

TOMO 2/B-E

DICCIONARIO
ENCICLOPÉDICO MULTIMEDIA
EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA
BIOÉTICA LABORAL.

AUDIO LIBRO EN VERSIÓN PODCAST

Gabriel Ignacio Gómez Marin.

Ministra de Trabajo

Gloria Ines Ramirez Rios

Viceministro de Relaciones laborales e inspección:

Edwin Palma Egea

Secretario General

Guillermo Rojas Forero

Grupo de Comunicaciones

Coordinadora: Lucy Buena Calderon

Laura Borrego Sánchez

Paulina Tabares Serna

Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

Carlos Andres Dussan Salas

Director Territorial de Bogotá:

Pablo Edgar Pinto Pinto.

Presidente

Olinto Eduardo Quiñones Quiñones

Rectora:

Ángela Gabriela Bernal Medina.

Vicerrector:

Oscar Mauricio Cifuentes Martín

Coordinador de proyección social:

Carlos Eduardo Quevedo Pabón

Decano de Ingeniería mecatrónica:

Jaime Duran García

Director de medios de comunicación:

Iván Hernández Peña

Guionista y periodista del programa radial:

Tito Martínez Ortiz

Voz institucional de la Emisora Unipiloto radio online.

Coordinadora de programación:

Juliana Núñez Becerra

Ingenieros de sonido y productor:

James Olarte Pedraza

Coordinadora del programa radial:

Estefanía Gómez Castaño, Profesional en Negocios Internacionales

Investigadores y Consultores

Jesús Emiliano Castañeda Palacios

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

**DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO
DEL MUNDO DEL TRABAJO Y LA
BIOÉTICA LABORAL. TOMO 2.**

EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOETICA LABORAL.

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

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

Magister en Bioética P.U.J.

Bogotá, 2022.

Dedicatoria:

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

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

Basado en:

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

Texto para integrar:

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

Ediciones digitales:

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

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

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

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

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

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

Autor, editor y compilador:

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

Dirección:

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

ISBN

958-33-5666-2

Hecho el depósito que ordena la Ley.

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

Producción:

Juan David Pulido Gómez - Laura Ponce - S Agencia Digital

Portada, 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.

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

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

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

4a Edición. Historias contadas por Estefanía Gómez Castaño. 24 de octubre del 2022. Tomo 1. Emisión Año 2017 y 2018. Tomo 2. Emisión Año 2019 a 2022.

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

Tomo 1. Emisión Año 2017 a 2019.

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

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

8a edición. La Biolaboralidad y el Biotrabajo con Octavio Arcila. 21 de noviembre del 2022.

Tomo 1: Emisión Año 2020.

Tomo 2: Emisión Año 2021 y 2022.

9 a edición. Tendencias Laborales. 25 de noviembre del 2022.

10 a Edición. Panorama del Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral. Segunda Temporada 2022. Tomo 1. febrero 2023.

11ª Edición. Diccionario enciclopédico El mundo del Trabajo y la Bioética Laboral.



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



Audio libro digital en versión pódcast

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

Todos los jueves

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



o haz clic aquí 

U2 UNIVERSIDAD
DE COLOMBIA **Piloto**



www.bioeticadeltrabajo.org

Tabla de contenido

1	B		18
1.1		BENEFICIOS ECONÓMICOS.....	19
1.2		BEPS.....	25
1.3		BETSABÉ ESPINAL, HISTORIA DE LAS MUJERES TRABAJADORAS.....	31
1.4		BIENESTAR INTEGRAL.....	34
1.5		BIODERECHO.....	37
1.6		BIOÉTICA PARTE 1.....	38
1.7		BIOÉTICA DESDE EL TRABAJO.....	40
1.8		BIOÉTICA LABORAL PARTE 1.....	40
1.9		BIOÉTICA LABORAL PARTE 2.....	41
1.10		BIOÉTICA.....	43
1.11		BIOLOGÍA, TRABAJO Y DERECHO AL TRABAJO.....	45
1.12		BIOTECNOLOGÍA.....	50
1.13		BIOTRABAJO EXPLICACIÓN.....	50
	1.13.1	¡Una visión realista que ilumine el futuro!.....	53
1.14		BIOTRABAJO PARTE 1.....	54
1.15		BIOTRABAJO PARTE 2.....	57
1.16		BÚSQUEDA DEL EMPLEO.....	59
2	C		61
2.1		CAMBIO CLIMÁTICO Y AMENAZAS.....	62
2.2		CAMBIO CLIMÁTICO NO DA ESPERA.....	62
2.3		CAMBIO CLIMÁTICO Y SU IMPORTANCIA.....	63
2.4		CAMBIO CLIMÁTICO Y SUS EFECTOS.....	64
2.5		CAMBIO CLIMÁTICO Y EL MUNDO DEL TRABAJO.....	65
2.6		CAMBIOS CLIMÁTICOS QUE YA SE VEN.....	66
2.7		CARPETA PERSONAL.....	66
2.8		CENTROS DE ATENCIÓN LABORAL.....	68
2.9		CIBORG.....	71
2.10		CICLOS HUMANOS.....	72
2.11		CINE.....	72
2.12		COLEGIO NACIONAL DE INSPECTORES DE TRABAJO PARTE 1.....	73
2.13		COLEGIO NACIONAL DE INSPECTORES DE TRABAJO PARTE 2.....	78

2.14	COLEGIO NACIONAL DE INSPECTORES DE TRABAJO PARTE 3.....	79
2.15	COMPLEJIDAD TECNOLÓGICA.....	80
2.16	CONCEPTOS DEL MUNDO DEL TRABAJO.....	83
2.17	CONCILIACIÓN LABORAL Y RELACIONES LABORALES.....	85
2.18	CONCILIACIÓN LABORAL.....	86
2.19	CONFIANZA.....	86
2.20	CONFLICTO.....	86
2.21	CONSECUENCIAS ECONÓMICAS.....	87
2.22	CONSECUENCIAS PSICOLOGÍAS.....	87
2.23	CONSULTORIOS UNIVERSITARIOS.....	89
2.24	CONTAMINACIÓN.....	89
2.25	CONTAMINACIÓN DEL AIRE.....	91
2.26	CONTRATACIÓN EQUITATIVA Y MIGRACIÓN.....	91
2.27	CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.....	93
2.28	CONTRATOS LABORALES Y COMERCIALES.....	99
2.29	CONVENIO DE MINAMATA 1.....	99
2.30	CONVENIO DE MINAMATA 2.....	99
2.31	COP26.....	100
2.32	COTIDIANIDAD.....	102
2.33	CREDO BIOÉTICO.....	104
2.33.1	Dimensiones de la bioética del trabajo por una bioética para el trabajo.....	105
2.33.2	La bioética desde el trabajo.....	105
2.33.3	La bioética con el trabajo.....	105
2.33.4	La bioética por el trabajo.....	105
2.33.5	La bioética y el trabajo.....	106
2.33.6	La bioética hacia el trabajo.....	106
2.34	CRISIS CLIMÁTICA 1.....	106
2.35	CRISIS CLIMÁTICA 2.....	108
2.36	CRISIS FINANCIERA.....	108
2.37	CRISIS SOCIAL.....	109
2.38	CULTURA.....	109
3	D	110
3.1	DAÑOS A LA INTIMIDAD EN AMBIENTES TECNOLÓGICOS.....	111

3.2	DEBERES Y DERECHOS DEL TRABAJO.	113
3.3	DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LA BIOÉTICA.	114
3.4	DECLARACIONES SOBRE POLÍTICA PÚBLICA LABORAL.	114
3.5	DERECHO EN LA BIOÉTICA.	114
3.6	DERECHO AL TRABAJO.	117
3.7	DERECHO COLECTIVO.	117
3.8	DERECHO COMPARADO LABORAL.	118
3.9	DERECHO DE ASOCIACIÓN 1.	118
3.10	DERECHO DE ASOCIACIÓN 2.	119
3.11	DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.	120
3.12	DERECHO DE ASOCIACIÓN 3.	121
3.13	DERECHO LABORAL.	125
3.14	DERECHOS COLECTIVOS.	130
3.15	DERECHOS DE LOS ANIMALES.	131
3.16	DERECHOS FUNDAMENTALES.	131
3.16.1	Los derechos fundamentales:	131
3.16.2	Presupuestos de valor:	132
3.16.3	El derecho a la igualdad:	133
3.17	DERECHOS HUMANOS EN EL TRABAJO.	136
3.18	DERECHOS LABORALES CONCILIABLES.	136
3.19	DERECHOS MÍNIMOS.	137
3.20	DERECHOS Y DEBERES.	142
3.21	DESARROLLO DEL CURSO EN BIOÉTICA.	142
3.22	DESARROLLO SOSTENIBLE.	142
3.23	DESBORDE SOCIAL A CAUSA DEL COVID-19.	144
3.24	DESCONEXIÓN LABORAL PARTE 1.	144
3.25	DESCONEXIÓN LABORAL PARTE 2.	145
3.26	DESEMPLEO Y SUS VARIABLES.	147
3.26.1	Desempleo:	147
3.26.2	Desempleo friccional:	147
3.26.3	Desempleo estacional:	147
3.26.4	Desempleo de larga duración:	148
3.26.5	Desempleo abierto:	148

3.27	DESEMPLEO.....	148
3.28	DESGASTE PROFESIONAL.....	149
3.29	DESIGUALDAD EXTREMA.....	149
3.30	DESIGUALDAD.....	149
3.31	DESIGUALDAD COMO OPCIÓN POLÍTICA.....	149
3.32	DIGNIDAD HUMANA.....	150
3.33	DINÁMICAS DE LA BIOLABORALIDAD.....	153
3.34	DISCAPACIDAD (HISTORIA DE PELÍCULAS).....	153
3.35	DISCAPACIDAD.....	153
3.36	DISCRIMINACIÓN LABORAL.....	154
3.37	DRAMA DE LAS MUJERES EN LA INDIA.....	154
4	E	159
4.1	ECOLOGÍA HUMANA.....	160
4.2	ECONOMÍA.....	160
4.3	ECONOMÍA CIRCULAR.....	160
4.3.1	¿Qué significa para la realidad del mundo de hoy?	160
4.4	EDADISMO.....	162
4.4.1	Leyes contra la discriminación.....	162
4.4.2	Derogar las edades de jubilación obligatoria.....	163
4.4.3	Respuestas a preguntas frecuentes.....	163
4.5	EDUCACIÓN DIALÓGICA.....	165
4.6	EFFECTOS POR TRABAJAR HORAS EXTRA.....	166
4.7	EGRESADOS UNIVERSITARIOS.....	166
4.8	EL PROPIO ESFUERZO (HISTORIA).....	167
4.8.1	Reflexiones sobre el cuento 'el propio esfuerzo'	167
4.9	EMPLEABILIDAD Y LAS COMPETENCIAS LABORALES.....	168
4.10	EMPLEADORES.....	171
4.11	EMPLEO.....	172
4.12	EMPLEOS VERDES.....	172
4.13	EMPODERAMIENTO FEMENINO.....	173
4.14	EMPRENDIMIENTO.....	174
4.15	EMPRENDIMIENTO COMO RETO.....	175
4.16	EMPRENDIMIENTO Y RAPPI.....	175

4.17	EMPRESA EXITOSA POR EL BIENESTAR DE SUS TRABAJADORES.....	175
4.18	ENCÍCLICA PAPAL.....	175
4.19	ENFOQUE DESDE LA BIOÉTICA.....	176
4.20	ENGAÑO A LOS JÓVENES EN SUS PRIMEROS TRABAJOS.....	178
4.21	ENTREVISTAS DE SELECCIÓN.....	179
	4.21.1 Desarrollo de la entrevista.	180
	4.21.2 Etapa central o cuerpo de la entrevista.....	181
4.22	ENVIDIA.	182
4.23	EQUIDAD.	182
4.24	ESTAFAS LABORALES.	183
4.25	ESTATUTO DEL TRABAJO PARTE 1.....	184
4.26	ESTATUTO DEL TRABAJO PARTE 2.....	185
4.27	ESTATUTO DEL TRABAJO PARTE 3.....	190
4.28	ESTATUTO DEL TRABAJO PARTE 4.....	191
4.29	ESTRATEGIA CLIMÁTICA.....	191
4.30	ESTRUCTURA SOCIAL DE LAS HORMIGAS.....	193
4.31	ÉTICA CIUDADANA PARTE 1.....	195
4.32	ÉTICA CIUDADANA PARTE 2.....	199
4.33	ÉTICA EN EL TRABAJO.....	199
4.34	ÉTICA EN LOS NEGOCIOS.....	201
4.35	ÉTICA INSTITUCIONAL.....	201
4.36	ÉTICA MUNDIAL.....	201
4.37	ÉTICA PROFESIONAL.....	201
	4.37.1 Nueve ejemplos prácticos de ética profesional.	202
4.38	ÉTICA Y BIOÉTICA.....	204
4.39	ETNIA.	205
4.40	EXPERIENCIA DEL CINE.	205
4.41	EXPLOTACIÓN SEXUAL.....	205
4.42	EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL.....	206
4.43	EXPLOTACION SEXUAL INFANTIL.....	207
	4.43.1 R.R - Paraguay.....	207
4.44	EXPLOTACIÓN SEXUAL Y LABORAL.	208
4.45	EXPOSICIÓN A LA CONTAMINACIÓN.	211

5 BIBLIOGRAFÍA..... 212
6 ÍNDICE TEMÁTICO..... 219

B

1.1 BENEFICIOS ECONÓMICOS.



En el programa de hoy vamos a abordar todo el tema del Sistema de Equivalencias BEPS, en anteriores programas hemos hablado sobre el programa de Beneficios Económicos Periódicos BEPS, hoy les quiero contar todo sobre este nuevo sistema para que sepan los beneficios.

¿En qué consiste el Sistema de Equivalencias BEPS?

Primero les quiero recordar que son los BEPS, BEPS (Beneficios Económicos Periódicos) es el programa de ahorro voluntario y flexible que hace parte del modelo de protección para la vejez, que favorece a los colombianos que hoy no cuentan con la posibilidad de cotizar para una pensión, o que, habiéndolo hecho, cumplieron la edad de retiro y no lograron obtenerla.

Está dirigido a los ciudadanos colombianos mayores de 18 años que tienen ingresos inferiores a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) y no alcanzan a cotizar para una pensión, de manera que puedan ahorrar desde \$5.000, según sus capacidades, con la periodicidad que decidan (diario, semanal, quincenal, mensual, etc.), para recibir en su vejez, un ingreso de por vida, que se paga cada dos mes.

Ahora sí, respondiendo a la pregunta el sistema de equivalencias es un sistema que busca que un vinculado pueda hacer efectivo el reconocimiento de una pensión de vejez en el Sistema General de Pensiones con los recursos en su cuenta individual de BEPS.

Es decir, Ahorros BEPS igual a Semanas para pensión de vejez Mediante un mecanismo actuarial se busca determinar el número de semanas del Sistema General de Pensiones SGP a las que equivale el ahorro en BEPS de un periodo determinado.

¿A quiénes está dirigido?

Así es importante que conozcan toda la información del programa.

En general, está dirigido a personas con ahorro en el programa BEPS, que se encuentran afiliadas al Sistema General de Pensiones, que cumplan con la edad de retiro y requieran convertir sus ahorros BEPS a semanas para completar las requeridas para una pensión de vejez.

Por ejemplo:

Afiliados RPM y RAIS en edad de pensión o más.

Vinculados BEPS con ahorros suficientes para aplicar Sistema de Equivalencias BEPS y trasladar al SGP las semanas BEPS.

Pueden beneficiarse de esta medida cuando cumplan la edad de retiro (57 años, mujeres y 62 años, hombres) y requieran convertir sus ahorros BEPS en semanas para completar las requeridas y así obtener una pensión de vejez.

¿Cómo está reglamentado?

Exactamente, bueno pues este sistema de equivalencias está reglamentado por el Decreto 1494 de 2022. En donde se establece el Sistema de Equivalencias entre el Servicio Social Complementario de los Beneficios Económicos Periódicos - BEPS y el Sistema General de Pensiones. Así mismo El Decreto 1494 de 2022 establece una fórmula de cálculo para determinar el número de semanas del Sistema General de Pensiones a las que equivale el ahorro en BEPS de un periodo determinado y así es la manera en que se calcula el sistema de equivalencias.

¿Porque es importante el sistema de equivalencias?

Claro que sí, desde ya podemos proteger nuestro futuro y esto lo podemos hacer a través del programa BEPS, es la oportunidad que tienen los ciudadanos vinculados al programa BEPS de convertir en semanas los ahorros realizados en su cuenta individual para que se sumen a las cotizaciones acumuladas en el SGP y, así, lograr cumplir los requisitos establecidos para obtener una pensión de vejez.

Así es director, Recuerden que Colpensiones entregó la primera pensión de vejez a colombiana que ahorró en BEPS

Así es Natalia, Nuestra primera pensionada por el Sistema de Equivalencias de BEPS es un ama de casa, oriunda de la ciudad de Medellín, quien durante su vida laboral se desempeñó como trabajadora en una panadería reconocida de la capital antioqueña, tiempo en el cual, realizó aportes a pensión.

Debido a diferentes circunstancias, no pudo continuar con un trabajo formal, por lo cual ingresó al Programa de Subsidio al Aporte en Pensión, PSAP, con lo que cotizó algunas semanas con apoyo subsidiado del Gobierno nacional, pero, aun así, no lograba completar las semanas para una pensión de vejez. Ella, muy persistente y pensando en su vejez tranquila, se vinculó en el año 2016 al Programa BEPS, pero jamás imaginó que, juntando sus cotizaciones a pensión con los ahorros en BEPS, disfrutaría de una pensión de vejez en su etapa de retiro.

Esto es un hito para Colpensiones en sus 10 años de historia, Toda la familia Colpensiones está muy feliz de entregar la primera pensión de vejez a una ahorradora del programa BEPS, este es un mensaje contundente a los trabajadores del país para que vean que sí es posible pensionarse.

¿Cuáles son los elementos del Sistema de Equivalencias BEPS?

Les voy a explicar de una manera sencilla. Las Semanas totales son igual a Semanas SGP.

Semanas BEPS Semana SGP = Corresponde a un periodo de siete (7) días que aparece reportado como cotizado al Sistema General de Pensión y Semana BEPS es igual a Cantidad de semanas que se podrán sumar en el SGP después de aplicar el Sistema de Equivalencias al capital ahorrado en BEPS, que serán imputadas al final de la historia laboral del afiliado sobre un Ingreso Base de Cotización de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV).

¿Cuándo se solicita que los ahorros de BEPS se conviertan en semanas para los afiliados a pensión?

Esa es una pregunta muy importante y es primordial que lo sepan, se solicita que los ahorros de BEPS se conviertan en semanas para los afiliados a pensión cuando:

1. Cuando el afiliado tenga la edad de pensión o más.
2. Al momento de solicitar la pensión de vejez ante Colpensiones o su fondo privado, se puede solicitar que los ahorros en BEPS sean contabilizados como semanas para liquidar la pensión.
3. Las semanas BEPS calculadas se sumarán a la liquidación para el reconocimiento de una pensión de vejez o para la Garantía de Pensión Mínima.
4. El programa BEPS tendrá diez (10) hábiles para trasladar los recursos a las administradoras de fondos de pensiones.
5. Director Fran muy detallada toda su explicación, esperamos sea de gran ayuda para las personas que están vinculadas al programa BEPS y para toda la ciudadanía que desea conocer toda la información a detalle de este nuevo sistema de equivalencia. Dr. Fran hemos escuchado hablar mucho sobre BEPS y como ha beneficiado a todos y también sobre el sorteo ahorrar es ganar, por favor explíquenos un poco de este tema.

Este año Colpensiones le cumplió a los colombianos y realizó la entrega de las ocho viviendas a los ganadores del sorteo, ocho bonos uno por cada regional de Colpensiones, en Antioquia, Bogotá, Caribe, Centro, Eje Cafetero, Occidente, Santanderes y Sur. El programa le cumple a sus ahorradores, durante estos siete años de gestión ha sorteado 19 bonos para adquirir vivienda y equiparla, y este año no fue la excepción. Ahora mismo está el sorteo ahorrar es ganar para el año 2023, pueden vincularse y participar por uno de los 8 bonos, se pretende incentivar a los vinculados a ahorrar en su cuenta individual durante esta vigencia, de manera que, además de incrementar su capital de ahorro que le permitirá recibir un ingreso en su vejez, tendrá la posibilidad de ganar uno de los bonos para la adquisición de vivienda y equipamiento siempre que cumpla con las términos y condiciones del presente documento. Con esta estrategia se espera que más vinculados alcancen el tope máximo o incrementen su promedio de ahorro y logren cumplir los requisitos para acceder al Seguro de Vida en 2023. Si desean conocer más información sobre los términos, condiciones y plazo para cumplimiento de requisitos pueden ingresar a la página web www.colpensiones.gov.co en donde encontrarán toda la información necesaria para que participen y puedas ser uno de los ganadores.

Gracias por la información del sorteo y el sistema de equivalencias, en Colpensiones hay muchas historias de vida que han tocado los corazones de muchos colombianos, y precisamente este es el objetivo del programa de hoy, que sepan que además de vincularse al programa e iniciar su ahorro voluntario, desde ya van a tomar una decisión para su futuro y vejez y así como muchas personas ustedes también pueden cumplir sus metas y anhelos.

Sí en el programa de BEPS hay personas trabajadoras, luchadoras que han creído en la cultura del ahorro y por eso hoy forman parte de esta gran familia, así como ellos queremos que ustedes también conozcan del programa y el nuevo sistema de equivalencias, Invitamos a todas las personas para que coticen a pensión cuando tenga un trabajo formal o, si por algún motivo pierden su trabajo y perciben ingresos menores a un salario mínimo, ahorren en BEPS, para lograr obtener su pensión. Esto, gracias al Decreto 1494 de 2022 que abre la posibilidad de convertir los ahorros BEPS en semanas que garantizan una pensión de vejez como lo sueña cualquier trabajador en Colombia.

¿Dónde pueden obtener más información sobre este tema?

Canales que podrán usar los colombianos para vincularse a programa BEPS son:

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

Para todos nuestros oyentes que están ubicados en la capital, los invitamos a que se acerquen a las jornadas BEPS que realizamos todas las semanas, llegamos a cada rincón de la ciudad, a cada localidad para brindarles toda la información de los beneficios que Colpensiones tiene para ustedes, así mismo pueden buscarnos en redes sociales para que estén pendientes de todas las actividades que realizamos en las diferentes localidades, con incentivos de ahorro, charlas y asesorías les contamos todo sobre el programa de Beneficios Económicos Periódicos BEPS para que puedan iniciar su ahorro desde ya y no olviden participar en el sorteo Ahorrar es ganar para que puedan ser uno de los ganadores de los bonos de vivienda y equipamiento.



MINISTERIO DEL TRABAJO

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



**Pensión para la vejez de los
trabajadores informales e
independientes.**

Conversatorio con Fran Charrys, Director de la Regional Bogotá de Colpensiones sobre la historia de María Teresa Vásquez, antioqueña de 66 años que logró su sueño de pensionarse gracias al nuevo Sistema de Equivalencias para convertir los ahorros en el programa, en semanas cotizadas a pensión.

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



o haz clic aquí 



1.2 BEPS.



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

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

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

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

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

Así es y por eso quiero comentarles sobre un tema muy importante y es la etapa de retiro y la vejez, en la vida muchas personas creen que nunca llegaremos a la etapa de retiro, pero así como todo, las cosas

cambian y todo evoluciona y cuando la vida gira, nosotros debemos dar la vuelta junto a ella, la vejez es una etapa de la vida fundamental, y aunque sea considerada la última etapa de la vida podemos convertirla en ese último paso que daremos, en el último sueño que cumpliremos, en el último abrazo que daremos y en la última puerta que la vida nos abrirá para finalmente disfrutar nuestra vejez.

Muchos se preguntarán ¿cómo puedo llegar a mi vejez con tranquilidad? Respuesta exacta no hay, pero de que existe un modelo de bienestar y calidad de vida que podemos seguir si lo hay y para eso están los mecanismos de protección para la vejez y alternativas con las cuales ustedes podrán asegurar con bienestar, protección y seguridad su etapa de retiro.

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

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

Cuáles son los beneficios de vincularse a BEPS.

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

- El Gobierno Nacional estimula el ahorro del vinculado entregándole un subsidio del 20% adicional sobre los dineros acumulados.
- No existen multas e intereses de mora en caso de no poder realizar aportes periódicos. ● Se crea una cuenta de ahorros y no se cobran gastos administrativos.
- Consultas de saldos gratis.

- Siempre registrará ganancias en la cuenta individual BEPS.
- Los vinculados pueden acceder a un seguro de vida gratis por muerte con amparo exequial y otras coberturas, haciendo seis (6) aporte de cualquier valor o ahorrando por lo menos \$200.000 en el año 2022, esto les permitirá quedar cubiertos el siguiente año, es decir en el 2023.

Recuerden que este programa está dirigido a los ciudadanos colombianos mayores de 18 años que tienen ingresos inferiores a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente y no alcanzan a cotizar para una pensión, de manera que puedan ahorrar desde \$5.000, según sus capacidades, con la periodicidad que decidan (diario, semanal, quincenal, mensual, etc.), para recibir en su vejez, un ingreso de por vida, que se paga cada dos meses, pero la mejor manera para que puedan conocer sobre este programa, es contándoles a través de las experiencias como ha marcado la vida de las personas y cuenta con cifras muy importantes, Durante siete años de gestión, este mecanismo ha llegado a más de 1.7 millones de colombianos vinculados, asimismo, ha beneficiado a 40.599 personas mayores a través de las Anualidades Vitalicias.

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

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

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

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

En la Regional Bogotá tuvimos el placer de hacerle la entrega de su vivienda propia a la Sra. María Consuelo, de 59 años, vive en Bogotá, en el barrio el Claret, trabaja por días en casa de familia y conoció el programa BEPS por medio de una jornada de itinerancia en el barrio Santa Lucía en la capital del país y decidió vincularse y formar parte del programa en el 2015, La Sra. María Consuelo es la muestra de que con esfuerzo se pueden cumplir los sueños, con los ahorros realizados ella logró participar en el sorteo y el día de hoy tiene su vivienda propia y construyo un futuro mejor de la mano de Colpensiones y el programa BEPS. La historia de la Sra. Consuelo es muy bella, les voy a contar un poco. El equipo de la Regional Bogotá fue directamente a su casa a darle la noticia, fue un momento inexplicable y una emoción en el corazón que todos sentimos, posteriormente le entregamos el cheque simbólico y ahí inició todo el proceso de búsqueda de casa, en este caso la Sra. María Consuelo encontró un apartamento y el equipo de la regional la acompañó a que firmara escrituras, finalmente el 15 de julio se realizó la entrega de las llaves a la ganadora, un día de muchas emociones, un momento muy especial para la ganadora y para todo el equipo, tuvimos el honor de acompañarla en todo el proceso y somos fieles creyentes de que el esfuerzo de la Sra. Consuelo fue premiado a través del programa.

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

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

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

Así es, en el programa de BEPS hay personas trabajadoras, luchadoras que han creído en la cultura del ahorro y por eso hoy forman parte de esta gran familia, así como ellos queremos que ustedes también

conozcan del programa, por eso queremos compartir con ustedes todas las experiencias que han tenido nuestros vinculados a través del programa, el objetivo de estos espacios es que puedan resolver cualquier duda que tengan y enterarse de los beneficios que Colpensiones tiene para ustedes, por eso los invito a que no se pierdan el siguiente programa donde resolveremos todas las preguntas y podrán tener toda la información de BEPS.

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

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

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

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

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

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

 MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



La cotización a pensión para los trabajadores informales

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



Todos los jueves

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



o haz clic aquí 

 UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA

 Red de Radio
Universidad de Colombia

www.bioeticadeltrabajo.org

1.3 BETSABÉ ESPINAL, HISTORIA DE LAS MUJERES TRABAJADORAS.



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

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

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

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

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

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

Eso es así a excepción de los capítulos en donde aparece la huelga, donde hay más datos reales, aunque a su vez está cubierta por un halo de magia. Además, tenía el inconveniente —pero también el reto maravilloso— de tener que sumergirme en el túnel del tiempo e irme 100 años atrás, empezar a caminar esa época, ese Medellín que iba buscando parecerse a París, a Londres. Un Medellín que, de cierta forma, estaba acomplexado. Indagar sobre eso era un trabajo muy grande y nunca imaginé que tardaría seis años en escribir la novela, pero empezó a crecer y no había manera de pararla. "Algún día hoy" recibió el premio de novela Fernando Lara 2019.

Cuando a una novela ya le has dado el hálito de vida, coge una fuerza tremenda; aunque tú la estás llevando, ella también te lleva a ti. Los personajes empezaron a crecer. Todos ellos existieron en Medellín

o en París y yo los hago coincidir en la historia y en el tiempo. Lo real es un tejido de filigrana muy fino que está atado nudo a nudo en el relato. Disfruté muchísimo y también sufrí muchísimo porque se trataba, como te digo, de encajar realidad y ficción y de hacer coincidir también los momentos históricos. Tenía que narrarla con una voz infantil, pero con la sabiduría de quien ha sufrido para poder denunciar todas las injusticias a las que estaban siendo sometidas las mujeres.

Y quise relatar esa diferencia entre ricos y pobres que estaba muy marcada y que era tristemente una realidad. Ilustra esas diferencias sobre todo a partir de un personaje, la coprotagonista, Capitolina. ¿También nace de su imaginación? Así es. Y se hace tan importante que a ratos acaba casi comiéndose a la protagonista. Cuando nacen, ambas son rechazadas por la sociedad por diferentes motivos, pero sobre todo por sus madres. Son huérfanas de madre aun teniendo madre, pero ella las rechazó por ser mujeres... ¡cosa increíble! Son personajes que van creciendo, que te vas enamorando de ellos. Es una novela que no solamente habla de los derechos de la mujer y del feminismo, sino que aborda el trasfondo del ser humano, el porqué de los comportamientos humanos desde la niñez. Y enseña que no todo puede ser en la vida, pero que uno tiene que pactar con ella para seguir adelante. Hay un núcleo psicológico, humano, que arrastra toda la novela.

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

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

Hay varios factores. Uno de ellos es que ella luchó contra un poder político muy fuerte: uno de los dueños de la fábrica era el gobernador de Antioquia, que luego fue presidente de Colombia; otro era dueño de más de la mitad de Antioquia y del país... y también estaba el poder clerical. Hoy Betsabé Espinal está más viva que nunca". Por otro lado, en 1927 surgió otra mujer que, en cambio, tuvo mucha más visibilidad. Era una chica que venía de una familia influyente. Su tío paterno era el dueño del "gran diario" de Colombia. A esa chica la elevaron a las alturas como si fuera la precursora del feminismo en Colombia, cuando no lo había sido. Simplemente tenía mucha más influencia social. En el caso de Betsabé, una vez pasó la huelga fue despedida (¡al mes!), pese a que había logrado que los dueños de la fábrica accedieran a todas sus peticiones, aunque simplemente lo hicieran para quedar bien ante la sociedad. Esta niña lentamente va quedando marginada. Ella nunca se casó con nadie y murió electrocutada, aunque yo quise darle otro final que no vamos a revelar aquí... [se ríe] Me apasiona la complejidad del ser humano, las luces y sombras

que hay en la vida de las personas, lo que aparentemente no se ve. Yo sentí que esa niña me estaba pidiendo que la resucitara, que la sacara de ese ostracismo, de ese silencio al que había quedado condenada.

1.4 BIENESTAR INTEGRAL.



Entidades se han visto en la necesidad de crear nuevos ambientes que beneficien a sus trabajadores. Si bien la Organización Internacional del Trabajo (OIT) definió el 28 de abril como el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, en Colombia se conmemora cada 28 de julio -desde hace casi 40 años- con ocasión a un lamentable hecho. El 28 de julio de 1983, dos avalanchas de rocas ocasionaron el fallecimiento de 200 obreros que trabajaban en la construcción del entonces proyecto hidroeléctrico más grande de Suramérica en el Guavio, Cundinamarca. Este suceso, más allá de su eco en la opinión pública, sentó un precedente y marcó un hito para las empresas colombianas, cada vez más conscientes de su papel activo en la generación de entornos laborales saludables y seguros.

En los años siguientes, el Ministerio del Trabajo creó los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), como el marco jurídico y estratégico para la adecuada administración de riesgos laborales por parte de las compañías, lo que -en definitiva- significó comprometer mucho más a las organizaciones con el bienestar físico, mental y social de sus colaboradores.

Julián Humberto Gironza Rodríguez, coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo de Compensar, explica que “en particular, los SG-SST tomaron fuerza a partir del Decreto 1072 de 2015, el cual obligó a todas las compañías a diseñar e implementar dicho sistema. No obstante, a pesar de que la Ley le otorgó ese carácter obligatorio e ineludible a la Seguridad y la Salud en el Trabajo, es necesario afianzar al interior de las organizaciones una cultura que favorezca el bienestar de la gente”.

Y es que, en los últimos años, estos sistemas están siendo diseñados cada vez de manera más coherente con esa mirada holística e integral del trabajador, que entidades como Compensar, por ejemplo, han adoptado con miras a garantizar el equilibrio físico, mental, social y espiritual de su personal. Sin embargo, este compromiso no solo contempla a colaboradores de la compañía, pues el actual marco integral de los SG-SST también incluye a visitantes, usuarios, proveedores y contratistas.

Espacios de trabajo que aportan al bienestar de los trabajadores. En palabras del coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo de Compensar, para la generación de entornos saludables, sanos y seguros “lo primero, es dar cumplimiento a la normatividad vigente, algo que hemos hecho en Compensar desde siempre. Segundo, las organizaciones deben asignar el recurso humano y tiempo necesarios para llevar a cabo todos los planes de trabajo que se consignan en el documento del SG-SST a nivel interno. Tercero, para que los peligros detectados no lleguen a término, en Compensar hemos establecido acciones de prevención de accidentalidad y enfermedades laborales, así como programas de promoción de la salud en el trabajo”.

Fruto de estos esfuerzos, en los últimos tres años la organización ha visto disminuida en un 40 por ciento la accidentalidad, además de presentar índices de enfermedad laboral por debajo de los registros de Fasecolda y una reducción considerable en los indicadores de ausentismo laboral.

En este mismo sentido, y como una forma de trascender a la norma, la entidad ha venido desarrollando diferentes iniciativas en el marco de su modelo de bienestar integral, entre las que se destaca el programa ‘Corazones Conscientes’, dirigido a colaboradores con alto riesgo cardiovascular, el cual combina en su atención servicios de salud, recreación, capacitación y deporte, entre otros. “Los principales resultados que he tenido en este proceso han sido la mejoría en mi estado físico general, me percibo mucho mejor, disminución de la fatiga, disminución en la inflamación, he reducido la toma de medicamentos que tenía anteriormente y sobre todo me siento más vital, más saludable”, afirmó Ángela Patricia Rodríguez, uno de los 253 colaboradores de Compensar que actualmente hacen parte de ese programa.

Otra estrategia que se destaca es la inmunización contra la influenza del 95 por ciento de sus trabajadores del área de la salud. De otro lado, mediante sus programas de riesgo psicosocial, Compensar ha impactado durante la pandemia a más de 600 colaboradores, quienes han solicitado atención especializada en esta materia. Asimismo, ha seguido brindando acompañamiento permanente a más de 1.900 colaboradores que desarrollan su labor en la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa, dada la coyuntura actual.

Por otro lado, Julián Gironza, reconoce cómo “las herramientas digitales nos han permitido involucrar a los colaboradores y sus familias en escenarios relacionados con la construcción de entornos saludables, entre los que se destacan talleres de primeros auxilios en casa, jornadas de nutrición y de actividad física o charlas de planificación familiar”. Agregando que “todas estas actividades no son solamente para nuestros colaboradores, sino que hemos contado con la participación de su núcleo familiar, además de proveedores, contratistas y usuarios de nuestros servicios en diferentes sedes”.

Acciones que le hicieron frente a los desafíos de la pandemia. En un tiempo donde la presencialidad fue sustituida por la virtualidad y las oficinas por los hogares, la Seguridad y la Salud en el Trabajo tuvo que adaptarse y responder a los innumerables desafíos que trajo consigo el covid-19, y por supuesto Compensar, en línea con su filosofía de bienestar integral, mantuvo firme su compromiso. “El año pasado

y este han sido particularmente desafiantes en materia de salud y seguridad en el trabajo, por cuenta de la situación generada por el coronavirus, por lo que este asunto ha ocupado la mayor parte de nuestra gestión. En este contexto, desde que inició la emergencia sanitaria, desarrollamos diferentes acciones para reducir la exposición y contagio al virus, implementando los correspondientes protocolos, realizando la entrega de los elementos de protección personal individual de acuerdo con el perfil y la especificidad de las actividades, y desarrollando estrategias orientadas a fortalecer la cultura del autocuidado y la prevención”, manifestó Julián Gironza.

Dentro de las acciones puestas en marcha para hacerle frente a este desafío, el coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo destacó: la habilitación de un aplicativo para monitorear en tiempo real el estado de salud de los colaboradores y realizar seguimiento oportuno de los casos positivos y sospechosos de covid-19; la realización de pruebas covid al personal; el programa virtual de pausas activas “Vámonos de pausa”; la prestación de servicio de transporte sin costo durante los primeros meses de la pandemia, para facilitar el desplazamiento de los colaboradores de salud; la creación de “Zonas de recarga emocional” o espacios en diversas sedes donde los colaboradores pudieran recargarse de buena energía, dotados con silla de relajación, boxeador antiestrés, puntos de hidratación, entre otros beneficios; la conformación de un grupo de brigadistas emocionales para acompañar y escuchar a los trabajadores que así lo requerían; la habilitación de una serie de líneas de atención y apoyo psicosocial; y el programa “Saludable MENTE”, que contempla herramientas pedagógicas para promover la salud y el equilibrio mental.

Sumado a ello, recientemente la entidad anunció la adquisición (dentro de la iniciativa de vacunación de empresas privadas), de 7.400 dosis de vacunas contra el coronavirus para inmunizar a 3.700 trabajadores entre los 19 y los 39 años, con mayor exposición en función de la labor que desempeñan. “Con corte al 15 de julio, ya hemos logrado vacunar con esquema completo al 39 por ciento del total de trabajadores y esperamos que para la primera semana de agosto ya tengamos inmunizado al 70 por ciento de todos los colaboradores de Compensar”, puntualizó Gironza.

De esta manera, Compensar concibe el mundo laboral como el escenario ideal para promover el bienestar integral, de adentro hacia afuera, favoreciendo cada aspecto de la vida de las personas y empoderándolas para afrontar de la mejor forma posible los desafíos del futuro. “El centro de todas nuestras acciones son las personas, por eso estamos convencidos de la importancia de la prevención y el cuidado de la salud como ejes fundamentales para promover no solo el bienestar individual, sino también el colectivo, lo que por ende contribuye a la reconstrucción de tejido social y empresarial del país, concluyó Gironza.

1.5 BIODERECHO.



El bioderecho¹ hace comprensible la dimensión jurídica, que tienen los problemas jurisprudenciales, cuando se afecta la vida, relacionándola con los derechos de la dignidad humana, la libertad, la salud y la solidaridad. El trabajo como bioderecho, es la ruta conceptual para integrar el derecho laboral y la dignidad humana con la bioética, porque privilegia y promueve la calidad de vida en toda actividad productiva, resignificado la salud en el trabajo como condición principal y guía de razonamiento en el desarrollo legislativo.

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

“Conjunto de materias jurídicas relacionadas con todos los seres vivos en general, abarcando toda la materia viva presente en el planeta, es decir, animales y plantas, y en particular el ser humano, sus ecosistemas y su evolución”².

Sobre el asunto de la tecnología como una alienación, y la pregunta sobre qué pasa cuando la tecnología se vuelve una herramienta y no un instrumento (cuando desaparece la integración humano- artefacto), el problema no sería el trabajo, sino la relación entre trabajo y tecnología que el derecho está tratando con nuevas normas laborales, como las del derecho a la desconexión. Teniendo en cuenta lo anterior, se propone promover con la bioética global, defender el pensamiento moral de los trabajadores; para que participen en la gobernanza mundial del trabajo, haciendo valer los acuerdos, recomendaciones y convenios internacionales del trabajo por parte de la O.I.T.; sobre las condiciones de trabajo, que afecten su salud mental; cuando se invade su intimidad; con sistemas tecnológicos globales de control vigilancia, como el internet. Al hacerse la pregunta sobre la vida del trabajador actual y futura, así como la forma para garantizar su sobrevivencia, es determinante una legislación laboral, enmarcada en el Estado social de derecho, diferente a un Estado religioso, laico o ideologizado.

¹ Como investigación interdisciplinaria, es una respuesta jurídica a la sociedad, consistente en establecer los principios y normas básicas necesarias para el permanente y continuo desarrollo científico y la protección de la persona humana, así como los derechos fundamentales del hombre, entre los cuales se encuentran su dignidad y su libertad. Y en ese sentido, concebir un ordenamiento legal con una construcción ética, dialógica, participativa y solidaria entre la sociedad y el Estado democrático. Rendón López, A. (5). El Bioderecho como investigación interdisciplinaria: Una respuesta jurídica. Revista Amicus Curiae.

² Romeo Casabona. Carlos María. Enciclopedia de bioderecho y bioética. 2020. Cátedra Interuniversitaria de Derecho y Genoma Humano. Instituto Roche. Madrid. 11/01/2020
Obtenido de <https://enciclopedia-bioderecho.com/voces/33>

Se propone pensar diferente al derecho laboral, frente a la empresa, implementando políticas que amortigüen la afectación e impactos a su intimidad y labor; la legislación vigente protege al trabajador para casos específicos, pero no de forma integral con relación a su bienestar y calidad de vida, porque no le resuelve, ni piensa su futuro.

1.6 BIOÉTICA PARTE 1.



Empecemos excluyendo: por Bioética no se entiende la ética médica, que le precedió, ni la deontología profesional o médica, que se ocupa de regular el ejercicio de las profesiones, en particular, la medicina. También estamos convencidos que no es parte de la filosofía ni de ninguna otra ciencia, sino que desde su cuna goza de una sana autonomía, que comparte con otras disciplinas. No es raro, entonces, que algunos filósofos la llamen ética aplicada como aplicación de la ética filosófica al campo de la vida y del medio ambiente.

A nuestro juicio esto no es Bioética. Continuando con las exclusiones, para irnos acercando a su naturaleza propia y positiva, hace algunos años, y desde el principio de su aparición en Estados Unidos por los años setenta del siglo pasado, hubo ambientes y países que la recibieron y cultivaron como Bioética médica, reducida según su nombre, a la medicina clínica.

Siguiendo al padre de la Bioética, el oncólogo norteamericano Van Rensselaer Potter, en su primer libro, con el que lanzó la Bioética, *Bioethics, Bridge to the Future*, de 1971, y en su segundo libro *Global Bioethics*, aparecido en 1988, se viene insistiendo en ampliar su horizonte hacia temas más generales en los que pueden contextualizarse de forma radical y profunda los problemas relacionados con la supervivencia de la vida humana y del planeta Tierra, la calidad de vida, la cada vez más problemática relación entre medio ambiente y biotecnología, los avances científicos incontrolados, la posibilidad de modificar el genoma humano, las concepciones cada vez más amplias de los derechos humanos, para extenderlos, como se viene haciendo, a los animales, las relaciones entre salud pública y conflictos interpersonales.

El siglo XX pasará a la historia como el siglo en que la ciencia y la tecnología lograron unos avances que nunca conocieron los siglos anteriores; pero tales avances, aunque indudablemente aportaron muchos

beneficios a la humanidad, se vieron acompañados también en muchos casos de una total y peligrosa identificación entre experimentación científica sin límites y el progreso inhumano.

Nürenberg, Willibrooke, Tuskegee, Auschwitz y Dachau son nombres y casos paradigmáticos de lecciones dolorosas que la humanidad hubiese querido no tener que aprender. Desde una perspectiva teórica, la Bioética es una expresión, ciertamente no la única, de una toma de conciencia sobre la necesidad de desarrollar, particularmente entre los mismos investigadores y en el interior de las sociedades, criterios y valores sobre lo que debe o no debe permitirse a los científicos. Al menos por ahora, el escenario adecuado para este tipo de reflexiones es la universidad, proyectada a ámbitos nacionales e internacionales.

Como una respuesta a la necesidad sentida de recoger el reto lanzado por los nuevos y gigantescos desarrollos en ciencia y tecnología y su incidencia en el futuro de la humanidad, surgió a principios de la década del 70 del siglo pasado, este movimiento mundial y nueva disciplina denominada Bioética, cuyo objetivo inicial fue tender un puente entre dos saberes, por entonces divorciados, las ciencias biológicas y las humanidades, que garantice justamente la acción responsable en los campos de las ciencias de la vida y los valores éticos, entre el medio ambiente y la responsabilidad humana.

Resumiendo, la Bioética puede entenderse como:

1. Movimiento mundial en pro de la vida y del planeta Tierra;
2. Como disciplina que se enseña en colegios y universidades de todo el mundo;
3. Como un método de valorar en el diálogo los mega - problemas que le crea al hombre contemporáneo la biotecnología, y de tomar decisiones responsables por el futuro;
4. Como una nueva ética formada en el diálogo inter y transdisciplinar.

Ninguna de estas ramas agota la Bioética, como ni siquiera la suma de todas ellas. Pero hoy día se yergue ella, como una ceiba gigante que cubre con su bello ramaje la vida del mundo entero.

1.7 BIOÉTICA DESDE EL TRABAJO.



LA CONCILIACIÓN LABORAL.³

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

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

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

¿Cuáles son las diferentes clases de conciliación?

¿Cuáles son las características fundamentales de la conciliación?

¿Cuáles son los principios de la conciliación?

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

1.8 BIOÉTICA LABORAL PARTE 1.



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

³ Guía institucional de conciliación en laboral. Ministerio del Interior y de Justicia. Primera Edición.2007: Ed Kronos Impresores. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá

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 e ad y la 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.

1.9 BIOÉTICA LABORAL PARTE 2.



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

- Desarrollo de alianzas estratégicas⁴, implementando una red de aprendizaje en bioética laboral, desde las Universidades del Valle⁵ y Piloto⁶.
- Página web con más de catorce mil visitas virtuales sobre la bioética del trabajo⁷.
- 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)⁸.
- Difusión de normas laborales mediante el programa radial el mundo del trabajo⁹, escuchado masivamente, activando una comunidad digital de personas interesada en los temas de bioética y trabajo.
- Mediante inspecciones preventivas¹⁰, se fortaleció la responsabilidad social empresarial de las unidades productivas¹¹, incorporando la bioética a su misión, visión y valor.

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

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.

⁴ Teniendo en cuenta el despliegue técnico, humano y logístico tanto de los funcionarios de la dirección territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo y de la Universidad Piloto de Colombia, para crear el programa institucional de difusión de normas laborales, se hizo traslado de reconocimiento a los gestores de dicha iniciativa, como práctica exitosa de alianza estratégica competitiva, a nivel de la función pública. De lo anterior ha emergido, un acumulado teórico – práctico, por funcionarios expertos laborales, en la Dirección Territorial de Bogotá, del Ministerio de Trabajo, pertenecientes a los grupos de la Dirección, Resolución de conflictos y Conciliación, Prevención, Inspección Vigilancia y Control, como masa crítica de reflexión, análisis y difusión de normas laborales. El logro, calidad y efectividad del programa radial, basado en la metodología de seminario investigativo "bioética del trabajo", se articula con el proyecto académico de la Universidad Piloto de Colombia; laboratorio de ética (Observatorio de bioética y trabajo). Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN.958-33-5666-2. Bioética Laboral. p. 3. Ardeb. 2018.Bogotá.

⁵ 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.

⁶ Desde agosto de 2007 hasta 2017, se capacitaron 11.200 estudiantes en Bogotá y 1200 en la sede de Girardot. Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN.958-33-5666-2. Bioética Laboral. p. 3. Ardeb. 2018.Bogotá.

⁷ Página Web y Blog bioeticadeltrabajo.org.

⁸ Gómez Marín G. I. 2004. Bioética del trabajo. ISBN.958-33-5666-2. Primera edición. Compucopiamos. Palmira.

⁹ "El mundo del trabajo y bioética laboral", una realización de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo que pretende llevar a los ciudadanos la información general sobre la Oferta Institucional del Sector Trabajo; con énfasis en la población vulnerable, es un magazine que incorpora: cine foros, clase foros literatura, poesía, música radionovelas, debates, retrasmisiones de series del programa de radio abierta "el mundo trabajo" y de talleres de bioética y legislación laboral, paneles de expertos, transmisiones en vivo (consultas laborales, quejas, en tiempo real) entrevistas y comentarios. Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN.958-33-5666-2. Bioética Laboral. p.p. 28. Ardeb. 2018.Bogotá.

¹⁰ Para dar cumplimiento al Plan de Acción de visitas preventivas del Ministerio de Trabajo de la Dirección Territorial, Bogotá año 2014; Se hizo presencia institucional por parte de la autoridad de trabajo, en empresas consideradas como del sector crítico, en el ámbito de laboral, así: construcción, seguridad, comercio, servicios y transporte; incorporando la bioética laboral, al quehacer empresarial, mediante sensibilizaciones con talleres, charlas y cartillas, articulando al sistema de bienestar del talento humano así como a la visión, misión, y valores de la empresa, una nueva mirada que integra la vida y el trabajo. Ibidem.p.p.127.

¹¹ Amarillo 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 Librería y Papelería S.A., Parques y Funerarias S. A.S., CBC S.A., Telesentinel Ltda, Seguridad Atlas Ltda, Casa editorial El Tiempo S. A., Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda., Industrias Cruz Hnos S.A., Construcciones Planificadas S.A., Security One Ltda, Coltanques S.A.S., Vise Ltda. Ibidem.

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.

1.10 BIOÉTICA.



Para explicar científicamente desde la teoría de los sistemas vivos y la bioética, las interacciones entre el trabajo, la tecnología y la intimidad, sus daños y proponer soluciones, emergen integrando la filosofía y la sociología jurídica, el bioderecho, el neuro derecho, la ecología y la biología, los nuevos conceptos de:

- **Biotrabajo:** Supremacía de la vida sobre el trabajo.
- **Nuevo sujeto legal laboral:** Nuevo porque emerge de las interacciones recientes con latecnología. Sujeto, ya que es un individuo con integridad moral y espiritual, que lo hacen autónomo. Legal: Protegido por el imperio de la ley. Laboral: Se hace trabajando dignamente.
- **Biolaboralidad:** Acción del biotrabajo como gestión y dador de vida.

Es mejor las tesis de Robert Alexy que la del positivismo ya que para él “las normas o sistemas jurídicos extremadamente injustos no son derecho”¹²El trabajo es un proceso vital, que, para la sociedad del conocimiento, es un acto creativo, desde lo bio: biodiversidad + trabajo = Biotrabajo. Este concepto soluciona injusticias laborales por los vacíos legales, argumentando la defensa de la vida con un significado

¹² OLIVEIRA, Felipe. Entre el no-positivismo y el positivismo jurídico: notas sobre el concepto de derecho en Robert Alexy. Lecciones y Ensayos. No. 88. Buenos Aires: Facultad de Derecho. Universidad de Buenos Aires, 2010, pp. 101-135.

ambiental, moral, ético y bioético al trabajo.

Cada cosa con la que interactuamos y que hace posible nuestro bienestar y nuestra supervivencia es biodiversidad. Si entendemos el mundo así, es claro que los seres humanos y las sociedades de todos los tiempos no podrían existir sin esta¹³.

El biotrabajo no es la medicina del trabajo, tampoco recursos y ofertas laborales para profesionales de las ciencias biológicas. La función del biotrabajo es:

- Entender la crisis laboral por el cambio climático y la necesidad de la ecologización del trabajo.
- El fomento y creación de los empleos verdes por empresas sostenibles.
- Defender a la mujer trabajadora por “la explotación del cuerpo femenino”¹⁴,
- Interpretar la interacción entre trabajo, intimidad y tecnología.
- Superar la consideración del trabajo como factor de producción en las revoluciones industriales.
- Resignificar la legislación ambiental, económica, política y laboral.

Tiene aplicaciones prácticas, defendiendo la vida en todas sus formas y la dignidad humana, llevando los principios bioéticos de la justicia, precaución, responsabilidad, autonomía, beneficencia, no maleficencia y solidaridad, e incluyendo “los valores humanos y el diálogo interdisciplinario”¹⁵ en las siguientes áreas del saber:

Ciencias de la salud, psicología, competencias y talento humano, sociología del trabajo, sociología jurídica, comunicación social, tecnociencia, historia del trabajo, filosofía del derecho, neuro derecho, bio derecho,

¹³ Entre 1970 y 2016 se identificó una disminución promedio del 68 % de 21.000 poblaciones estudiadas de mamíferos, aves, anfibios, reptiles y peces. Una pérdida que es aún más dramática en nuestra región, ya que a pesar de que América Latina y el Caribe solo representa el 16 % de la superficie terrestre del planeta, las poblaciones de estos animales se redujeron hasta un 94 %. La pérdida de biodiversidad terrestre se debe, principalmente, a los cambios en el uso del suelo que ha convertido hábitats autóctonos originales en tierras de cultivo. Mientras tanto, en los ecosistemas acuáticos el principal motor de esta pérdida está relacionada con la sobreexplotación de especies y recursos. La exacerbación de estas dinámicas en los últimos años, motivadas por el aumento de la población humana, el consumo, el comercio mundial y la urbanización han llevado a las especies animales y vegetales a este aterrador panorama que amenaza su existencia y, por ende, la nuestra. BIBO. Luis Germán. 2022, un año clave para revertir la pérdida de biodiversidad. [En línea]. Recuperado el 25/09/2022. Disponible en: <https://www.elespectador.com/ambiente/bibo/2022-un-ano-clave-para-revertir-la-perdida-de-biodiversidad/>

¹⁴ SANTOEMMA, Iliaria. Cuerpos, mujeres, explotación: la era del biotrabajo y sus implicaciones. UCM, 2015/16. [En línea]. Recuperado el 02/05/2022.

Disponible: https://www.academia.edu/36532671/Cuerpos_mujeres_explotaci%C3%B3n_la_era_del_biotrabajo_y_sus_implicaciones en:

¹⁵ LLANO Escobar, Alfonso. ¿Qué entendemos hoy por bioética? Selecciones de Bioética N° 15. Bogotá: Instituto de Bioética de la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia, 2016.

sociobiología o biología social, biotecnología, prevención de riesgos laborales, jurisprudencia, cooperativismo, bio economía, hermenéutica, derechos humanos laborales, ecología y bioética laboral.

El concepto universal del biotrabajo Integra el mundo del trabajo, conjura la explotación laboral, el trabajo infantil y la trata de personas; está a favor del bienestar, la calidad de vida, la concertación, el dialogo tripartito (Estado, empresas y trabajadores) y el pacifismo.

1.11 BIOLOGÍA, TRABAJO Y DERECHO AL TRABAJO.



EL TRABAJO COMO SISTEMA BIOLÓGICO.

¿Qué se entiende por el trabajo como sistema biológico?

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

El derecho ambiental se caracteriza por su multidisciplinariedad -con un alto componente tecnocientífico-, por su carácter preventivo, por su vocación universal y por la transversalidad en cuanto al resto del ordenamiento jurídico. Se nutre, entre otros, de los principios de precaución, prevención, responsabilidad ambiental, acceso a la información, participación, cooperación y, a nivel internacional, el de las responsabilidades comunes pero diferenciadas.¹⁶

En un momento crucial de cambios, disrupción digital obsesión por la productividad y los resultados económicos, surge el biotrabajo fundamentado en la bioética y el pensamiento universal interdisciplinario y transdisciplinario de los biólogos chilenos Humberto Maturana y Francisco Varela,¹⁷ sus ideas y concepciones son aplicables para argumentar, defender y buscar la supervivencia, bienestar, salud y calidad de vida de los trabajadores.

¹⁶ Martín, R. (1991): Tratado de Derecho Ambiental. Edita Trivium, Madrid. Obtenido 22/07/ 2021. <https://diccionario.cear-euskadi.org/derecho-ambiental/>

¹⁷ La expansión del interés por los trabajos de Maturana está dada en el hecho de que las temáticas abordadas por él han rebasado las especialidades (Biología, Epistemología, Psicología, Neurociencias, Antropología, Sociología, Educación, Pedagogía, Didáctica, Ética, Política), y constituyen aspectos importantes en el discurso biogenético, neuropsicológico, sociocultural, e incluso político e ideológico, de nuestro tiempo. Alexander Ortiz Ocaña. El pensamiento filosófico de Humberto Maturana: La autopoiesis como fundamento de la ciencia. Revista Espacios Vol. 38 (N ° 46) Año 2017. Pág. 31. Caracas.

Para interpretar el trabajo como proceso vital, se relacionan los procesos biológicos y sociales, que son la ontogenia (Cambio estructural de una unidad sin que ésta pierda su organización.)¹⁸ y la Autopoyesis (Capacidad de la vida de autoorganizarse y de reproducirse a sí misma).¹⁹

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

¿Como la biología puede resignificar al trabajo?

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

Es holístico, no antropocéntrico²⁰ se identifica y se define desde el vivir ²¹ y se hace como la organización de lo vivo, dentro de un sistema agregado de organismos.²² Sus referentes son:

La complejidad²³ (Relaciones basadas e insertadas por la diferencia), la autonomía²⁴ (Haciéndose a sí mismos.)²⁵, la diversidad, la variabilidad (Enriquecidas por ser distintas),²⁶ la pluralidad, la auto

¹⁸ La ontogenia describe el desarrollo de un organismo, desde el óvulo fertilizado hasta su senescencia, pasando por la forma adulta. La ontogenia es estudiada por la biología del desarrollo. La ontogenia es la historia del cambio estructural de una unidad sin que ésta pierda su organización. Este continuo cambio estructural se da en la unidad, en cada momento, o como un cambio desencadenado por interacciones provenientes del medio donde se encuentre o como resultado de su dinámica interna. El desarrollo animal u ontogenia cumple dos funciones principales: Genera diversidad celular a partir del huevo fecundado y organiza los diversos tipos celulares en tejidos y órganos. Asegura la continuidad de la vida de una generación a la siguiente.2/02/2020 Obtenido de <https://educalingo.com/es/dic-es/ontogenico>

¹⁹ Según estos autores, un sistema autopoyético es un sistema que, en vez de ser programado desde fuera, se hace a sí mismo, pero que está abierto para recibir y producir. El sistema autopoyético se define, entonces, como una organización cerrada (que se hace a sí misma y no está programada desde fuera) y una organización abierta (que produce, da y recibe) Rodríguez Casilda. 2/01/2020 Obtenido de: <http://metiendoruido.com/2013/05/autopoyesis-autorregulacion-y-anarquia/>

²⁰ La necesidad de explicar la sociedad sin referencia al sujeto es ciertamente revolucionaria, pues permite desantropologizar a la sociedad. Según el autor el hecho que se ubique al ser humano en el entorno del sistema social le da a éste la libertad y complejidad que realmente posee, excluyendo así la posibilidad que la sociedad este configurada a imagen y semejanza del ser humano. Gibert Galassi, Jorge; Corre, Beatriz. La Teoría de la Autopoyesis y su Aplicación en las Ciencias Sociales. El Caso de la Interacción Social Cinta de Moebio, núm. 12, 2001 Universidad de Chile. Santiago.

²¹ Los seres vivos somos sistemas autopoiéticos moleculares, o sea, sistemas moleculares que nos producimos a nosotros mismos, y la realización de esa producción de sí mismo como sistemas moleculares constituye el vivir. Ana País. Bbc News. La autopoyesis de Humberto Maturana, la definición de vida del biólogo chileno que hizo reflexionar hasta al dalái lama. Obtenido22/08/2021: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-46959865>

²² La autopoyesis u organización de los seres vivos se da en diferentes dominios, con diversas clases de componentes y formando distintos sistemas. Entre tantos sistemas moleculares diferentes, los seres vivos son sistemas autopoiéticos moleculares. Las células son sistemas de primer orden, porque existen directamente como sistemas autopoiéticos moleculares, en tanto que los organismos son de segundo orden, porque son agregados de células, mientras que las colmenas, las colonias, las familias y los sistemas sociales, son sistemas de tercer orden, porque son agregados de organismos. Maturana R. H. Y Varela G. F. (2004) De máquinas y seres vivos. Autopoyesis: la organización de lo vivo, Buenos Aires, Grupo Editorial Lumen-Editorial Universitaria.

²³ La complejidad no es una propiedad sino un concepto multidimensional, que implica multiplicidad de relaciones posibles, posibilidades diferentes, dinamismo irreversible, diferencia, negación antes que afirmación. Supone una forma particular de racionalidad fundada precisamente en la diferencia, pero de manera autorreferente, que se da "cuando se refleja en la unidad de la diferencia. Luhmann, N. (1998) Sistemas sociales. Lineamientos para una teoría general, Barcelona, Antrhopos-Universidad Iberoamericana-Centro. Editorial Javeriano. Pontificia Universidad Javeriana.

²⁴ La novedad del trabajo de Maturana y Varela fue reconocer que el ser vivo tiene significado en sí mismo y no por su lugar en una cadena evolutiva ni por alguna supuesta finalidad en su proceder. Para ellos, las operaciones locales evidencian que el organismo es ante todo un sistema autónomo, con una organización en la que se constituye a sí mismo como unidad, con unos cambios internos que conllevan sólo a la conservación de su identidad. Garavito G., M. C., & Villamil L., A. F. (2017). Vida, cognición y sociedad: La teoría de la autopoyesis de Maturana y Varela. Revista Iberoamericana de Psicología issn-l:2027-1786, 10 (2), 145-155. Obtenido: <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/1253>

²⁵ Todo ser vivo es un sistema cerrado que está continuamente creándose a sí mismo y, por lo tanto, reparándose, manteniéndose y modificándose. El ejemplo más simple quizás sea el de una herida que sana. Ana País. Bbc News. La autopoyesis de Humberto Maturana, la definición de vida del biólogo chileno que hizo reflexionar hasta al dalái lama. Obtenido22/08/2021: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-46959865>

²⁶ Por ello mismo, la apertura a la variabilidad sería una necesidad para la supervivencia y la complejización de las sociedades: una sociedad rica y próspera reconoce y acepta las formas en que sus mismas partes han aceptado la variabilidad; una enferma, considera a sus propios miembros como enemigos. Flores Labra & Varela García, 1994. Citado por Garavito G., M. C., & Villamil L., A. F. (2017). Vida, cognición y sociedad: La teoría de la autopoyesis de Maturana y Varela. Revista Iberoamericana de Psicología issn-l:2027-1786, 10 (2), 145-155. Obtenido: <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/1253>

organización (Mediante identidades únicas),²⁷ la alteridad, la democracia, la tolerancia (Haciendo procesos horizontales y participativos incluyendo al otro.)²⁸ y el amor (El afecto como el motor de la vida.).²⁹

¿Qué es el biotrabajador?

El biotrabajador es el nuevo sujeto legal laboral que genera cohesión social en el marco de la “legalización de la vida social”,³⁰ es biopraxis³¹(el vivir, pensar y hablar, relacionadas o encaminadas a mantener la vida, la conciencia y la comunicación.³²), su actuar inspira cariño, ternura y aceptación, replanteando las relaciones laborales, si estas no se sustentan en el amor sino en el deber, la responsabilidad y la exigencia en el cumplimiento de tareas.³³

Para darle al derecho al trabajo una categoría universal y ambientalmente sostenible, es necesario integrarlo con el derecho a la vida y los derechos de la naturaleza haciendo “conexiones entre las normas jurídicas y las estrategias políticas relacionadas con el medio ambiente, y los modelos de justicia que los fundamentan.”³⁴

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

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

²⁷ Entre los aportes de los chilenos, son fundamentales las nociones de autonomía y autorreferencia de los seres vivos, la circularidad de los procesos moleculares autopoiéticos, la configuración de identidades únicas que anteceden al proceso evolutivo y el fenómeno interpretativo como fenómeno cognitivo natural de estructuras físico - químicas y unidades organizadas, cuyos significados corresponden a identidades bien definidas. Agüero, Juan Omar (2010). Niklas Luhmann y los sistemas autopoiéticos. VI Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata.

²⁸ En cuanto la relación entre biología y sociedad, el continuo entre las formas básicas de la vida y la sociedad es el continuo de la vida buscando formas más complejas de cognición; y las sociedades, que son muy distintas a las células, requieren de una amplia apertura a lo otro para su supervivencia. Dicha apertura es garantizada por el modelo democrático de organización política y social. Y ciertamente, en esa relación entre lo biológico y lo cognitivo encontramos la relación entre lo social y lo epistemológico: fue hasta los años 60s y 70s del siglo XX que, a través de teorías de sistemas, se pensó a los seres vivos como seres autopoiéticos. Sinteticemos sosteniendo que sin la organización autopoiética, no habría sociedades; pero sin sociedad, no habría Teoría de la Autopoesis que dé razón de dicha organización. Garavito G., M. C., & Villamil L., A. F. (2017). Vida, cognición y sociedad: La teoría de la autopoesis de Maturana y Varela. Revista Iberoamericana de Psicología issn-l:2027-1786, 10 (2), 145-155. Obtenido: <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/1253>

²⁹ La biología del amor considera el amar como acción y verbo, no como sustantivo, y se distingue como la emoción fundante de lo social y configurativa de la biopraxis humana. Alexander Ortiz Ocaña. El pensamiento filosófico de Humberto Maturana: La autopoesis como fundamento de la ciencia. Revista Espacios Vol. 38 (Nº 46) Año 2017. Pág. 31. Caracas.

³⁰ Agüero, Juan Omar (2010). Niklas Luhmann y los sistemas autopoiéticos. VI Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata.

³¹ Las biopraxis son configuraciones teleonómicas formadas por lo momentáneamente indudable, lo previamente obvio, la certeza del hecho, la convicción profunda problemática, la convergencia de distinciones, la coherencia de la operación, la armonía del acto, el cierre momentáneo de la circularidad autopoiética plena de sentido. La biopraxis humana es una distinción, una identificación que está inmersa o es immanente a los procesos configurativos del sujeto, es la súbita sorpresa que nos asombra, extasia y abstrae, es lo que nos pasa, lo que nos ocurre, lo que nos sucede y acontece en este preciso momento, en este instante, en este suspiro, que ya no es. Ortiz, A. (2013). Configurología. Paradigma epistemológico y metodológico en las Ciencias Humanas y Sociales. Antillas.

³² El ser humano realiza básicamente tres operaciones en sus biopraxis cotidianas: vivir, pensar y hablar. En realidad, los seres humanos desarrollamos otras múltiples operaciones diariamente, pero todas están relacionadas o encaminadas a mantener estas tres operaciones: la vida, la conciencia y la comunicación. Si sintetizamos más esta idea, la única operación que nunca dejamos de realizar los seres humanos es vivir. De ahí que las biopraxis son las operaciones básicas de los seres humanos. A través de las biopraxis lingüísticas, los seres humanos creamos los sistemas. Las palabras (biopraxis lingüísticas) nos permiten crear el sistema psíquico. Nos traemos al mundo a nosotros mismos mediante la operación del hablar, al auto -observarnos mediante la distinción yo/lo otro. El hablar crea el pensar y todo lo demás. No existe nada fuera de las biopraxis lingüísticas. Estas crean los sistemas. Ortiz-Ocaña, A. La interacción entre los sistemas vivos, psíquicos y sociales en la teoría sistémica de Niklas Luhmann. Revista praxis filosófica. Departamento de Filosofía, Facultad de Humanidades, Universidad del Valle. Cali.

³³ Una de las principales diferencias epistémicas entre Luhmann y Maturana estuvo dada precisamente en la forma de concebir los sistemas sociales. Para Luhmann los sistemas sociales son comunicaciones y para Maturana los sistemas sociales son amor. La emoción del amor es el fundamento de los sistemas sociales, por tanto, no hay sistema social sin amor. Desde esta mirada, si la biopraxis lingüística no es afectiva, si la comunicación no inspira cariño, ternura y aceptación, entonces no se genera el sistema social. Es por ello por lo que para Maturana las relaciones laborales no constituyen un sistema social, porque no se sustentan en el amor sino en el deber, la responsabilidad y la exigencia en el cumplimiento de tareas. Ibidem.

³⁴ Hardin, Garrett Stone, Christopher D. Rose, Carol M. Derecho ambiental y justicia social. Siglo del Hombre Editores. 2009. Bogotá.

legales eran, en el pasado, tomadas como "cosas" sin derechos legales; por ejemplo, los extranjeros, los hijos y las mujeres.³⁵

El reconocimiento jurídico de los derechos de la Naturaleza está cada vez más arraigado en los ordenamientos jurídicos que asumen el giro biocéntrico. El avance en el reconocimiento de la titularidad de la Naturaleza como sujeto de derechos es uno de los pilares de la transición ecológica y de la búsqueda de una relación armónica entre el ser humano y la Naturaleza implica necesariamente un cambio de paradigma en el pensamiento jurídico.³⁶

Debemos avanzar hacia una nueva ética que transforme el Estado y el derecho, una ética en la que los animales y demás sujetos de la naturaleza ocupen un lugar de respeto y empatía y no sean visto como meros instrumentos.³⁷ Jurídicamente el derecho ambiental sustenta el trabajo “en armonía con el medio ambiente como bien jurídico del que depende no sólo el desarrollo económico, sino el bienestar y la salud de la ciudadanía”.³⁸

¿Como sería el trabajo concebido biológicamente?

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

“La coherencia y la armonía en las relaciones y las interacciones entre los integrantes de un sistema social humano se deben a la coherencia y la armonía de su crecimiento en él, en un continuo aprendizaje social que su propio operar social (lingüístico) define, y que es posible gracias a los procesos genéticos y ontogenéticos que permiten en ellos su plasticidad estructural”³⁹

³⁵ Derecho ambiental y justicia social, Siglo del Hombre Editores, Universidad de los Andes, Bogotá, 2009. Citado por María Valeria Berros. Ética animal en diálogo con recientes reformas en la legislación de países latinoamericanos. Revista de Bioética y Derecho, núm. 33, enero 2015, p. 82-93. Observatorio de bioética y derecho. Universidad de Barcelona.

³⁶ Rubén Martínez Dalmau. La naturaleza como sujeto de Derechos en el Constitucionalismo Democrático / editores académicos. Liliانا Estupiñan Achury. Universidad Libre, 2019. Bogotá.

³⁷ Gil Botero. Manifiesto jurídico por los animales y el medio ambiente. Revista Colombiana de Bioética. E. Vol. 12 Núm. 2 (2017). Universidad el Bosque. Bogotá.

³⁸ Desde la utilización del agua para generar electricidad, para la industria o para el suministro a los hogares, hasta la protección de los bosques y el control de las emisiones contaminantes para garantizar la calidad del aire que se respira. Unir - Universidad Internacional de La Rioja. Derecho Ambiental: ¿en qué consiste, qué importancia tiene y qué salidas laborales ofrece? Obtenido: 20/07/2021: <https://www.unir.net/derecho/revista/derecho-ambiental/>

³⁹ Maturana, Humberto. El árbol del conocimiento: las bases biológicas del entendimiento humano / Humberto Maturana y Francisco Varela. - V ed. Lumen, 2003. Buenos Aires.

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

Por ceñirse sólo a lo justo natural, la ciencia del derecho natural está limitada por razón de la materia, marginando cuanto pertenece a la ciencia del derecho positivo. La filosofía jurídica, cuando no es positivista, suele absorber a la ciencia del derecho natural, la cual aparece, en consecuencia, muy desdibujada y prácticamente confundida con la filosofía del derecho.⁴⁰



MINISTERIO DEL TRABAJO

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



Relación entre biología, derecho y trabajo

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



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



o haz clic aquí



⁴⁰ Javier Hervada. Introducción crítica al derecho natural. Undécima edición. Ediciones Universidad de Navarra, S.A. 2011. Pamplona.

1.12 BIOTECNOLOGÍA.



1.13 BIOTRABAJO EXPLICACIÓN.



En el contexto de la transmodernidad (La era de realidad virtual),⁴¹ con la mirada amplia y compleja de la bioética y la biopolítica, problematizada por el ejercicio de la intimidad y la sostenibilidad ambiental; se fortalece el derecho al trabajo y el Estado social de derecho; surgiendo una nueva frontera del mundo laboral, que incorpora la conservación de la vida humana y no humana;

Como desarrollo jurisprudencial de la jurisdicción laboral, en el análisis de casos difíciles; cuando está en juego la dignidad humana por el desborde tecnológico, afectando los derechos a la intimidad en el trabajo y el libre desarrollo de la personalidad; es necesario destacar y hacer prevalecer los derechos humanos, siendo pertinente el sistema de interpretación jurídico de Robert Alexi, (1984) basado en la filosofía del derecho, la hermenéutica y la sociología jurídicas.

El derecho a rajatabla ha hecho mucho daño a lo largo de la historia; por ejemplo, a los huelguistas que son los trabajadores; los han estigmatizado, perseguido, e invisibilizados; a las mujeres obreras, las han pordebajado por el hecho de ser madres gestantes, tener doble rol de trabajadoras y madres, también

⁴¹ "El hombre de nuestro tiempo no solo se extiende, sino que se duplica, y al hacerlo crea una realidad virtual como resultado de la extensión de sus manos, de sus piernas, de su cerebro, de su sensibilidad. Esto ha ocurrido particularmente en la revolución digital, que puso fin a la Modernidad e inauguró una nueva época que hemos llamado provisionalmente Transmodernidad. El método de MacLuhan, basado en un conjunto de preguntas, se apoya en la observación empírica y por lo tanto es comprobable. Treinta años después de creado da lugar, en la actual crisis, a una teoría de la reflexividad. Es un medio para concentrar el conocimiento de cualidades ocultas o inadvertidas en nuestra cultura que actúan sobre los fenómenos. Llevamos a toda la humanidad como nuestra piel y con los medios de comunicación como extensión de nuestros cuerpos las ciudades podrán transformarse en la aldea global. Para MacLuhan la civilización es comparable a la cultura de la escritura en la antigüedad, el recorrido humano de la agricultura a la industria mecánica y de esta a la eléctrica aplicada a los medios de comunicación de masas con la tecnología electrónica y el signo visual y auditivo, que lo llevó como hombre de ciencia a estudiar y predecir la influencia que ejercerían los nuevos medios en la vida de la sociedad. La luz, su velocidad e información pura en la edad energética, llevamos a toda la humanidad como nuestra piel y con los medios de comunicación como extensión de nuestros cuerpos las ciudades podrán transformarse en la aldea global, en sistemas de información. Hans

han sido víctimas de la violación a su derecho a la intimidad, que es la base de sus derechos reproductivos, desencadenando una vulneración de su dignidad humana; todo esto porque, por ejemplo, hace doscientos años prevalecía el derecho civil, sobre los derechos humanos. Como alternativa al derecho positivo, para interpretar el trabajo como sistema vital; se propone pensar el derecho desde:

*“El derecho natural que es considerado una de las fuentes del derecho, junto a la costumbre (consuetudinario) y al derecho escrito (positivo), ya que sus postulados nacen junto con el ser humano, y por ende son la base de los Derechos Humanos Universales como los entendemos hoy en día”.*⁴²

Hay que cambiar la subjetividad (visiones de nosotros y lo que nos rodea); para que el saber común, apoyado por la ciencia jurídica, encuentre en el trabajador, que se denomina nuevo sujeto legal laboral, un carácter moral; sustentado en la dignidad humana y los derechos fundamentales (La vida, la libertad, la igualdad).

Para dar claridad y profundizar en el concepto de biotrabajo; se une el concepto de vida con el concepto de trabajo y su sistema⁴³ de actuar, que es la biolaboralidad, enlazando procesos ecológicos, culturales y biológicos, como un todo (Matriz biótica y abiótica). Que actualmente se encuentra en peligro por el cambio climático.⁴⁴ Las características principales del biotrabajo son:

- Integra un concepto universal, por lo tanto, no es reduccionista, ni coyunturalista, ni cortoplacista. Su definición hasta el momento se ha quedado corta y limitada, a áreas del conocimiento como son la salud ocupacional, la biología y la economía.
- El biotrabajo, por su dinámica se concreta creando y produciendo conocimiento, dentro de una dinámica progresiva, donde el trabajo, cualquiera que este sea, se convierte en un círculo virtuoso, que no acumula ni se queda con la riqueza, es decir, es distributivo y equitativo.

En su movimiento, así como en sus procesos de gestión y acción, ninguna parte es más importante que la otra, todas tienen igual importancia, a semejanza del funcionamiento del cuerpo humano y sus órganos, que son armónicos, integrados y sostenibles.

Küng. Ética Mundial. - Fundación Ética Mundial. 2009. www.global-ethic.com. Módulo 9. Dirección de Responsabilidad Social. Casa Editorial. El Tiempo S.A. Bogotá.

⁴² Raffino María E. Concepto de Derecho Natural. Argentina. Disponible en: <https://concepto.de/derecho-natural/>. Consultado: 03 de enero de 2020.

⁴³ El objetivo de la teoría de sistemas es el descubrimiento sistemático de las dinámicas, restricciones y condiciones de un sistema, así como de principios (propósitos, medidas, métodos, herramientas, etc.) que puedan ser discernidos y aplicados a los sistemas en cualquier nivel de anidación y en cualquier campo, con el objetivo de lograr una equifinalidad optimizada. Von Bertalanffy, Ludwig (1976). Teoría general de los sistemas. Fundamentos, desarrollo, aplicaciones. Fondo de Cultura Económica. ISBN 9681606272. México.

⁴⁴ La necesidad de alcanzar una nueva comprensión del universo que nos rodea como un todo en el que, para comprender sus partes, es necesario estudiar su interrelación con el resto de los fenómenos, pues su visión está basada en que la naturaleza de la realidad es un proceso creativo e interconectado en el que nada puede ser entendido por sí mismo, sino por su pertenencia a la infinita y extensa danza de la creación. Fritjof Capra. La trama de la vida. Contraportada. 2002. Editorial Anagrama. Barcelona.

- Es heterarquico (Sin jerarquías), holocrático (Autónomo). sinérgico, progresivo, productivo, no acumula; esta sintonizado con el bioderecho, los derechos humanos, la dignidad humana, el derecho a la intimidad y al libre desarrollo de la personalidad; en conclusión, es un sistema libertario que evoluciona integrado a las plantas, los animales y a las estrellas del universo; potenciando todos los avances tecnológicos de frontera, a favor de la vida, no solo humana.
- El biotrabajo, se articula con el concepto de bioaprendizaje⁴⁵, porque relaciona el trabajo como proceso vital y conocimiento. La bioética permite entender que, a través de la argumentación⁴⁶, el derecho se proyecta, fortalece y se dimensiona de forma universal, con la prevalencia de la vida, bajo los principios de equidad y solidaridad, pensando a los seres humanos sin gentilicios o divididos por las ideologías, sino como especie humana, es decir ciudadanos planetarios.

Partiendo de la declaración universal sobre bioética y derechos humanos de la UNESCO del año 2005, se evidencia la prevalencia y aplicabilidad en el mundo del trabajo del derecho a la dignidad humana, que se proyecta con las siguientes dimensiones:

Por una bioética para el trabajo⁴⁷ (Aboga por una igualdad ponderada en el trabajo). La bioética desde el trabajo⁴⁸ (Dignificación del trabajo mediante el logro de una calidad de vida). La bioética con el trabajo⁴⁹ (Fortalece el alcance global e integrador de los derechos humanos laborales). La bioética por el trabajo⁵⁰

⁴⁵ "El bioaprendizaje, observa y define el aprender y el conocimiento como un proceso de integralidad de todos los seres vivos donde la forma más apropiada para aprender es aprender viviendo y vivir aprendiendo" "El aprendizaje no es un amontonamiento sucesivo de cosas que se van reuniendo, sino que se trata de una red o trama de interacciones neuronales muy complejas y dinámicas, que van creando estados generales cualitativamente nuevos en el cerebro humano. A esto se da el nombre de morfogénesis del conocimiento. En este sentido, el aprendizaje consiste en una cadena compleja de saltos cualitativos de auto organización neuronal de corporeidad viva, cuya clausula operacional (léase: organismo individual) se auto organiza en cuanto se mantiene en un acoplamiento estructural con su medio." (Assmann, 2002; 39) Medina Bejarano, Roberto. Bioaprendizaje y educación intercultural. *sophia* [online]. 2017, vol.13, n.1 [cited 2019-12-29], pp.47-54. Available from: <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-893220170001

⁴⁶ En relación a la lógica de la argumentación: Entre la bioética y el derecho; José A. García Pereañez, plantea: "Cuando se ejercita en las practicas argumentativas del derecho y la bioética, podemos decir simplemente, que la democracia sale legitimada, se ve como algo más que un discurso justificatorio del poder, se deja ver el gran consenso de la voluntad general, entre disensos." La lógica de la argumentación: entre la bioética y el derecho. José Antonio García Pereañez. Profesor U. de A. Doctorante en bioética. Universidad del Bosque.

⁴⁷ Que unifique las relaciones industriales y laborales en torno al respeto a la vida, que ponga de presente las consideraciones ambientales humanas y no humanas, en toda labor o intervención transformadora del entorno y su impacto en el planeta, que señale la discriminación y el racismo en el trabajo, así como las consecuencias del trabajo infantil y adolescente en sus peores formas tales como la explotación sexual y el servicio doméstico; que denuncie las desigualdades e injusticias y los vacíos éticos en el mercado de trabajo (En la demanda: abuso de la posición dominante de las empresas; En la oferta: fragilidad de la población vulnerable jóvenes recién egresados, mujeres, adultos mayores - En la intermediación: el papel del estado como árbitro que no equilibra las injusticias laborales). Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN.958-33-5666-2. Bioética Laboral. p.p. 38. Ardeb. 2018. Bogotá

⁴⁸ Problematisa el concepto de trabajo con los valores, los hechos y las normas (Derecho administrativo laboral, Riesgos laborales, Derecho de asociación, Constitucionalización del trabajo; renovando espiritualmente la fuerza de trabajo con un alcance universal y complejo, incluyendo una mirada biocéntrica. Es una visión optimista conectando el trabajo con la calidad de vida, para dignificar el trabajo haciendo entendible los cambios sociales, personales, familiares y empresariales a los ciclos vitales, sustituyendo las relaciones de poder basadas en jerarquías y acumulaciones materialistas y consumistas por redes emergentes y auto organizadas socialmente. *Ibidem*.

⁴⁹ Integra la ética del trabajo, haciendo obligatorio unos mínimos de la ética civil para un saber hacer, incluyendo las consideraciones relacionadas con la dignidad de la vida que emergen con la vida misma, es la sustentabilidad humana que se va transformando, a partir de "las convergencias tecnológicas de las ciencias cognitivas, la nanotecnología, la robótica, info electrónica y la genética (Gómez Córdoba, A. (2000). Consideraciones éticas en la enseñanza de la medicina. Bogotá: Centro Interinstitucional de Estudios en Bioética y Derecho Médico Analbe.) La bioética aporta métodos prospectivos, sistemáticos y globales para analizar los cambios vertiginosos originados por la tecnología y así evitar que el trabajo se instrumentalice. *Ibidem*.

⁵⁰ Le da un valor moral a los derechos humanos que se aplican al mundo del trabajo y brinda elementos para obtener madurez en el trabajo, rescata, da contenido y significado a la preparación para la vida laboral, ayudando a la transición del mundo de la academia al mundo del trabajo, proponiendo la conciencia de libertad, motivando la autonomía, resaltando el trabajo digno y decente, así como un entrenamiento para el emprendimiento y el auto empleo. *Ibidem*.

(Ejercicio de autocontrol y conservación en el trabajo como filosofía de vida). La bioética y el trabajo⁵¹ (Conciencia liberadora del trabajo como castigo). La bioética en el trabajo⁵² (Prevalencia de la confianza, sobre la amenaza y el control en el trabajo).

1.13.1 ¡Una visión realista que ilumine el futuro!⁵³

Una visión no es.	Construir una visión sí implica...
Un oráculo o una profecía.	Un dialogo entre las ciencias que estudian la política, la economía, la ecología, la educación y la comunicación
Una representación fantástica del futuro sin relación real con el presente	
Una nueva iglesia o una religión mundial.	Un panorama global con el que se pueda adivinar un mundo más específico, más justo, más humano.
Una proyección de datos estadísticos	
Un plan ideado sabiamente pero irrealizable en la practica	Un proyecto que oriente éticamente a la comunidad mundial para solucionar los problemas globales.
Una nueva ideología o un estado global	

⁵¹ Porque el trabajo debe ser saludable tanto físico como mentalmente, evitando jornadas extenuantes para cambiar dinero por salud. Interiorizar que el trabajo no es una mercancía tiene que ver con la conciencia sobre las labores que tienden a ser repetitivas y monótonas, y que hay que transformarlas en liberadoras. La bioética por su método para abordar todos los problemas, hace viables sistemas de educación permanente, permitiendo llevar el arte al mundo del trabajo, haciendo uso educativo del metalenguaje del cine y los documentales, como cajas de herramientas para desenmascarar el consumismo, explicando las contradicciones, las paradojas y los dilemas que se presentan a diario en los centros de trabajo. Ibídem.

⁵² Es un enfoque que realza la confianza entre trabajadores y empleadores, con énfasis en la conversación y el diálogo abierto, para un juego limpio, sin prevenciones, con empatía, de esta forma los actores del mundo del trabajo pasan de una ética del mandato y obediencia a una ética de la responsabilidad y libertad. Ibídem.

⁵³ Hans Küng. Ética Mundial. - Fundación Ética Mundial. 2009. www.global-ethic. Dirección de Responsabilidad Social. Casa Editorial. El Tiempo S.A. Bogotá

1.14 BIOTRABAJO PARTE 1.



El futuro del trabajo está caracterizado por las nuevas tecnologías y la robótica, pero, sobre todo, por la posibilidad, cada vez más palpable, de poder dedicar menos horas de nuestras vidas a las tareas productivas. ¿Podremos, por fin, disfrutar del simple hecho de vivir⁵⁴?

El paso del nuevo sujeto legal laboral (bioético, ecológico, plural y diverso) al biotrabajo (vida antes que trabajo), es la persona saliendo del consumismo, la alienación tecnología, la rutina y la cotidianidad; creando nuevas realidades con tiempo para ser, estar y ser consciente de su finitud, así como de la urgente necesidad de sostenibilidad planetaria, en crisis por el cambio climático.

Ese tiempo espiritual para la solidaridad, el arte, la lúdica, la recreación y la fraternidad; es calidad de vida y bienestar, que solo lo dan los espacios de ocio, intimidad y descanso, disfrutados en comunión con la naturaleza, los compañeros, amigos y su núcleo familiar; viajando, festejando, departiendo, celebrando, pensando, amando, haciendo deporte, reflexionando, estudiando o investigando.

La informática, el internet, las aplicaciones, la robótica y las tecnologías optimizan los procesos productivos, dejando que el trabajo pesado, peligroso. autómatas, rutinario, sucio, mecánico y repetitivo, sea de las máquinas; liberando a los humanos, para que puedan encontrarse a sí mismos en sus espacios vitales, y así dar un plus o valor agregado a su existencia; potenciando su curiosidad, capacidad de asombro, habilidades blandas, inteligencia emocional; cultivando la creatividad, innovación y emprendimiento. Los siguientes desarrollos legislativos y jurídicos apuntan en ese sentido:

- En relación con el emprendimiento:

La ley de innovación y el emprendimiento: En el 2011, aparece la ley N°1450, plan nacional de desarrollo 2010-2014; esta ley crea INNpalsa Colombia, programa especial de Bancóldex, banco de desarrollo del Estado colombiano, ya en el 2012 se consolida su creación, con el objetivo de activar el crecimiento empresarial extraordinario jalonado por la innovación en el país⁵⁵.

⁵⁴ CARDIEL, David. ¿Hacia una nueva ética del trabajo? España: Ethic, 13 de octubre de 2021. [En línea]. Recuperado el 29/04/22. Disponible en: <https://ethic.es/2021/10/hacia-una-nueva-etica-del-trabajo/> //

⁵⁵ Innpalsa Colombia estimula el surgimiento de nuevas empresas de alto potencial de crecimiento y da soporte a firmas que colocan la innovación en el centro de su estrategia. INNpalsa se define como la unidad de desarrollo e innovación del gobierno nacional. TORRES, Sonia.

- En relación con la ecología:

El debate, a propósito de la transición energética y el compromiso universal de reducción del calentamiento global, que se vincula al diseño de los espacios de recuperación de la empleabilidad en clave trabajo decente, ha puesto el acento en la generación de empleos verdes, incluido en el proyecto de ley 470 de 2021 Senado/097 de 2020 Cámara, para contribuir al desarrollo sostenible⁵⁶.

- Con relación a su derecho a la intimidad:

La definición de los límites en la utilización de la tecnología en las relaciones de trabajo representa una búsqueda de las respuestas con mayor proporcionalidad en la ecuación control empresarial/intimidad y la definición de los espacios de circulación de la información pública, semiprivada y privada. Más allá del reconocimiento legal del derecho a la desconexión laboral en las leyes 2088 y 2121 de 2021, y debido a las carencias en materia de garantías en este ámbito, resultará especialmente interesante evaluar la adopción de políticas en el interior de las organizaciones para la efectividad de la desconexión incluida en el proyecto de ley 489 de 2021 Senado/071 de 2020 Cámara⁵⁷.

Desde el biotrabajo y la bioética, surge el nuevo sujeto legal laboral, referenciado por el bioderecho, la bioeconomía, la biotecnología⁵⁸, la bioinformática, la biología computacional y la biopolítica; sus actividades son bio negocios⁵⁹, eco ecoeficientes⁶⁰, dentro de ecosistemas de emprendimiento⁶¹, en clústeres biotecnológicos⁶², Su dimensión biodiversa y ecológica se potencia por las siguientes ventajas ambientales⁶³:

Centro de bioinformática y biología computacional. Plan de incubación para empresas de base biotecnológica en Caldas. Editorial Blanecolor S.A.S. Manizales: Centro de Bioinformática y Biología Computacional de Colombia, 2017.

⁵⁶ A este fin es deseable incorporar amortiguadores sociales, tan demandados y necesarios para responder a períodos de crisis, de cara a una transición justa para trabajadores y comunidades. JARAMILLO, Iván. ¿Hacia dónde se mueve el futuro del trabajo? El Espectador. Observatorio Laboral: Universidad del Rosario, p.3.

⁵⁷ Ibidem.

⁵⁸ Como la utilización de la investigación biológica para lograr avances tecnológicos por medio de la modificación de organismos vivos. Se puede afirmar que el hombre se ha beneficiado de la biotecnología desde hace miles de años; sin embargo, en su evolución, y desde una perspectiva moderna, la biotecnología hoy involucra el uso de la información, incorporando técnicas para el mejoramiento, identificación o caracterización de especies de interés, genética y la incorporación de técnicas de ADN recombinante Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD). (2009). The bioeconomy to 2030. RAMÍREZ, Andrea; & BENAVIDES, Claudia. Eslabones débiles y necesidades del sistema biotecnológico colombiano, Editorial Blanecolor. Manizales: Centro de Bioinformática y Biología Computacional de Colombia, 2017.

⁵⁹ Los Bio negocios se rigen por directrices sutilmente distintas a las de los negocios tradicionales, ya que son más intensivos en Investigación y Desarrollo (I +D), por lo tal razón, toman más años en convertirse en operaciones rentables; la aplicación de la tecnología o ciencia a estos negocios es un requisito fundamental para la consolidación de su estructura productiva basada en el valor agregado. El factor más importante en la sostenibilidad de un bio negocio es su capacidad de apalancamiento operativo y financiero durante el proceso inicial. DIAZ, María. Plan Quinquenal de Formación e Inserción Laboral en Biotecnología y HPC para el departamento de Caldas, Editorial Blanecolor S.A.S. Manizales: Centro de Bioinformática y Biología Computacional de Colombia, 2017.

⁶⁰ Esta necesidad hace referencia al desarrollo de procesos y productos amigables con el medio ambiente a través del correcto uso de los recursos naturales, de la disminución de productos químicos y del aprovechamiento de los residuos industriales. RAMÍREZ, Andrea; & BENAVIDES, Claudia. Eslabones débiles y necesidades del sistema biotecnológico colombiano, Editorial Blanecolor. Manizales: Centro de Bioinformática y Biología Computacional de Colombia, 2017.

⁶¹ Facilitan que emprendedores de alto potencial tengan acceso a los recursos que ellos requieren, tales como talento, financiación, acceso a consumidores y conocimiento; logrando constituir compañías que generen empleo y valor a sus comunidades. Estos Ecosistemas están constituidos de individuos (emprendedores y consumidores), compañías, gobiernos y otras organizaciones que interactúan para influenciar el desarrollo de emprendedores y sus empresas dentro de un área metropolitana o región. DIAZ, María. Plan Quinquenal de Formación e Inserción Laboral en Biotecnología y HPC para el departamento de Caldas, Editorial Blanecolor S.A.S. Manizales: Centro de Bioinformática y Biología Computacional de Colombia, 2017.

⁶² Clúster: por clúster se entiende la concentración de empresas interconectadas, típicamente en un área geográfica o en un sector de aplicación, que incluye proveedores de insumos y de tecnología, grupos académicos y de investigación, así como consumidores y aplicadores, e incluso empresas de servicios orientadas al sector de aplicación. Un clúster se forma siempre para acelerar de forma simultánea el desarrollo científico, el desarrollo tecnológico y el desarrollo empresarial y económico en un área específica (PUIN, 2016). RAMÍREZ, Andrea; & BENAVIDES, Claudia. Eslabones débiles y necesidades del sistema biotecnológico colombiano, Editorial Blanecolor. Manizales: Centro de Bioinformática y Biología Computacional de Colombia, 2017.

⁶³ El país cuenta con un enorme potencial para el desarrollo de la industria biotecnológica dado por las siguientes características (mencionadas en el documento de inversión en el sector Biotecnológico de Procolombia. Inversión en el sector Biotecnología. Recuperado de <http://www.inviertaencolombia.com.co/sectores/servicios/biotecnologia.html>. TORRES, Sonia. Centro de bioinformática y biología computacional. Plan de incubación para empresas de base biotecnológica en Caldas. Editorial Blanecolor S.A.S. Manizales: Centro de Bioinformática y Biología Computacional de Colombia, 2017.

- Colombia es uno de los países con mayor biodiversidad del mundo. Alberga aproximadamente el 10% de las diferentes formas de vida conocidas, lo cual es enorme si se tiene en cuenta que Colombia sólo ocupa el 0.7% de la superficie del planeta⁶⁴.
- La ubicación privilegiada de Colombia en el trópico y la variación de altura de su superficie, permite que se encuentren diferentes pisos térmicos que favorecen la existencia de una gran variedad de ecosistemas⁶⁵.
- Ocupa el primer lugar a nivel mundial en diversidad de orquídeas y aves; segundo en plantas, anfibios, peces dulces-acuícolas y mariposas; tercero en reptiles y palmas; y cuarto en mamíferos⁶⁶.
- Ocupa el segundo puesto a nivel mundial en diversidad de flora⁶⁷.

La bioética, da un sentido y significado al trabajo, relacionándolo con los procesos vitales; ayuda al abogado a leer el derecho laboral, en términos de sistemas vivos, se pregunta: ¿Cómo leer el derecho al trabajo, desde la bioética?, pero ¿cuál bioética? sería una palabra vacía, sin el biotrabajo.

Fundamentando científicamente el biotrabajo, en términos de sistemas vivos, Maturana y Luhmann, explican con mayor claridad esas características mirando la sociedad con una dimensión biológica.

El sociólogo alemán Niklas Luhmann propone una intersección que combina sociología, fenomenología, historia de las ideas, cibernética y las nascentes ciencias de la complejidad. Esta renovación consistió en trasladar el foco de la sociología desde la acción a la comunicación. La acción tenía una presencia universal, en los sistemas físicos y naturales, y también en los sociales⁶⁸.

Tanto o más famosa que la propuesta de Maturana es la del sociólogo alemán Niklas Luhmann. Este autor realizó un esfuerzo programático que durante la década del ochenta permitió la adopción del concepto de autopoiesis por parte de la teoría sociológica. A partir del concepto de autopoiesis o caracterización de lo constitutivo de la organización celular, las ciencias sociales y en particular la sociología, tradujeron esa idea de la siguiente forma: la sociedad son sistemas sociales autopoieticos⁶⁹.

El concepto de autopoiesis, desarrollado por Maturana y Varela para los sistemas biológicos, le dio a Luhmann la clave definitiva de lo que era específicamente social, puesto que considero que la

⁶⁴ (Obtenido de Earth Trends). Ibidem.

⁶⁵ (bosques naturales, áreas de sabanas, zonas áridas, humedales, picos de nieve, entre otros). Ibidem.

⁶⁶ (Obtenido del Sistema de información de Biodiversidad de Colombia, SIB). Ibidem.

⁶⁷ Ibidem.

⁶⁸ MASCAREÑO, Aldo. Maturana, Luhmann y la autopoiesis de la comunicación. La Tercera, 2021. [En línea]. Recuperado el 29/04/22. Disponible en: <https://www.latercera.com/opinion/noticia/maturana-luhmann-y-la-autopoiesis-de-la-comunicacion/zctnlouy2vhfxpocir7rrk4xsu/>

⁶⁹ (clausurados operativamente) y autorreferentes (que integran los elementos del sistema como unidades de función). LUHMANN, Niklas: *Sistemas sociales*, Editorial Iberoamericana, México, 1991, pág. 79 y siguientes. Citado por: GIBERT-GALASSI, Jorge y CORREA, Beatriz. *La Teoría de la Autopoiesis y su Aplicación en las Ciencias Sociales. El caso de la interacción social*. Cinta de Moebio Revista de Epistemología de Ciencias Sociales Universidad de La Frontera. Chile. [En línea]. Recuperado el 03/1/2021. Disponible en: <http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/12/gibert.htm>

comunicación oscila autónomamente como un organismo vivo; no solo es poética, sino que autopoética. Gran parte de su teoría de la sociedad moderna se basa en conceptos de Maturana y Varela, como acoplamiento estructural, clausura operativa o el carácter emergente de la explicación científica⁷⁰.

La autopoiesis o autopoyesis (en griego: auto, ποίησις [auto, poiesis] 'a sí mismo; creación, producción') es un neologismo que designa la cualidad de un sistema molecular capaz de reproducirse y mantenerse por sí mismo. Fue propuesto por los biólogos chilenos Humberto Maturana y Francisco Varela en 1973 para definir la química de auto mantenimiento de las células vivas. Una descripción breve sería decir que la autopoiesis es la condición de existencia de los seres vivos en la continua producción de sí mismos⁷¹.

Desde la Teoría de la Autopoiesis, entenderemos a los organismos como sistemas cognitivos que dan sentido al mundo en la medida en que se relacionan con él. En esa experiencia de sentido, lo que es el adentro y el afuera se va resignificando, de modo que la vida va encontrando nuevas maneras de complejizarse. La sociedad es uno de los resultados de la complejización de los seres vivos o autopoéticos, por lo que se discuten las principales propuestas para entender las sociedades desde la autopoiesis⁷²

1.15 BIOTRABAJO PARTE 2.



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

La mirada bioética se da cuando se refiere a la problemática tecnológica y las revoluciones industriales referida al cambio cognoscitivo, humano y moral que esta trae consigo. La complejidad de la bioética se

⁷⁰ MASCAREÑO, Aldo. Maturana, Luhmann y la autopoiesis de la comunicación. La tercera, 2021. [En línea]. Recuperado el 29/04/22. Disponible en: <https://www.latercera.com/opinion/noticia/maturana-luhmann-y-la-autopoiesis-de-la-comunicacion/zctnlou2vhfxpocir7rrk4xsu/>

⁷¹ VARELA, Francisco; & MATURANA, Humberto. De Máquinas y Seres Vivos: Una teoría sobre la organización biológica. Santiago de Chile: Editorial Universitaria, 1973.

⁷² GARAVITO G., M. C., & Villamil L., A. F. (2017). Vida, cognición y sociedad: La teoría de la autopoiesis de Maturana y Varela. Revista Iberoamericana de Psicología issn-l:2027-1786, 10 (2), 145-155. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.

expresa en los problemas que ha sido capaz de plantearse, y tiene ante sí⁷³. Dicha corriente de pensamiento incluye los siguientes autores: Antecedentes en el pensamiento dialéctico en la filosofía antigua. Edgar Morin⁷⁴. Carlos Eduardo Maldonado⁷⁵. L. Bertalanffy⁷⁶.

Los siguientes son algunos elementos de la sociología jurídica:

- Sus temas de estudio han sido el pluralismo jurídico, el uso alternativo del derecho, derecho y conflictos sociales, los derechos humanos desde enfoques de género y étnico, las críticas feministas al derecho, el derecho indígena, las transformaciones del derecho en la globalización, los procesos constituyentes en América Latina, el derecho y los movimientos sociales, las reformas a la administración de justicia en América Latina y las luchas por los derechos⁷⁷.
- A través de ella es posible conocer y reconocer el comportamiento de la comunidad y hallar las soluciones prácticas a sus conflictos tanto internos como externos⁷⁸.
- La sociología jurídica, también conocida como sociología del derecho, es un área del Derecho que se caracteriza por estudiar las problemáticas que existen entre lo jurídico y lo social⁷⁹.
- Gracias a las funciones sociales del derecho, pueden controlarse los conflictos civiles, las violaciones de los derechos humanos, así como, otras situaciones que salen de la normalidad jurídica⁸⁰.
- Una de sus características es la crítica al positivismo jurídico⁸¹

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

- En las investigaciones o análisis de los movimientos sociales⁸².
- Analizando la concepción del derecho como instrumento de control social⁸³.
- Sirve para entender transformaciones del derecho laboral en la mundialización y nueva ciudadanía⁸⁴.
- Da un sentido de justicia, equidad y solidaridad al derecho⁸⁵.

⁷³ Introduciendo nuevos elementos no humanos con respecto a la moralidad, y proyectando un futuro extra planetario y de transformación genética y cibernética de los seres humanos y la sociedad. La complejidad de la bioética se expresa en los problemas que ha sido capaz de plantearse, y tiene ante sí. Carlos Jesús Delgado Díaz. Eje 2 Ética de la ciencia y las tecnologías de frontera (biotecnología, tecnologías digitales y físicas) revolución 4 en el contexto de América Latina y el Caribe. Reconfigurar la bioética ante la complejidad tecnológica y social. Manual de educación en bioética. La agenda curricular en bioética: abriendo horizontes. Vol.1. Universidad Autónoma de México, 2021.

⁷⁴ La concepción filosófica de Edgar Morin, pionera en el estudio de la complejidad. (Morin, 1974,1984, 1990) Ibidem.

⁷⁵ Ibidem // MALDONADO, Carlos. Marco teórica del trabajo en Ciencias de la Complejidad y siete tesis sobre la Complejidad. Revista Colombiana de Filosofía de la Ciencia. Vol. 4. No.9, 2003, pp. 139-154.

⁷⁶ Ibidem // BERTALANFFY, Ludwig. Teoría General de Sistemas. México: Fondo de Cultura Económica, 1976, p. 306.

⁷⁷ ONG, Ilsa. Estudios socio jurídicos y uso alternativo del derecho. ILSA. Instituto Latinoamericano para una sociedad y un derecho alternativo, 2018. [En línea]. Recuperado el 28/04/22. Disponible en: <https://ilsa.org.co/2018/06/07/revista-el-otro-derecho/>

⁷⁸ Sociología jurídica: perfil y plan de estudios. Educaweb México, Educaonline. [En línea]. Recuperado el 28/04/22. Disponible en: <https://blog.educaweb.mx/>

⁷⁹ Ibidem.

⁸⁰ Ibidem.

⁸¹ CARVAJAL, Jorge. La sociología jurídica y el derecho. Prolegómenos. Derechos y Valores. Vol. XIV. No. 27. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada. Enero-junio, 2011, pp. 109-119.

⁸² Sociología jurídica: perfil y plan de estudios. Educa web México, Educa online. [En línea]. Recuperado el 28/04/22. Disponible en: <https://blog.educaweb.mx/>

⁸³ Economía y sociedad (1922). WEBER, Max. (1864-1920) Fondo de Cultura Económica, México, 1964, p. 251). Citado por NOGUERA-FERNÁNDEZ, Albert. (2009). Reformulando la sociología jurídica: transformaciones del derecho en la mundialización y nueva ciudadanía. Estudios Socio-Jurídicos, 11(1), 11-38. [En línea]. Recuperado el 31/10/2021. Disponible: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=ci_arttext&pid=S0124-05792009000100002&Ing=en&tIng=es.

⁸⁴ Analizando las transformaciones del derecho en la mundialización económica capitalista y la creación del nuevo sujeto consumista, en el nuevo contexto económico que surge en la mundialización capitalista que produce, importantes transformaciones en el derecho: El derecho (o protección) laboral y asistencia se volatilizan, fruto de la "desregulación". Desregulación no significa ausencia de normas, todo lo contrario, las normas subsisten, aunque ahora la capacidad de normar se desplaza de la esfera pública a la privada. Ya no es el "pueblo" el que establece cargas y obligaciones a los empresarios, sino a la inversa. Ibidem.

⁸⁵ De hecho, la mecanización de los cursos de derecho, transformar a la gente de esta rama en robots, de modo que, hacen peticiones, sentencias, apelaciones, cobros de honorarios dentro de los demás sin observar el sentido de justicia, equidad y solidaridad. NASCIMENTO, Carlos. Sociología jurídica: herramienta para la construcción de la entidad jurídica humanista. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Año 05. 10ª Edición. Vol. 5. [En línea] Recuperado el 28/04/22. Disponible en: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/ley/sociologia-juridica-herramienta>

- En el marco de aplicación práctica de los derechos consagrados en la Constitución Política “ayuda a hacer estudios y diagnósticos de tipo socio Jurídicos”⁸⁶.

Algunos autores, referentes de la sociología jurídica son: Vincenzo Ferrari⁸⁷. Max Weber⁸⁸, Pierre Bourdieu⁸⁹; en América Latina y el Caribe: De Sousa Santos, Boaventura⁹⁰, Jesús de la Torre Rangel, Antonio Carlos Wolkmer, Oscar Correas, José Eduardo Faria, Carlos Cárcova, Alda Faccio, Lorena Fries, Magdalena Gómez, Raquel Yrigoyen, Manuel Jacques, Antonio Peña Jumpa, Francisco López Bárcenas y Víctor Manuel Moncayo⁹¹.

1.16 BÚSQUEDA DEL EMPLEO.



Si usted quiere realmente emplearse bien, póngase en la tarea de adueñarse de las mejores actitudes psicológicas, que le abrirán puertas de mucho y buenos empleos.

Analicemos algunas actitudes y veamos si abren o cierran las puertas del empleo.

¿Qué es el trabajo para usted?

Es importante que usted analice qué piensa del trabajo, porque según lo que usted piensa, así actuara.

Si usted piensa que: El trabajo es un castigo (humano o divino), El trabajo es lo más aburrido, El trabajo es un mal necesario (toca trabajar), El trabajo es una forma de explotación y opresión.

No salga a buscar trabajo, porque no conseguirá. Además, es contradecirse usted mismo: ir a buscar lo que no le gusta.

Si usted piensa así del trabajo, eso mismo refleja en todo su ser, usted llegara así:

El rostro con expresión lánguida, El andar sin ánimo, El vestir descuidado, Los ademanes sin vigor

⁸⁶La constitución política de 1991 consagró al Estado colombiano como un Estado Social de Derecho, se reconocieron y se incluyeron las diferentes etnias, lenguas, costumbres, grupos denominados como minorías, abarcando entonces todos los modelos sociales y culturales existentes dejando la puerta abierta para que se hicieran estudios y diagnósticos de tipo socio jurídicos. SOLANO, Nancy, & SERRANO, Humberto. Redescubriendo la sociología del derecho bajo la óptica de autores colombianos. Revista Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, 2011. [En línea]. Recuperado el 28/04/22. Disponible en: <https://revistas.unicolmayor.edu.co/index.php/mjuridica/article/view/396/744> //

⁸⁷ Lineamenti di sociologia del diritto. Azione giuridica e sistema normativo, Roma-Bari, 1997 (ed. spagnola, Acción jurídica y sistema normativo, Madrid, 2000). Diritto e società, Roma-Bari, 2004 (ed. spagnola, Derecho y Sociedad, Bogotá, 2006). Prima lezione di sociologia del diritto, Roma-Bari, 2010 (ed. spagnola, Primera lección de sociología del derecho, México, 2015)

⁸⁸ WEBER, Max. Economía y Sociedad. 2ª Edición. México: Fondo de Cultura Económica, 1997.

⁸⁹ PIERRE, Bourdieu. La fuerza del derecho. Bogotá: Uniandes, 2000.

⁹⁰ DE SOUSA, Boaventura. Sociología Jurídica Crítica: para un nuevo sentido común en el derecho. Bogotá: ILSA, 2009.

⁹¹ ONG, Ilsa. Estudios socio jurídicos y uso alternativo del derecho. ILSA. Instituto Latinoamericano para una sociedad y un derecho alternativo, 2018. [En línea]. Recuperado el 28/04/22. Disponible en: <https://ilsa.org.co/2018/06/07/revista-el-otro-derecho/>

El tono de voz apagado, El lenguaje negativo.

Mas bien, siembre en su mente unos pensamientos realistas, positivos, motivadores, de lo que es el trabajo. Solamente así, dará imagen positiva y valiosa de uste mismo.

MENSAJES VALIOSOS PARA CONSEGUIR EMPLEO.

El trabajo es un camino de realización personal. A través del trabajo descubrimos nuestros valores, capacidades y aptitudes. El trabajo es el camino para la prosperidad. En palabras de Benjamin Franklin: "El único camino para la prosperidad es el trabajo".

El trabajo es el encuentro con otros seres humano para compartir el esfuerzo. El trabajo es la oportunidad de dar nuestra cuota de servicio a la humanidad. Es lo que todos humanos necesitamos de los demás, y no debemos esperar solamente recibir, debemos también dar.

El trabajo es Fuente de ingresos económicos, y con el dinero tenemos la posibilidad de adquirir otros valores, como servicios, cultura, recreación.

De manera que el trabajo no es solamente para conseguir dinero. Trabajar por el dinero únicamente es un error y una tontería, el trabajo trae muchos más beneficios, como la seguridad, Desarrollo, servicio, experiencia.

SI USTED PIENSA LO MEJOR DEL TRABAJO, SEGURAMENTE LUCIRÁ CON TODA SU PERSONALIDAD

Cuando llegue a buscar trabajo o hacer un trabajo: Su rostro tendrá vida y alegría. Sus ademanes serán seguros, su caminar firme. Su vestido pulcro y digno. Su tono de voz alegre. Sus palabras entusiastas.

Qué buena imagen de usted está dando. Y esa imagen positiva causa magnifica impresión y es un factor importante para conquistar un trabajo. Da gusto recibir a quien viene con ganas de trabajar, da alegría recibir a quien vibra por el trabajo. DOS TICS PARA TERMINAR

1) El carpintero puliendo y dando un buen terminado al interior de un cajón.

Un interlocutor le dice: "Para que hace eso, si nadie lo va a ver". "El carpintero le contesta lo estoy viendo yo"

2) La Construcción de una catedral y la respuesta de tres albañiles:

- ¿Usted qué hace?: pegando ladrillos.
- ¿Usted que hace?: ganándome el diario
- ¿Usted qué hace? Construyendo una gran obra, una catedral que perdurara muchos años, quizás siglos. Mis nietos y tataranietos dirán: esa obra mi abuelo colaboro para su construcción.

c

2.1 CAMBIO CLIMÁTICO Y AMENAZAS.



2.2 CAMBIO CLIMÁTICO NO DA ESPERA.



Nos hemos acostumbrado a resaltar los graves problemas y sus consecuencias que trae consigo un avance sin control del cambio climático, que ya es necesario llamarlo crisis climática o calentamiento global, pero no nos han informado sobre los múltiples beneficios que significan para la humanidad si se logra una meta climática de 1,5°C para garantizar la vida en la tierra, como ya lo considera el grupo de expertos del cambio climático IPCC. Es necesario resaltar que mitigar el cambio climático no solo salvará miles de vidas humanas, también generará beneficios económicos de miles de millones de dólares para 2100 según la estrategia de cooperación global simulada por un equipo de investigación. Los científicos aseguran que los diferentes países podrían obtener ingresos netos positivos a largo plazo si limitaran el aumento de la temperatura a 1,5 °C. respecto a los niveles preindustriales.

El principal objetivo en la lucha contra el cambio climático es impedir que, antes de finales de siglo, la temperatura media global aumente de 1,5 a 2°C respecto a los niveles preindustriales. Una de las medidas acordadas para lograrlo es reducir las emisiones de gases de efecto invernadero a través de la presentación de las contribuciones determinadas a nivel nacional (NDCs, por sus siglas en inglés), que deberían ser cada vez más ambiciosas. Sin embargo, con los datos actuales de reducción de emisiones, el límite de 1,5 °C se alcanzará entre los años 2030 y 2052, según el último Informe Especial del Panel Intergubernamental para el Cambio Climático (IPCC). Para los expertos, son necesarios esfuerzos con una inversión económica sustancial para cerrar la brecha de las crecientes emisiones. De lo contrario, la inacción conllevará mayores pérdidas económicas.

Abro comillas: “El cambio climático puede conducir a una catástrofe global, por lo tanto, si los países no mejoran sus acciones para cumplir los objetivos climáticos, se producirá un daño que causará

pérdidas económicas importantes y afectará al futuro desarrollo económico”, declara el experto Biying Yu, investigador en el Centro de Investigación de Política.

Energética y Ambiental del Instituto de Tecnología de Beijing, en La China. En un estudio, publicado en la revista Nature Communications, Éste experto Yu, junto a un equipo internacional de científicos de China, EE. UU. y Suecia, presentan un análisis sobre las posibles pérdidas económicas producidas por “el daño climático no evitado”. Según el trabajo, si los países no pudieran implementar sus NDCs actuales, todo el mundo perdería unos beneficios por un valor de entre 149,78 y 791,98 billones de dólares hasta 2100.

“En otras palabras, el fracaso del mundo para cumplir los objetivos climáticos haría que los beneficios se desvanecieran”, manifiesta el coautor. “Muchos países y regiones pueden negarse ahora a incrementar sus acciones climáticas y optar por ignorar el daño climático que se producirá a largo plazo. Esto constituirá un grave obstáculo para lograr los objetivos”, asegura a SINC Yu.

Sobre Una estrategia de cooperación global, el grupo de científicos propone, de este modo, una estrategia de autoconservación para 134 países a través de la cual se les proporciona información sobre los beneficios directos que obtendrían o que perderían por no actuar frente a la emergencia climática o por no hacerlo de manera eficaz respecto al límite de 1,5 o 2 °C. “Pero, para adoptar esta estrategia, el estudio muestra que los países deben reconocer la gravedad de la crisis climática y apostar por tecnologías bajas en carbono”. Además, subrayan que el esfuerzo para reducir las emisiones requiere la cooperación entre todos los países para que los más vulnerables también puedan optar a la estrategia de autoconservación.

2.3 CAMBIO CLIMÁTICO Y SU IMPORTANCIA.



2.4 CAMBIO CLIMÁTICO Y SUS EFECTOS.



La OMM es un organismo especializado de la ONU, y es su portavoz autorizado acerca del estado y el comportamiento de la atmósfera terrestre, su interacción con los océanos, el clima que produce y la distribución resultante de los recursos hídricos. En esta región el cambio climático y los fenómenos meteorológicos extremos comprometen la salud y la seguridad de las personas, amenazan la seguridad alimentaria, hídrica y energética, y ponen en peligro el medioambiente. Sus efectos se dejan sentir en el conjunto de la región, también en las cumbres andinas, en las cuencas fluviales y las islas de baja altitud, según un nuevo informe de la Organización Meteorológica Mundial (OMM). Se destaca la preocupación que generan los incendios y la pérdida de masa forestal, que constituye un sumidero vital de carbono. En el estado del clima se presentan de forma sucinta los efectos del aumento de las temperaturas, el cambio en la distribución de las precipitaciones, las tormentas y el retroceso de los glaciares.

El informe detalla cómo la vida marina, los ecosistemas costeros y las comunidades humanas que dependen de ellos, en particular en los pequeños Estados insulares en desarrollo, se enfrentan a las crecientes amenazas de la acidificación de los océanos, el calentamiento de sus aguas y el aumento del nivel del mar. El informe se dio a conocer el 17 de agosto en una conferencia de alto nivel titulada Trabajando juntos por la resiliencia hidrometeorológica y climática en América Latina y el Caribe, organizada bajo los auspicios de la OMM, la Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres (UNDRR).

La presentación se hace después de que el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) publicara su informe titulado “Cambio climático 2021: Bases físicas”, en el que se afirma que las temperaturas en la región han aumentado más que la media mundial. Según el informe, también se prevén cambios en la distribución de las precipitaciones, así como una intensificación de la subida del nivel del mar, las inundaciones costeras y las olas de calor marinas.

“La región de América Latina y el Caribe es una de las más afectadas por los fenómenos hidrometeorológicos extremos. El año 2020 fue testigo de ello, con la muerte y la devastación causadas por los huracanes Eta e Iota, y la intensa sequía y la inusual temporada de incendios que castigaron este territorio. “Entre las repercusiones más importantes cabe destacar la escasez de agua y el desabastecimiento energético, las pérdidas agrícolas, los desplazamientos de población y el deterioro de

la salud y la seguridad, cuestiones que no hicieron más que agudizar problemas derivados de la pandemia de COVID-19", resaltó el secretario general de la OMM, profesor Petteri Taalas.

Abro comillas: "Casi la mitad de la superficie de América Latina y el Caribe está cubierta de bosques, y concentra alrededor del 57 % de los bosques primarios que quedan en el mundo, que almacenan unas 104 gigatoneladas de carbono. Los incendios y la deforestación amenazan uno de los mayores sumideros de carbono del planeta, y sus repercusiones son de gran alcance y duraderas", afirmó el profesor Taalas. Entre 1998 y 2020, los fenómenos climáticos y geofísicos se cobraron 312 000 vidas y afectaron directamente a más de 277 millones de personas. "Tal y como deja claro el informe, el cambio climático está afectando a los medios de subsistencia en la región de América Latina y el Caribe, además de incrementar el riesgo de desastres.

"En el informe se destaca que las medidas de adaptación, en particular los sistemas de alerta temprana multirriesgo están poco desarrolladas en la región". Asimismo, se hace hincapié en la necesidad de redoblar la voluntad política y el apoyo financiero para reforzar los sistemas de alerta temprana y los servicios meteorológicos, climáticos e hidrológicos operativos en apoyo de la gestión de riesgos y la adaptación. Esta situación refleja los grandes e inmediatos retos que, según la autoridad mundial competente la OMM, se deben enfrentar en Latinoamérica y el Caribe, donde Colombia tiene todas las condiciones para poder ser un importante protagonista". Además, este es un informe que tiene un mensaje muy contundente: Ya es el momento de actuar, pero bajo el principio que todos somos parte del problema y por ello todos debemos ser parte de la solución, ya que sin este principio "no hay presupuesto que alcance", y así seguramente lograremos pasar "de los problemas a las soluciones, de gran impacto y largo alcance".

2.5 CAMBIO CLIMÁTICO Y EL MUNDO DEL TRABAJO.



2.6 CAMBIOS CLIMÁTICOS QUE YA SE VEN.



2.7 CARPETA PERSONAL.



Tiene como objeto hacer una compilación documental de todos nuestros conocimientos e identificar aquellas experiencias para rescatarlas o perfeccionarlas y generar un portafolio de servicios que nos permita realizar una Oferta laboral vendible. Cada persona es producto de una familia, sociedad, centro de formación y de las vivencias y de las experiencias cotidianas. Todas acciones se deben conocer, hacer conscientes, valorarlas y disponerlas para buscar empleo más apropiado a nuestros intereses.

Es necesario que los buscadores de empleo entiendan el autoconocimiento de las experiencias laborales, académicas, las aptitudes intereses para determinar las características personales en relación con el empleo. Como buscador de empleo recoja y analiza la información de su trayectoria de estudios formales de educación para el trabajo y desarrollo humano; actividades informales (grupos deportivos, musicales, teatro) para determinar con mayor claridad el perfil ocupacional y posteriormente abordar los instrumentos y pasos para la búsqueda de empleo (hoja de vida, entrevistas laborales, estudio de antecedentes).

Cada uno de nosotros cuenta con experiencia laboral formal (experiencia profesional, relacionada, docente) actividades no formales (actividades con la comunidad, deportivas, culturales) que nos llenan de un recorrido que podemos mostrar. Esta nos ha generado una serie de habilidades personales que es necesario documentar, recuperar y reconocer.

La Planeación de la búsqueda de empleo.

La etapa previa a la búsqueda de empleo es la planeación. Antes de contactar al empleador es necesario tener claro ¿Qué soy como producto? ¿qué ofrezco y ¿cómo sustento una oferta laboral? Hasta tanto no tenga claro esta condición, no debo adelantar acciones de búsqueda de un potencial empleador.

Consecuencias de no planear la búsqueda de empleo.

La experiencia nos ha enseñado que cuando los buscadores de empleo han sido rechazados en un potencial puesto de trabajo, experimentan baja en su autoestima. (Desesperanza aprendida).

Es necesario enfatizar nuestra autoestima, significa apreciar mi propio valor e importancia y tener carácter para ser responsable conmigo mismo y actuar responsablemente respecto a los demás.

Consideraciones sobre el contenido de la carpeta personal.

El buscador de empleo es quien más sabe de sí mismo, pero muchas veces este conocimiento es poco claro, desordenado y confuso.

Cada información que se consigne en la carpeta personal se debe sustentar con documentos, evidencias y el juicio que se está enunciando.

Estudios formales: Certificados de educación formal.

Estudios de formación para el trabajo y desarrollo humano. Certificados por autoridad competente.

Certificaciones laborales. Empleo, funciones, tiempo de servicio.

Certificaciones de actividades no formales. Actividades deportivas, culturales, de servicio a la comunidad.

Cartas de recomendación. De autoridades del tema sobre los cuales se va a realizar la oferta. (Una autoridad con prestigio, siempre recomendará buenos candidatos.

Certificaciones de clubes, movimientos políticos, gremios, asociaciones profesionales.

Tarjeta profesional.

Escritos en revistas de investigaciones, asesorías, reconocimientos.

Certificaciones de organismos de control (Contraloría, Procuraduría, Policía).

Hoja vida. Por competencias, Función pública (Formato único de hoja de vida SIGEP), hoja de vida Servicio de información para el empleo, Formas comerciales (minerva) Hojas de vida.

2.8 CENTROS DE ATENCIÓN LABORAL.



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

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

¿Cuáles son las funciones de centros de atención laboral?

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

y documentación necesaria para iniciar inspecciones o buscar asistencia y soluciones legales por parte del Estado.

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

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

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

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

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

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

salud de manera integral. Algunos temas puntuales que se abordan desde la estrategia psicosocial están relacionados con:

- Orientaciones que beneficien la salud mental cuando se vive: acoso laboral, violencia antisindical, discriminación laboral
- Estrategias de afrontamiento frente al estrés laboral.
- Afectaciones que se generan en la salud social y emocional, luego de sufrir un accidente laboral y/o enfermedad laboral.

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

¿Qué es el programa Salud en su trabajo?

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

¿En qué consiste la metodología Multiplicación de saberes y conocimientos?

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.

Consiste en 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. Los métodos de aprendizaje y enseñanza en la configuración de una sociedad de la información, como la actual, encuentran en el conocimiento y las redes digitales un desafío, al conjugar una serie de características sintetizadas en tres aspectos: información y datos; colaboración e innovación; formación y aprendizaje, tal como se observa en la imagen de la página siguiente: ^ Acceder a la información y a la construcción de datos para construir argumentos más sólidos que hablen de la realidad. Información que se convierte en datos cuantitativos y cualitativos.

Los objetivos son Promover el trabajo colectivo son Aprender de otros El aprendizaje con un actor colaborativo Procesamiento de información Asimilación y construcción de conocimiento Transformación Adquisición Almacena.

2.9 CIBORG.



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

Desarrolló la que se convertiría en la primera antena ciborg que desde entonces le permite percibir los colores a través de los sonidos de sus frecuencias. La antena funciona como un órgano que expande sus sentidos y que, además, supuso un cambio en su identidad. Este cambio significó para el artista una transformación en su especie, porque utiliza la tecnología como extensión de sus sentidos y la incluye en su identidad. Por esta razón se considera un ciborg. Esta nueva especie la define como “cualquier persona que incluya la tecnología como parte de su identidad. Andrea Jaramillo Caro. Escuchar el color, el mundo en el que vive Neil Harbisson.⁹²

Trabaja vendiendo acceso a la intimidad de sus sueños y su mente, quien compra lo que el artista define

⁹² 15/2/2022.p.p.12.Sección de Cultura. El Espectador. Obtenido: https://main-elespectador-caracoltv.content.pugpig.com/2022/02/14/escuchar-el-color-el-mundo-en-el-que-vive-neil-harbisson/pugpig_index.html

como una obra de arte interactiva, obtiene un enlace que le permite enviar colores a la antena de Harbisson en una mezcla de arte ciborg y arte criptográfico.

La persona que compró acceso a su cabeza es Paul Lombarte, es un artista y “tiene el derecho de mandarme colores cuando quiera, un azul, un rojo, puede mandar varios colores que recibo. Si me manda colores cuando estoy durmiendo, pues me puede despertar o colorear mis sueños o alterarlos. Si me manda un amarillo mientras duermo, quizás aparece un limón en el sueño. Es un arte que depende de la confianza y el respeto, porque me podría molestar mucho”⁹³.

2.10 CICLOS HUMANOS.



2.11 CINE.



⁹³ Ibidem.

2.12 COLEGIO NACIONAL DE INSPECTORES DE TRABAJO

PARTE 1.



1. Reseña histórica del Colegio Nacional de Inspectores de Trabajo:

El Colegio Nacional de Inspectores de Trabajo fue creado y fundado por 25 funcionarios del ministerio del trabajo, entre ellos los doctores: Aislide Esther Rosado, Oscar Daniel Acevedo Arias, Gabriel Ignacio Gómez Marín, Ana Yanet Torres Torres, María Antonia Rodríguez De Martin, Olga Lucia Valderrama Barón, Arturo Gómez, Rita Isabel Villamil Velásquez, Carlos Riveros, Iván Alfredo Ortiz Rodríguez, Dennis Paulina Orozco Torres, Luis Alfonso Guisado, Javier Hernán León Rodríguez, Clara Zapata, Diana Umaña, Efraín Caicedo Fraile, entre otros. algunos de estos ya no laboran en el ministerio del trabajo, porque están en otras instituciones del estado como la fiscaliza general de la nación, otros se han pensionado, o han fallecido como el caso de la doctora Ana Yanet Torres Torres.

Sus representantes legales o presidentes de junta directiva a nivel nacional han sido: la primera presidenta la doctora Aislide Esther Rosado, y le han seguido los doctores: Oscar Daniel Acevedo Arias, Olga Lucia Valderrama Varón, Carlos Riveros y actualmente como directora nacional la doctora Diana Lorena Peña Baena, en la subdirectiva Bogotá, los doctores: Maritza Manrique, Jhon Fajardo y Angela Maria Del Pilar Siabato.

Creada como una organización sindical para defender los derechos fundamentales del trabajo de sus afiliados funcionarios del ministerio del trabajo, conforme a la constitución política de Colombia, las leyes, acuerdos internacionales de la OIT y demás normas jurídicas concordantes. y como un cuerpo colegiado para impartir conocimiento en materia laboral, de seguridad social y riesgos laborales para formación en el trabajo, esta organización sindical nace y se legaliza con personería jurídica i-085 del 23 de noviembre de 2012 y el próximo 23 de noviembre de 2022 cumple su aniversario de 10 años al servicio de sus afiliados y no afiliados prestando sus servicios y beneficios de manera directa e indirecta a través de los logros alcanzados y plasmados en las convenciones colectivas.

Es una organización de primer grado y de empresa y se ha ampliado para todos los servidores públicos del ministerio del trabajo, quedando en su razón social “colegio nacional de inspectores de trabajo y servidores públicos del ministerio del trabajo”, reconociendo además la labor de los profesionales

especializados, profesionales universitarios, secretarias, auxiliares administrativos y técnicos, entre otros al servicio del ente ministerial.

El colegio nacional de inspectores de trabajo y servidores públicos del ministerio del trabajo es democrático, progresista participativa incluyente y participativo. su razón de ser es: la defensa, bienestar, capacitación y equidad laboral de sus afiliados, teniendo en cuenta como objeto: el respeto, la dignidad, el bienestar, el fortalecimiento, los intereses morales, éticos, económicos, laborales y sociales de todos los inspectores de trabajo y demás servidores públicos vinculados al ministerio del trabajo, tiene como lema: somos una organización que brinda seguridad, conocimiento y confianza.

2. En que consiste defensa de los trabajadores afiliados y no afiliados y el paro nacional

El colegio nacional de inspectores de trabajo y demás servidores públicos del ministerio del trabajo, con antigüedad de 10 años a la fecha, ha participado durante todo ese tiempo en las luchas sindicales buscando siempre la garantía de los derechos laborales, sindicales, gremiales e institucionales. es así como estuvo presente durante los 43 días del primer paro nacional del ministerio reclamando los derechos de sus afiliados y no afiliados al servicio del ministerio logrando en alianza con otras organizaciones sindicales de todas las territoriales del país del ministerio del trabajo el aumento de 2 puntos en la escala salarial de los inspectores y auxiliares administrativos, mejorando su condición económica, y otros beneficios a su favor contemplados en las convenciones colectivas, también ha participado con sus delegados en las mesas de concertación nacional salarial con el gobierno nacional, con postura y sentido sindical a favor de los trabajadores.

3. ¿Qué avances ha tenido el Colegio Nacional de Inspectores en la formación académica de sus afiliados?

Uno de los grandes logros del Colegio Nacional de Inspectores y relacionados con su naturaleza social, es la creación de la fundación educativa del colegio nacional de inspectores de trabajo de Colombia, que tiene como actividad la formación académica para el trabajo. con N.I.T 9010500636 de la cámara de comercio de Bogotá, teniendo como objeto promover la educación, para el trabajo y el desarrollo humano en las diferentes áreas del conocimiento humano, enfocado al servicio de la comunidad y abierta a todas las personas, empresas públicas o privadas que lo requieran. para el cumplimiento del objeto social las actividades a desarrollar son de carácter informal, desarrollo del objeto social de la fundación educativa del Colegio Nacional de Inspectores de Trabajo de Colombia y podrá:

- a. Organizar las condiciones para desarrollar sus propias actividades, celebrar contratos, convenios, así como asociarse con cualquier tipo de personas naturales o jurídicas de carácter nacional o internacional.
- b. Realizar, patrocinar, organizar, sistematizar toda clase de eventos en el país o en el exterior que construyan al cumplimiento del presente objeto, entre otras de gran importancia.

Otro gran logro obtenido es la formación de 22 magísteres en derecho laboral y seguridad social, que lograron graduarse con la universidad Autónoma de Colombia, gracias al convenio suscrito entre el colegio nacional de inspectores y la citada universidad. contribuyendo con ello a la formación de profesionales más competitivos al servicio del ministerio del trabajo y a la comunidad.

Se avizora y se planea para el año 2023 otros convenios con las universidades: católica de Colombia, Univ. del Tolima que cuentan con programas de derecho y la universidad Piloto de Colombia que tiene otros programas educativos, para la formación de pregrados, postgrados y maestrías, de acuerdo con las necesidades de nuestros afiliados y familiares, logrando con estos entes educativos los descuentos respectivos.

4. ¿Qué actividades de apoyo desarrolla el Colegio de Inspectores?

Para el 2023 se tiene previsto realizar convenios con entes oficiales y privados, para la consecución de beneficios para nuestros afiliados en materia de vivienda con el ministerio de vivienda para la construcción de vivienda de interés social para servidores públicos, unifamiliar o bifamiliar así mismo con la caja de Compensación Familiar beneficios en materia cultural, recreacional, y de salud. al igual que el logro de descuentos con multinacionales utilizando la tarjeta plástica de nuestra organización sindical, a tras de convenios con dichas entidades, el colegio nacional de inspectores de trabajo y demás servidores públicos de Colombia, prestará apoyo institucional en el año 2023 al ministerio del trabajo en la elaboración de la ley a presentar al congreso de la república como mandato constitucional, para la realización y puesta en marcha del estatuto del trabajo. así mismo contribuirá en la reforma del código sustantivo del trabajo. esto teniendo en cuenta que, por la antigüedad, experiencia, la experticia y formación académica los inspectores de trabajo cuentan con el conocimiento y la practica adquirida jurídica y administrativa, para la elaboración de la normatividad legal referida.

5. ¿En qué consiste la articulación educativa con el colegio de inspectores de trabajo y el programa radial el mundo del trabajo?

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



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



Historia del Colegio Nacional de Inspectores de Trabajo y Servidores Públicos

Conversatorio con los Inspectores de Trabajo
Román Ernesto Díaz Jiménez e Iván Alfredo
Ortiz Rodríguez.

Todos los jueves

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



o haz clic aquí



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia

2.13 COLEGIO NACIONAL DE INSPECTORES DE TRABAJO

PARTE 2 .



- Busca la dignidad y excelencia en la gestión pública.
- Propende por la formación crítica y ética, así como la conciencia de las responsabilidades sociales y morales del Inspector de trabajo.
- Fortalece el compromiso con el análisis y solución a los problemas del mundo del trabajo especialmente con la población vulnerable con equidad de género y primacía de los a adolescentes trabajadores, así como de los adultos mayores.
- Desarrolla metodologías participativas de investigación jurídica – social y en salud ocupacional con un seminario permanente institucional científico y participativo.
- El Inspector de trabajo es el principal agente de su formación para resolver los problemas al dirimir los conflictos laborales que se le presentan con creatividad y responsabilidad.
- Propicia por un ambiente interdisciplinario y flexible, esencial para la integración del derecho laboral, los riesgos profesionales la ingeniería industrial, la economía laboral, la sociología del trabajo, y la ética del trabajo estimulando en el inspector de trabajo la formación integral.
- El Ministerio del trabajo requiere de un cuerpo de Inspectores de trabajo altamente capacitado y comprometido, que sea un verdadero generador y propagador de conocimiento de los derechos humanos en el trabajo para el fortalecimiento Institucional.
- - Los inspectores de trabajo desarrollan su actividad que es su proyecto de vida en el cual se realizan profesional y humanamente, sintiendo que son valorados por las empresas, los sindicatos, los trabajadores y por la sociedad en general.
- El inspector de trabajo es un profesional integro, responsable e imaginativo, que, al alcanzar los más avanzados niveles en su disciplina, contribuye decididamente al mejoramiento productivo y económico del país y al fortalecimiento de los valores de concertación, diálogo social y relaciones industriales.

2.14 COLEGIO NACIONAL DE INSPECTORES DE TRABAJO

PARTE 3.



Se pretende controlar las injusticias que genera el sistema de protección laboral con el contrato de trabajo, que se hace más deficiente el tener que controlar las injusticias que ha generado el sistema de trabajo disfrazado de órdenes de prestación de servicios civiles y cualquier otra forma de contratación diferente al contrato de trabajo que se sale de la esfera del Código Sustantivo del Trabajo.

Vemos con preocupación que algunas empresas tienen una cultura de no pago de salarios y prestaciones a los trabajadores, generando una lesión enorme y afectando su mínimo vital, pues sus ingresos no compensan el trabajo realizado y por ende deterioran la calidad del empleo, y nivel de vida de los colombianos, pues la práctica de la deslaboralización y mercantilización de las relaciones laborales se viene generalizando en forma indiscriminada en todo el País en reemplazo del control del trabajo.

Por lo anterior la tarea de la Inspección del trabajo se hace cada vez más hoy más que nunca, del apoyo decidido del Gobierno Nacional, sin más dilaciones y excusas, pues la situación laboral se torna cada vez más compleja y delicada.

Por ello, nosotros los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social debemos prepararnos para que asumamos el reto de las nuevas políticas laborales de la protección social en forma digna y eficaz.

El servicio público prestado por los Inspectores Nacionales de Trabajo constituye más de un tercio de la planta Ministerial con una cifra superior a 800 Inspectores en cerca de 24 Territorios distribuidas por todo el país.

Este sistema aparece como una estructura consolidada y eficaz para apoyar las políticas de estado en los asuntos de empleo, seguridad social, trabajo asociado, salud en el trabajo, los conflictos colectivos y una alternativa de desarrollo jurídico administrativo laboral en la resolución pacífica de los conflictos dentro de una cultura de la conciliación laboral de cara a la realidad socioeconómica de nuestros municipios, siendo este es el lugar de las Inspecciones de Trabajo locales y territoriales, en ese contexto, los directivos del Ministerio requieren el concurso de todos los estamentos en el diseño reestructuración y reorientación de la institución.

2.15 COMPLEJIDAD TECNOLÓGICA.



Dos universos separados. Bioética y complejidad se reconocen en la actualidad como disciplinas separadas y distantes en su terminología y propósitos. La primera suele asumirse como ética aplicada o como nuevo saber ético, mientras que la segunda se deja entrever como inmenso campo que se extiende desde las ciencias y la filosofía, a las más disímiles formas, modelación y aplicaciones técnicas.

Nada podría estar aparentemente más distante. Y, no obstante, bioética y complejidad están unidas de varias formas. El examen, en el plano teórico más general de varios ideales en los que se sustentan los modos de reflexión bioético y complejo, y en el plano más específico el de los problemas emergentes que dieron lugar al surgimiento de la bioética, permiten constatar lo que comparten bioética y complejidad.

A su vez, nos indican la oportunidad en la actualidad para tomar juntas bioética y complejidad para atender los nuevos problemas ante el pensar bioético. Hemos argumentado en Hacia un nuevo saber, la comunidad paradigmática existente entre bioética y complejidad, pues estas disciplinas se erigen sobre la base de la demolición de los ideales de racionalidad clásica, que aseguraban entre otros, la relación con un mundo “dado”, hecho, terminado, -que podía ser examinado para develar secretos y establecer verdades-, y que era estudiado por un sujeto estandarizado y universal.

En su lugar se colocaron otros fundamentos que permitían abrirse al mundo como entidad inacabada y al sujeto como entidad diversa y contextualizada en ese mundo. Estos ideales compartidos delimitan complejidad y bioética como propuestas cognoscitivas y teóricas de nuevo tipo con respecto a los ideales clásicos, lo que las acerca y les confiere bases de comunidad.

La entrada de la humanidad en la cuarta revolución industrial, -de forma irregular, asimétrica y contradictoria-, introduce nuevos problemas en la agenda humana, que conciernen a la sobrevivencia de la especie. Estos problemas representan un reto fundamental para la bioética, pues demandan para su solución la ampliación del marco contextual y teórico de la bioética.

En esa ampliación es oportuno retomar el vínculo originario entre las ideas bioéticas y complejas, nacidas al calor de los problemas emergentes de primera generación. Tomarlas juntas contribuiría simultáneamente a la comprensión de la complejidad de la bioética y a pensar la educación bioética que se

requiere ante los cambios. La complejidad de la bioética se expresa en los problemas que ha sido capaz de plantearse, y tiene ante sí.

Ellos podrían clasificarse en tres tipos: los emergentes de primera generación, los de segunda generación, y los persistentes. La educación necesita trabajar con los tres, y tomar en consideración una paradoja fundamental de estos tiempos: los sistemas educativos parecen preparar a las personas para vivir en un mundo que ya no existe al menos parcialmente, y que con toda seguridad no existirá en un futuro próximo.

Esta falta de adecuación con respecto a las necesidades del mundo en que se vive debe ser tomada en consideración en la bioética y la educación bioética, pues la velocidad y profundidad de los procesos sociales y tecnológicos que tienen lugar en la actualidad si no son tomados en consideración como orientadores de la educación bioética, podrían conducirla a igual género de obsolescencia educativa.

En América Latina el pensamiento complejo y bioético cuenta con autores que contribuyen con propuestas originales a ambos campos disciplinarios, y un trabajo colectivo que ha vinculado bioética y pensamiento complejo en la atención a los problemas bioéticos y la educación. Esto representa una oportunidad para construir en bioética, no solo sobre la base de la experiencia internacional, sino también sobre la base de la experiencia que tenemos en América Latina.

La noción de complejidad abarca un amplio espectro de concepciones, que convergen en estudiar las relaciones entre partes y totalidad, incertidumbres y certezas, las relaciones de orden, desorden y organización, y un conjunto amplio de problemáticas vinculadas a ideales de conocimiento nuevos, que han venido emergiendo y consolidándose. Las formas de reconocer el campo de estudios y sus manifestaciones son muy amplias también. Su historia incluye desde los antecedentes en el pensamiento dialéctico en la filosofía antigua, las ideas sistémicas de A. Bogdánov y L. Bertalanffy, diversas teorías “complejas” (geometría fractal, catástrofes, caos determinista, autopoiesis, sistema social...), el estudio de la dinámica de sistemas, el núcleo científico que genéricamente se denomina “ciencias de la complejidad”. (Maldonado, 2003, 2005)

Y también conceptualizaciones filosóficas acerca de estas problemáticas, que incluyen debates sobre los avances científicos y cuestiones cosmovisivas, metodológicas y epistemológicas sobre el universo y la organización de los conocimientos. Se trata de un amplio campo de estudios donde convergen ideas filosóficas y científicas, de considerable influencia

en los modos de entender el mundo y el conocimiento humano. Complejidad se asocia además con pensamiento complejo. Por su enorme influencia en América Latina, lo primero que viene a la mente cuando se escucha pensamiento complejo, es la concepción filosófica de Edgar Morin, pionera en el estudio de la complejidad. (Morin, 1974, 1984, 1990) En ella se propone cómo podríamos adecuar el pensamiento para dar cuenta del entretejido y el desafío que representa lo complejo.

En un sentido más amplio, se entiende por pensamiento complejo, aquel abierto a la complejidad del mundo, que utiliza conocimientos emanados de las ciencias y las filosofías que estudian lo complejo. Nos referiremos a pensamiento complejo en este artículo en ese sentido más amplio. En su libro *Complexification*, John L. Casti delimitó metafóricamente la complejidad como “ciencia de la sorpresa” que explica un mundo paradójico.

Si el sentido común tiene que ver con esperar ciertos resultados que hemos tenido en el pasado porque el mundo está regido por ciertas reglas o leyes que los determinan, y la sorpresa es lo que ocurre cuando el sentido común falla, entonces la ciencia de la complejidad es una ciencia de la sorpresa: Una ciencia que versa sobre la aparición de lo nuevo que no se aviene a lo que debería ocurrir según las reglas examinadas por el sentido común.

Sin entrar en discusión de las definiciones de lo complejo, podemos tomar la metáfora de la sorpresa, abierta y didáctica, que nos presenta la complejidad, y permite asumir lo complejo a través de cuatro componentes, consistentes y claves para entender el reto actual de la bioética: entretejido, emergencia, sorpresa y desafío.

Entretejido, evoca la etimología de la palabra *complexus*, el entramado. Emergencia, evoca el modo en que lo complejo se presenta, ni como nacimiento ni como producto, sino como cualidad que aparece como resultado de un nivel de interacciones. Sorpresa, evoca lo que la complejidad despierta en el sujeto que la distingue como ruptura de la continuidad, irreverencia ante las reglas que deberían cumplirse. Desafío, evoca la toma de conciencia por el sujeto de que está frente a la complejidad.

Morin en particular insiste en varias de sus obras en la relevancia de este reconocimiento, pues podemos estar ante la complejidad, percatarnos que existe, y darle la espalda, es decir, no reconocer el desafío cognoscitivo que representa. La complejidad puede entenderse como ciencia de la sorpresa ante lo inesperado que emerge, y la bioética, como una ética que responde a la necesidad de solucionar problemas emergentes como conocimiento no manejable. Este último es un tipo de problema que se hizo presente en la intersección entre la segunda y la tercera, revoluciones industriales, propio de esta última, que trajo consigo importantes cambios tecnológicos y sociales.

2.16 CONCEPTOS DEL MUNDO DEL TRABAJO.



BIOLABORALIDAD.

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

EL NUEVO SUJETO LEGAL LABORAL.

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

<p>INSPECCIÓN DE TRABAJO TRADICIONAL.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se basa en normas, procedimientos, manuales es reactiva de acuerdo con las querellas presentadas por los trabajadores, su función es sancionatoria, se acude a su intervención, cuando se presenta la irregularidad laboral. • Como función pública de policía laboral, tiene presupuesto limitado para operar y nunca habrá recursos suficientes para atender a la totalidad de la población trabajadora. 	<p>INSPECCIÓN DE TRABAJO INTELIGENTE.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es preventiva, pedagógica, se apoya en bases de datos para ubicar las máximas vulneraciones laborales, conjurando en nombre del poder público las principales violaciones a los derechos humanos laborales y diseñar gestiones a largo plazo de reconversión laboral. • Hace sinergia con trabajadores y empresarios para optimizar su labor de vigilancia y control, generando valores agregados, para optimizar la calidad de vida en el mundo del trabajo, tales como diálogo, interlocución y paz laboral.
<p>LA LEY.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es autárquico, se auto valida, es imperativo, coactivo, coercitivo, cerrado y estático. • Garantiza el orden y la convivencia social. 	<p>DERECHO LABORAL.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es el regulador del mundo del trabajo, no ha estado siempre, su existencia fue producto de luchas sociales, como por ejemplo el derecho a la huelga. • Los cambios tecnológicos que afectan al trabajo siempre van más adelante que su regulación legal, dejando rezagos y vacíos normativos.

TRABAJO.	BIOTRABAJO.
<ul style="list-style-type: none">• Es la fuerza creadora. Se hace para producir objetos que constituyen el mundo.• El trabajo no puede ser instrumentalizado en los humanos, en forma de esclavismo y en los animales domésticos, cuando se les abandona o se reprime, su instinto de bienestar y libertad.	<ul style="list-style-type: none">• Es la vida y el trabajo relacionales, es la primacía de la vida sobre el trabajo y la máquina, su esencia es la conservación de la biosfera. Es la ética de la vida laboral.• Es el trabajo humano y no humano, resultado de la unión de seres vivos y la máquina, generado por la tecnociencia.

2.17 CONCILIACIÓN LABORAL Y RELACIONES LABORALES.



2.18 CONCILIACIÓN LABORAL.



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

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

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

¿Cuáles son las diferentes clases de conciliación?

¿Cuáles son las características fundamentales de la conciliación?

¿Cuáles son los principios de la conciliación?

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

2.19 CONFIANZA.



2.20 CONFLICTO.



2.21 CONSECUENCIAS ECONÓMICAS.



2.22 CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS.



La pérdida del empleo tiene implicaciones económicas (dificultades para cubrir las necesidades básicas. comida, vivienda, ropa, educación, recreación, entre otras).

El desempleado sufre pérdida de su autoestima, disminuye su sentido de identidad, pierde relación con sus antiguos compañeros de trabajo, altera las relaciones con la pareja y sus hijos.

La persona desempleada sin trabajo por largo tiempo acaba por creer que no vale nada, que los demás son mejores que él, que lo están rechazando.

Cuando aumenta el desempleo, aumenta la conducta destructiva. Se presenta abuso en los niños, violencia física contra el conyugue, alcoholismo, consumo de drogas, aumento en los suicidios, homicidios, aumento en la recepción de pacientes en los hospitales mentales y centros carcelarios.

La importancia del trabajo.

Las personas se identifican con un rol o varios roles (Sindicato, grupo deportivo, comités, comisiones) y encuentran gran parte de su satisfacción personal en la pertenencia a un grupo laboral (sector salud, servicios, comunicaciones, transporte).

Al individuo se le considera dentro de un colectivo en el que se plantean compromisos y metas relacionadas con el desempeño de su trabajo. Cuando se está desempleado se deja de cumplir roles y no existen las metas laborales colectivas.

Efectos psicológicos.

Perder un empleo se asocia con el estatus de la persona. Conlleva la pérdida de dicho estatus. En la empresa se le llama el ingeniero Martínez, cuando se está desempleado y la calle se le llama Martínez. Pierde hasta el reconocimiento de su profesión.

La persona pierde la noción de la estructura del tiempo, entre meses, semanas, días y horas. Esto se refiere a la manera de organizar las horas del día, las semanas. Se tiene todo el tiempo, pero no se sabe organizar. No cumple las citas, no lee, no se prepara, no se capacita.

El propósito de la vida disminuye considerablemente la persona se considera inútil e indeseado.

A nivel social, la persona no tiene los contactos con los compañeros de trabajo, entra en una etapa de aislamiento. La vida se limita a la familia, los vecinos y otros desempleados. La mayor parte de los conocidos y amigos se hacen en el trabajo en la escuela y el vecindario. El extrabajador deja de ver a sus compañeros de trabajo, no participa en redes sociales que antes tenía. No hace llamadas telefónicas, ni visita a sus excompañeros.

El rendimiento escolar de los hijos del desempleado también se deteriora, por problemas económicos, inadecuada nutrición, carencia para comprar libros, dificultades para movilizarse.

Carencia de una actividad regular. El trabajo le sirve a la gente para estar activa, para utilizar sus energías. La actividad laboral forma parte regular es altamente reforzante para los seres humanos.

La Desesperanza aprendida.

Cuando se busca el empleo y se sufre de varios rechazos en su búsqueda, se entra en la llamada **Desesperanza aprendida**. Se realiza un intento, un segundo y en el tercero termina desertando manifestándonos que no se justifica seguir intentando.

Etapas en el tiempo de la condición de desempleado.

1. Mantenimiento de la motivación o moral.

La persona piensa que va a encontrar el empleo. Su tiempo lo dedica a la búsqueda de trabajo. Envía solicitudes, busca ocupación. No se desespera, sino que considera que pronto va a encontrar empleo, que eso solo es cuestión de tiempo.

2. Resignación.

Se encuentra a la persona que resigna a no encontrar trabajo. Piensa que a las personas como él no le dan empleo (por su edad, falta de educación, por dificultades de la economía, la oposición al gobierno). El individuo se resigna a su suerte, disminuye sus gastos, se vuelve dependiente económicamente de su familia. Deja de intentar hallar empleo.

3. Desesperación.

Es bastante dura para el individuo y su medio ambiente. El individuo no está resignado sino desesperado. Las dificultades familiares se hacen más claras, lo mismo la agresión social y el consumo de alcohol y sustancias psicoactivas.

4. **Apatía.**

La persona ya no intenta más salir de su situación. Es el límite inferior. Casi puede decirse que la persona está en un periodo de la desesperanza aprendida. