalarnos en el mundo. Hoy en día vivimos en un mundo complejizado, donde el pensamiento y los sistemas éticos anteriores ya no son suficientes para convertirnos en actores de vida, responsables del futuro.

Ya no basta con fundamentar nuestras acciones en la naturaleza, la razón pura, en las consecuencias o el consenso. Los problemas actuales nos exigen y nos interrogan de tal manera que nos ponen en un entramado de interrelaciones completamente nuevo. La BIOÉTICA hace parte de esa "nueva inteligencia" necesaria y requerida para afrontar la pregunta por la vida actual y posible, en todas sus dimensiones; nos ubica en la simulación e invención del futuro. Por eso a este nivel la bioética se vuelve una ciencia de frontera y constituye una síntesis de los aportes anteriores y algo más.

-

⁶¹ Jaime Escobar Triana, Ingeborg Carvajal Freese. Daniel Meneses Carmona. Acercándonos a la Bioética como nueva inteligencia. Editorial Kimpres Ltda. 2002. Colección Pedagogía y Bioética. Universidad El Bosque. Bogotá.

6.13 PRIMERA PARTE APRENDIZAJES BÁSICOS PARA LA CONVIVENCIA SOCIAL.⁶²



Aprender a no agredir.

Base de todo modelo de convivencia social. El hombre es una de las pocas especies que ataca y destruye a sus semejantes. Por eso el ser humano debe aprender y debe ser enseñado a no agredir ni psicológica ni físicamente a los otros miembros de su especie. La agresividad es natural en el hombre, pero el hombre puede y debe aprender a convertir la fuerza de la agresividad en fuerza para el amor y no para la muerte.

Aprender a comunicarse.

Base de la autoafirmación personal y grupal. Cuando yo me comunico, espero que el otro me reconozca. Y cuando el otro se comunica conmigo, espera igualmente que yo lo reconozca. Ese reconocimiento es la autoafirmación, el medio básico de la autoafirmación es el diálogo. La Convivencia Social requiere aprender a dialogar porque es a través del diálogo que aprendemos a expresarnos, a comprendernos, aclararnos, coincidir, discrepar y comprometernos; así permitimos que todas las personas o grupos puedan expresar sus mensajes en igualdad de condiciones, creando adecuados ambientes para la convivencia. La sociedad que aprende a dialogar aprende a convivir.

Aprender a interactuar.

Base de los modelos de relación social. Todos somos extraños hasta que aprendemos a interactuar; aprender a interactuar supone aprendizajes: a) Aprender a acercarse al otro, siguiendo las reglas de saludo y cortesía. b) Aprender a comunicarse con los otros reconociendo los sentimientos y los mensajes de los otros y logrando que reconozcan los míos. c) Aprender a estar con los otros aceptando que ellos están conmigo en el mundo, buscando y deseando ser felices, y aprendiendo también a ponerse de acuerdo y a disentir sin romper la convivencia. d) Aprender a vivir la intimidad, aprendiendo a cortejar y amar. e) Pero sobre todo aprendiendo a percibirme y a percibir

⁶² Holmes Paz Quiñonez Publicado por Marcial Guillermo Perez Herrera 2007. Guía para la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral. 2015. Positiva compañía de seguros,

a los otros como personas que evolucionamos y cambiamos en nuestras relaciones, pero guiados siempre por los Derechos Humanos.



Figura 18⁶³

.

⁶³ Fundación Torres y Prada. (2021, November 15). ¿Cómo mejorar la convivencia social? - Fundación Torres y Prada. Fundación Torres y Prada - Fortalecemos y fomentamos la Convivencia Armónica. https://fundaciontorresyprada.org/como-mejorar-la-convivencia-social/

7. MAPAS MENTALES.

Para el logro de los objetivos del curso se utilizará el método de los mapas mentales, que permite desarrollar las ideas ordenadoras básicas, dibujando organigramas y así obtener una visión de conjunto de la actividad laboral. El proceso de información recopilada se ha dividido en sesiones y sub - sesiones designadas por los títulos y en ellos se resume el arquetipo o la sustancia sobre la Bioética y el derecho laboral.

Los conectores lógicos y las bifurcaciones del discurso, así como su argumentación tienen como punto de referencia, la preparación para la vida laboral. Los mentefactos elaborados servirán para preparar una versión preliminar de los talleres a realizar antes de ser corregido con líneas asociativas que relacionan los conceptos como resultado de una amplia investigación. La utilización de la cartografía mental permite ver los hechos y las relaciones trabajo - Bioética y así organizar los conceptos y datos fundamentales. ⁶⁴



-

⁶⁴ El libro de los mapas mentales,1993, Tony Buzan y Barry Buzan, Ediciones Urano S.A; Barcelona

7.1 El mapa mental y el juego de roles como herramientas para multiplicar aprendizajes. 65



Mapa mental:66

El mapa mental es una herramienta de estructuración que estimula el aprendizaje de conceptos y las relaciones que existen entre ellos. Permite identificar ideas significativas y proporciona una imagen amplia de los aprendizajes. El mapa mental es una expresión espontánea y aunque los participantes los desarrollan con unas características comunes, pueden no ser entendidos por todos y todas las participantes. Se trata de expresiones gráficas, en forma de diagrama o de raíces, que representan lo que las personas consideran significativo. Pueden ser simples o complejos y, pueden incluir elementos creativos como imágenes, dibujos, líneas curvas de grosor variable y múltiples colores.

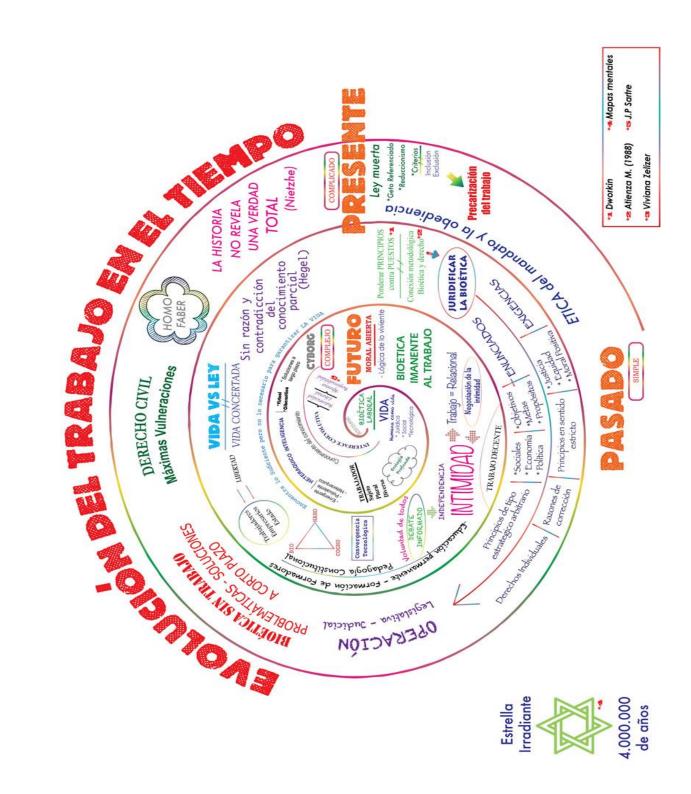
Paso a paso: Compartir un texto, una exposición, un video (película, programa de tv) o cualquier recurso que hable sobre el tema de interés. Proponer a los participantes que saquen las ideas mássignificativas del recurso educativo (realizar una lluvia de ideas y conceptos). Ordenar las ideas y losconceptos partiendo de la idea o el concepto que considere más significativo. Elegir un recurso comohoja de papel (marcadores de tres colores, para luego escanear), o un recurso digital (como Power-Point). Poner en el centro la idea o el concepto más importante. Los conceptos y/o ideas relacionadas se van ubicando alrededor del tema principal. Las ideas se ordenan en el sentido de las manecillas del reloj. Mientras más concreta la idea, más didáctico quedará el mapa mental. Socialización en grupo.

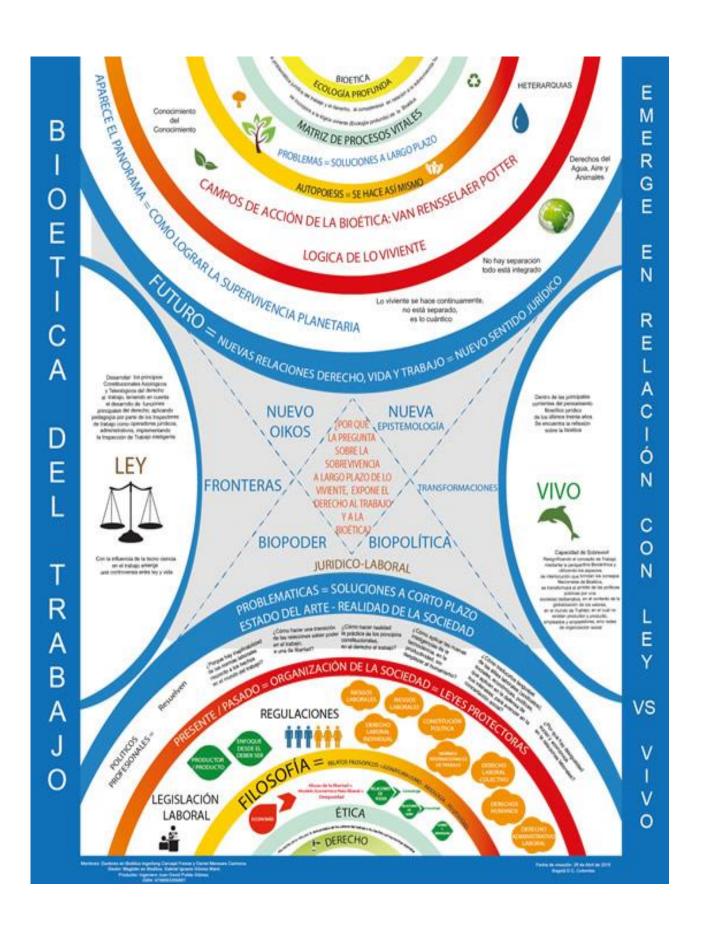
¿Cuáles son los aspectos más significativos del texto? ¿Por qué la elección de la idea principal?

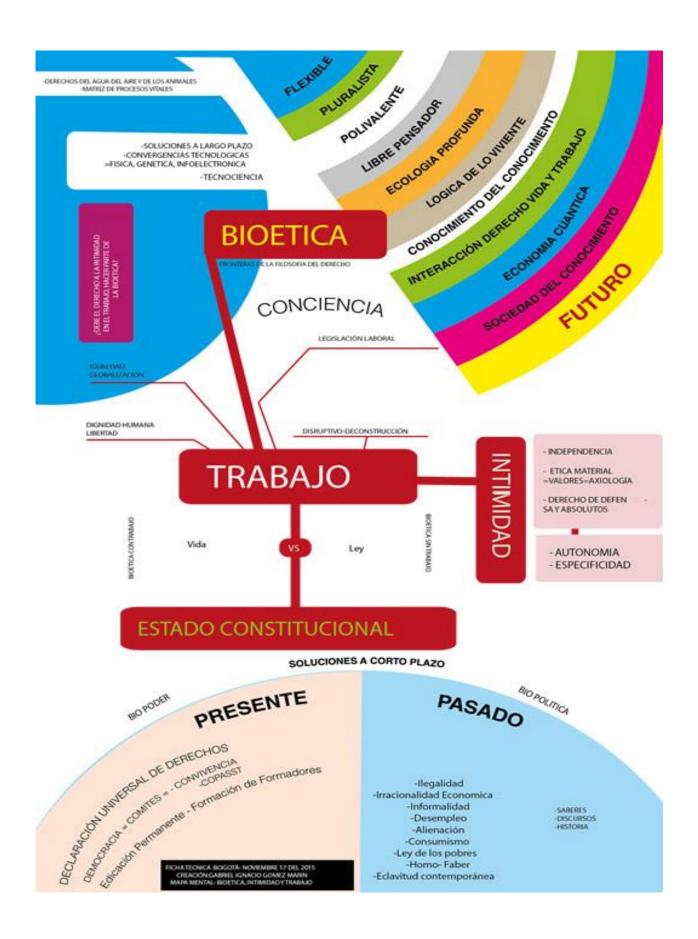
Los mapas mentales no requieren de un proceso muy amplio de socialización. Es un recurso gráfico que puede ayudar a identificar los niveles de apropiación del aprendizaje y la capacidad que tienen los participantes de asociar los conocimientos. En la socialización se pueden destacar las recurrencias. Con respecto a los demás participantes y el uso de otros recursos creativos que faciliten la comprensión del mapa mental.

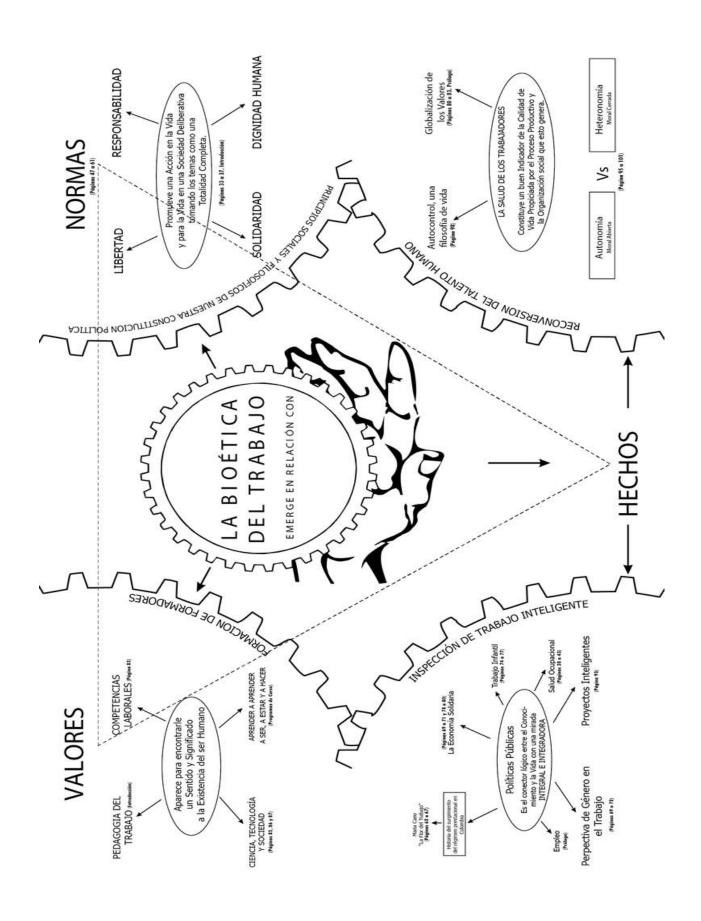
⁶⁵ Manual de derechos laborales N º 11. Multiplicación de Saberes, Escuela Nacional Sindical. Centros de Atención laboral. 2020. Medellín-Colombia

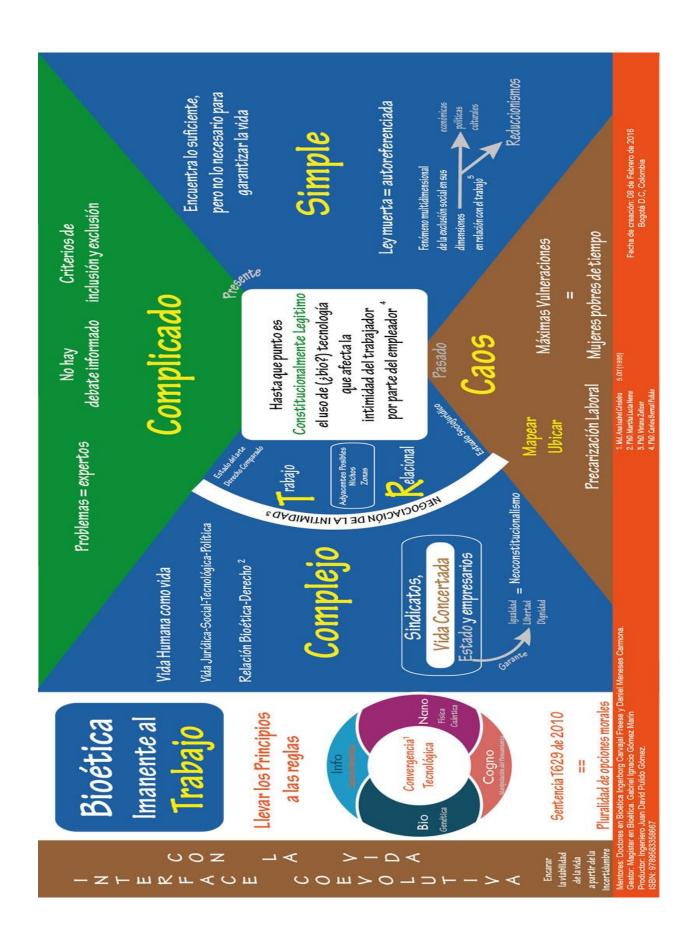
⁶⁶ Ibidem

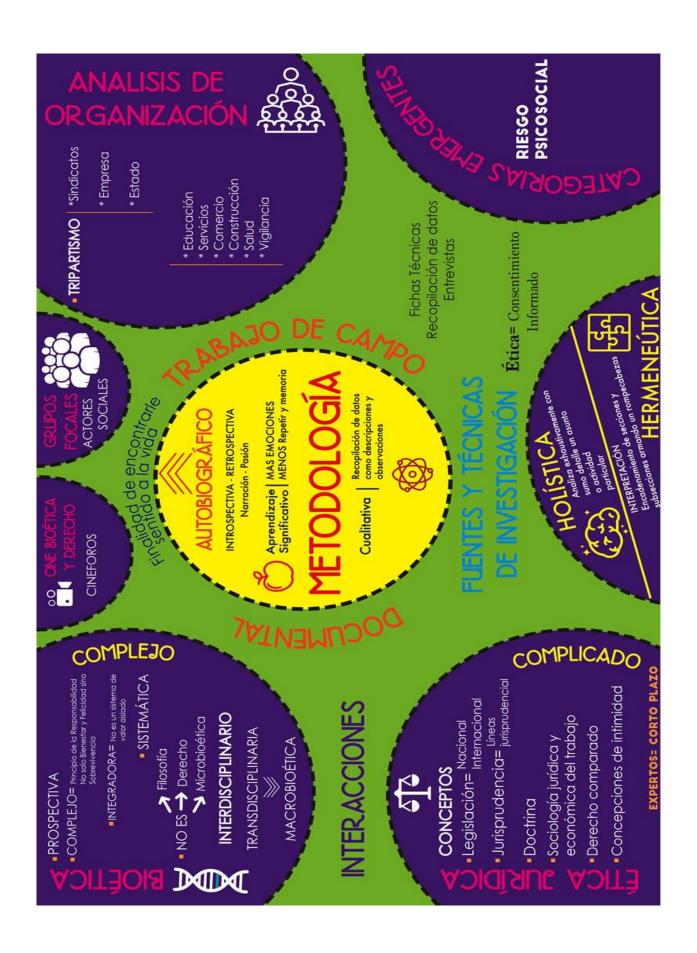


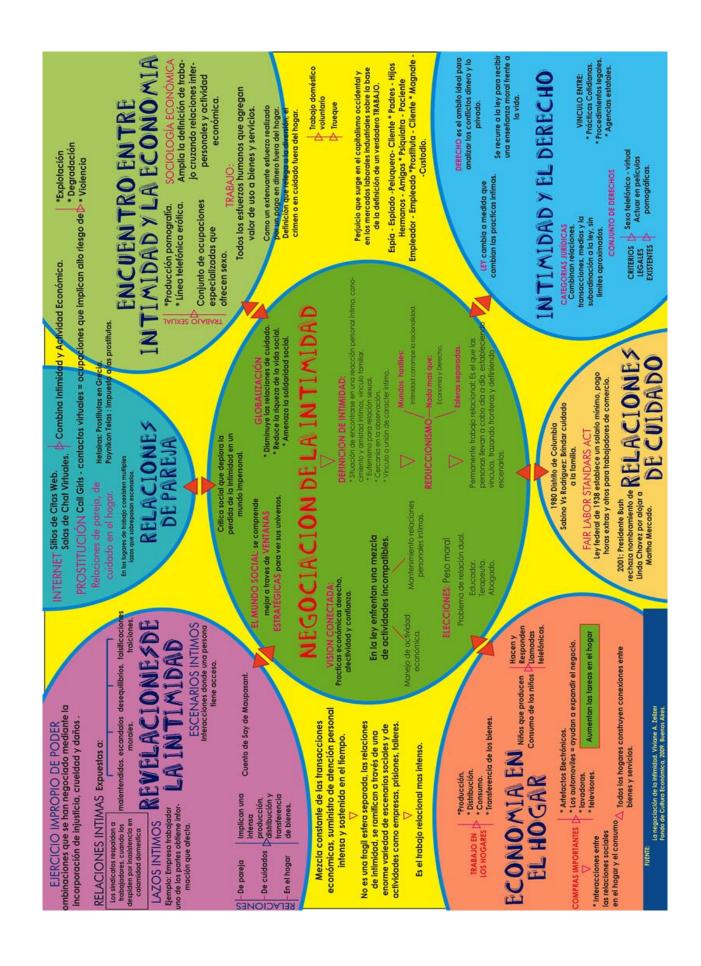




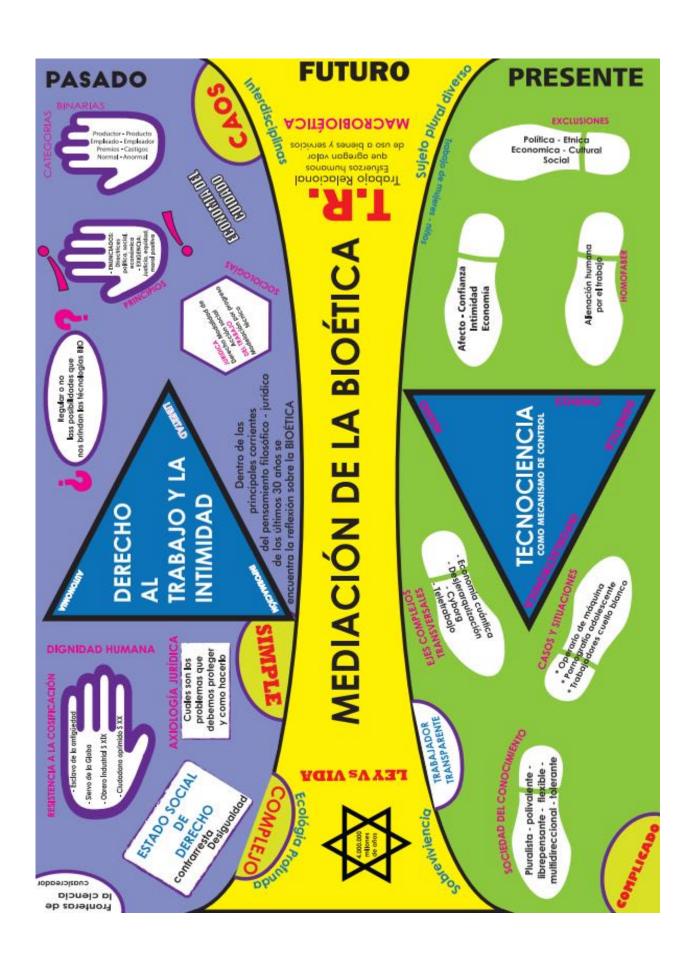


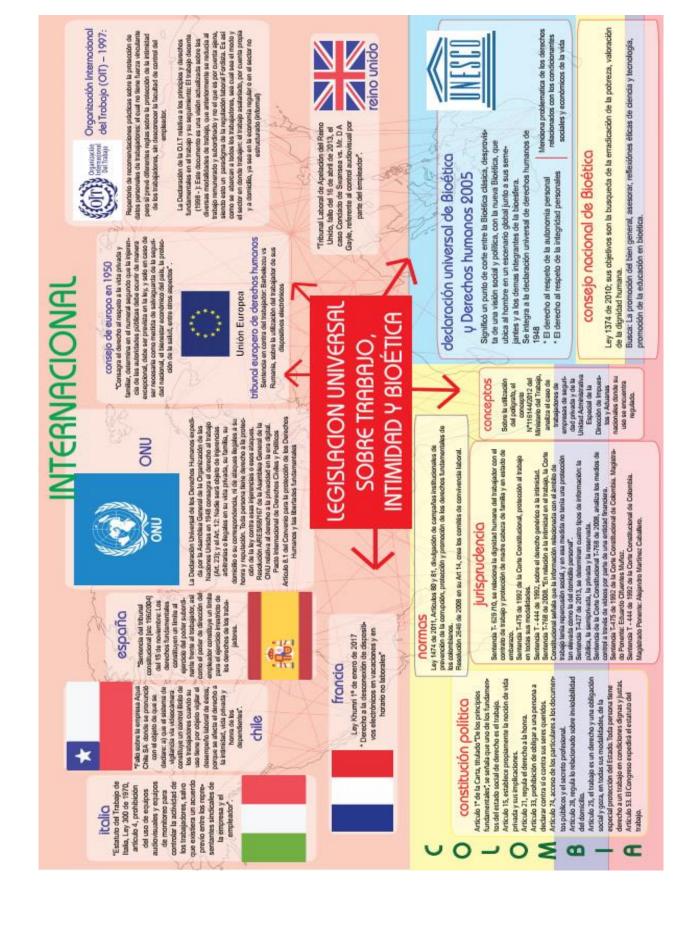












8. EPÍLOGO.

8.1 El sueño de escribir un libro:

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

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

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

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

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

Aquellos que, a 30 años, por no haber tenido una seguridad social, no sólo van a envejecer más rápido, sino que van a cultivar un dolor muy grande en su interior", comenta Gómez. Sin embargo, mucha gente interesada en liderar propuestas positivas se ha unido a su causa. "Con la Universidad del Valle y el programa radial del ejercito -Su amigo el inspector- he podido transmitir el mensaje sobre lo que escribí", expresó Gabriel Ignacio.

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

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

"Mi tarea es proteger el derecho al trabajo bajo los parámetros que establece la ley. El problema es que las leyes van por un lado y la realidad por otro", dice Gómez. Pero su lucha no se detiene con el libro, pues ya vislumbra su proyecto a seguir: "La idea es hacer redes de bioética, donde todas las personas que estén preocupadas por la vida nos organicemos y empecemos a transformar las relaciones de consumo y poder.⁶⁷

_

⁶⁷ Diario Palmira hoy, Ángela María Guzmán, 8 de mayo de 2004.

8.2 Reseña histórica de la Universidad Piloto de Colombia:

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

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

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

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

Los estudiantes invitaron a distinguidos profesionales para encargarlos de las respectivas cátedras y con el correr de los años, terminaron su preparación académica y profesional y obtuvieron su respectivo título en la Universidad que habían fundado, el 27 de mayo de 1970, en

la Academia Colombiana de la Lengua, se graduó la primera promoción de la Universidad Piloto de Colombia.

Ese hecho es un caso excepcional en la historia universitaria de Colombia, pero de ninguna manera extraño a los procedimientos empleados por el hombre en su afán de construir, obtener y perfeccionar sus conocimientos. Al respecto cabe recordar algunos comentarios expuestos por el ilustre pensador y hombre de letras Padre Alfonso Barrera Cabal, en su ensayo titulado "Conceptos Universitarios en su desarrollo histórico" cuando dice "Sociológicamente, Universitas magistrorum et scholarium, aplicado a la condensación espontánea de maestros y estudiantes".

"Universitates de Maestros y Universitates de Estudiantes"

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

En consecuencia, los gestores de la creación de la Universidad Piloto de Colombia siguieron el ejemplo de la universidad italiana de Bolonia, creada en el año 1153, es decir que 800 años después se revivió la denominada "Universitas Scholarium", en donde los estudiantes convocaron a sus maestros y le dieron a la organización su propio estilo de administración". ⁶⁸

-

⁶⁸ Portal web: Universidad Piloto www.unipiloto.edu.co. Obtenido 25/07/2022.

9. BIBLIOGRAFÍA.

FUENTES Y CONSULTAS:

Cartilla sobre personas. LGBTI. 2013. Dirección de diversidad sexual. Alcaldía Mayor de Bogotá. Secretaría Distrital de Planeación.

Defensoría del Pueblo. Sala de Casación Laboral Corte Suprema de Justicia. Derechos Humanos Laborales. 2023. Bogotá. D.C.

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

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

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

Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN.958-33-5666-2. Bioética Laboral. p. 3. Arteb. 2018.Bogotá.

Guía institucional de conciliación en administrativo - Ministerio del Interior y de Justicia Sep. 2007; Guía para la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral. 2015. Positiva compañía de seguros.

Holmes Paz Quiñonez Publicado por Marcial Guillermo Perez Herrera 2007. Guía para la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral. 2015. Positiva compañía de seguros,

Jaime Escobar Triana, Ingeborg Carvajal Freese. Daniel Meneses Carmona. Acercándonos a la Bioética como nueva inteligencia. Editorial Kimpres Ltda. 2002. Colección Pedagogía y Bioética. Universidad El Bosque. Bogotá.

lonso, R. (2023, February 13). ¿Qué es el Internet de las cosas (IoT) y por qué se le llama así? HardZone. https://hardzone.es/reportajes/que-es/internet-cosas-iot/

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

Ministerio de las TICS. Guía con lineamientos generales para el uso de tecnologías emergentes. 2019.

OIT. Panorama Laboral 2022. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2022. 242 p.

Organización Internacional del Trabajo 2023. Primera edición 2023. La inspección del trabajo en Colombia a la luz de las normas internacionales y los convenios de la OIT

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

RECURSOS ELECTRÓNICOS:

acvnews. (2017, August 26). Trabajo sexual: ¿legalización o abolicionismo? WordPress.com. https://agenciatao.wordpress.com/2017/08/25/trabajo-sexual-legalizacion-o-abolicionismo/

Arias, A. (2022, December 20). Tres de cada cinco trabajadores aseguran haber sufrido discriminación en su trabajo. La Vanguardia.

https://www.lavanguardia.com/economia/legal/20221220/8643580/cuando-considera-discriminacion-laboral-mkt-ilg.html

Chidori Books. Tesoros nacionales vivientes: la tradición del presente. Obtenido: 24/04/2022. http://chidoribooks.com/2016/08/tesoros-nacionales-vivientes-la-tradicion-del-presente/

Colombiano, E. (2023, February 24). El duro rechazo de la Corte Suprema de Justicia a la creación de una sala anticorrupción | El Colombiano. www.elcolombiano.com. https://www.elcolombiano.com/colombia/corte-se-opone-a-crear-sala-anticorrupcion-BH20508988

Conzultek. (n.d.). Computación en la nube: ¿qué es y cuáles son sus alcances? https://blog.conzultek.com/teletrabajo/que-es-computacion-nube-sus-alcances

Criterios de interpretación de los derechos fundamentales protegidos por el estado colombiano http://derconscol.blogspot.com.co/2010/05/criterios-de-interpretacion-de-los.html De Colaboradores, E. (2020). Derecho Internacional Laboral. Blog De PRL - IMF Smart Education. https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/derecho-internacional-laboral/

Definición de Derecho del Trabajo - Qué es y Concepto. (n.d.). https://enciclopedia.net/derecho-del-trabajo/

Estrella Flores-Carretero. Instituto Europeo de Inteligencias Eficientes (IEIE). Madrid. Las 4 formas de discriminación a la comunidad LGBT en la sociedad y el trabajo. Obtenido 30/03/2023: https://www.ieie.eu/discriminacion-a-la-comunidad-lgbt- sociedad-y-trabajo/

Ferney. (2023). Todo lo que debes saber sobre la reforma laboral en Colombia. Fintra. https://fintra.co/todo-lo-que-debes-saber-sobre-la-reforma-laboral-en-colombia/

Fundación Torres y Prada. (2021, November 15). ¿Cómo mejorar la convivencia social? - Fundación Torres y Prada. Fundación Torres y Prada - Fortalecemos y fomentamos la Convivencia Armónica. https://fundaciontorresyprada.org/como-mejorar-la-convivencia-social/

Inteligencia artificial y la educación médica: avances y retos - Asociacion Colombiana de Facultades de Medicina. (2023, May 3). Asociacion Colombiana De Facultades De Medicina. https://ascofame.org.co/web/inteligencia-artificial-educacion-medica/

Jaime Escobar Triana, Ingeborg Carvajal Freese. Daniel Meneses Carmona. Acercándonos a la Bioética como nueva inteligencia. Editorial Kimpres Ltda. 2002. Colección Pedagogía y Bioética. Universidad El Bosque. Bogotá.

Laura Alejandra Moreno Urriaga. Entre abolir o regular el trabajo sexual, la prioridad deben ser las mujeres. Obtenido 13/02/2023: https://www.elespectador.com/impacto-mujer/entre-abolir-o-regular-el-trabajo-sexual-la-prioridad-deben-ser-las- mujeres/

Laura Alejandra Moreno Urriaga. Entre abolir o regular el trabajo sexual, la prioridad deben ser las mujeres. Obtenido 13/02/2023: https://www.elespectador.com/impacto-mujer/entre-abolir-o-regular-el-trabajo-sexual-la-prioridad-deben-ser-las- mujeres/

Mora, M. (2022, August 16). Más allá de Las Cucardas: el trabajo sexual en Latinoamérica y el Caribe. Distintas Latitudes. https://distintaslatitudes.net/explicadores/trabajo-sexual-latam

OMS. Campaña mundial contra el edadismo, iniciar una conversación sobre el edadismo. Obtenido 24/04/2023: dn.who.int/media/docs/default- source/campaigns-and-initiatives/global-campaign-to-combat- ageism/guide---initiating-a-conversation-about-ageism--- es.pdf?sfvrsn=f8124aa0_22&download=true

Página Web y Blog bioeticadeltrabajo.org.

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

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

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

Portal web de la universidad Piloto de Colombia. Sección de investigación y consultorías. Obtenido 24/7/ 2022. https://www.unipiloto.edu.co/investigacion/saber-hacer-piloto/

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

Prevención Integral. (2019, September 16). El edadismo en el lugar de trabajo. Prevención Integral & ORP Conference.

https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2019/09/16/edadismo-en-lugar-trabajo

Retos en materia laboral y de empleo frente al nuevo gobierno y Congreso de la República.

Agencia de información laboral. Escuela Nacional Sindical. Obtenido 5/04/2022:

https://ail.ens.org.co/opinion/los- cinco-mitos-de-la-reforma-laboral-que-tienen-los-empleadores/

Tello, A. M. R. (n.d.). Nuevas modalidades de trabajo. es.linkedin.com.

https://es.linkedin.com/pulse/nuevas-modalidades-de-trabajo-ayde-mary-ram%C3%ADrez-tello

TESOROS NACIONALES VIVIENTES: LA TRADICIÓN DEL PRESENTE | chidori. (n.d.). http://chidoribooks.com/2016/08/tesoros-nacionales-vivientes-la-tradicion-del-presente/

Thiago Amorim Lins, Luiz Carlos Fadel de Vasconcellos, Marisa Palacios. Bioética y salud del trabajador: una interfaz. Rev. bioét. (Impr.). 2015; 23 (2): 297-307. http://dx.doi.org/10.1590/1983-80422015232068

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

Uswebtools. (2022). Definición de procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo. HSE Software. https://hse.software/2022/12/08/definicion-de-procesos-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/

Velasquez, P. (2019, May 2). Actuales desafíos de la Seguridad y Salud en el Trabajo. CONSULTORSALUD. https://consultorsalud.com/actuales-desafíos-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/

Víctor Hugo Ramírez. Víctor Hugo Ramírez. Agencia de información laboral. Escuela Nacional Sindical. Obtenido 5/04/2022: https://ail.ens.org.co/opinion/los-cinco-mitos-de-la-reforma-laboral-que-tienen-los- empleadores/

10. ÍNDICE TEMÁTICO.

¿Qué es el programa?	43
Acercándonos a la bioética como nueva inteligencia	93
Agenda - mesa de trabajo:	52
Alianza estratégica:	33
Ambientes laborales inclusivos.	85
Antecedentes.	12
Aplicación del derecho internacional del trabajo en el ordenamiento jurídico colomb inspección del trabajo en colombia a la luz de las normas internacionales y convenio	os de la oit.
Aproximación a la ética y bioética.	
Articulación educativa con el colegio de inspectores de trabajo.	37
Bibliografía	
Bioética para la salud del trabajador.	114
Características, del edadismo.	92
Componente saber hacer:	36
Computación en la nube.	101
Comunidad lgbt en la sociedad y el trabajo.	111
Construcción social del territorio:	35
Contenido temático - marco normativo y jurisprudencial:	46
Definiciones aplicadas en panorama laboral.	88
Derecho a la consulta e información en las relaciones laborales	79
Derecho a la seguridad y salud en el trabajo.	105
Derecho al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias	107
Derecho al trabajo.	81
Desarrollo de la iniciativa.	14
E-learning	34
Edadismo en el trabajo.	116
Elementos de abordaje en situaciones de conflicto	95
Enlaces de interés:	
Entre abolir o regular el trabajo sexual, la prioridad deben ser las mujeres	71
Epílogo.	
Estrategia de transferencia de conocimiento e innovación :	
Explicación del edadismo.	

Gestión y transferencia de conocimiento:	36
Impacto generado.	37
Inspección del trabajo en colombia a la luz de las normas internacionales y los convolt	
Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial:	56
Internet de las cosas (IOT)	74
Introducción:	45
Investigaciones:	35
Mapa mental y el juego de roles como herramientas para multiplicar aprendizajes	124
Mapas mentales.	122
Metodología.	50
Mirada desde el derecho internacional de los derechos humanos y la jurisprudencia casación laboral de la corte suprema de justicia.	
Mitos de la reforma laboral.	86
Objetivos:	45
Octavio Arcila Quintero. Primera Temporada Año 2023.	96
Podcast y página web de la comunidad virtual del Ministerio De Trabajo Y La Univ De Colombia.	
Podcast.	15
Portafolio de servicios de investigación e innovación, de la universidad piloto , que robustecen la alianza estratégica con el ministerio de trabajo:	1
Primera parte aprendizajes básicos para la convivencia social	120
Prohibición de todo tipo de discriminación laboral.	77
Proyectos de construcción de social del territorio:	36
Reseña histórica de la Universidad Piloto De Colombia:	139
Retos en materia laboral y de empleo primera parte	112
Segunda parte: entre abolir o regular el trabajo sexual, la prioridad deben ser las mu	jeres 97
Sueño de escribir un libro:	137
Tesoros nacionales vivientes en japon: la tradición del presente	90
Tito Martinez. Primera Temporada Año 2023.	70
Visión:	45

TITO MARTÍNEZ ORTIZ



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

OCTAVIO ARCILA QUINTERO



Octavio de Jesús Arcila Quintero, pensador por excelencia, abogado, filosofo, magister en educación, profesor universitario y humanista. Consiente de la problemática social.

Una de sus preocupaciones es la educación y la proyección cultural de los pueblos, pretende aportar el desarrollo del pensamiento y la ciencia del derecho a través de la obra PHYSIS-NOMOS.

El abogado y filosofo Arcila Quintero es hijo de inmigrantes campesinos antioqueños, vinieron a los territorios del Quindío, en busca de tierras para poder dar rienda suelta a sus deseos de progreso y bienestar. Su inclinación a la lectura, investigación y el estudio, fue legado de su padre, quien dentro de sus haberes siempre ha contado con una modesta pero interesante biblioteca, donde es fácil encontrar desde una lectura exotérica hasta los libros más clásicos de la lectura universal.

La antítesis PHYSIS-NOMOS, solo es el principio de una prolífica carrera como escritor, se puede asegurar de él la bondad para decirle mucho a la humanidad. Cuenta con la inteligencia, el tiempo y la sapiencia propias de "El Filósofo de la Época"

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.

Visítanos en:





EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL



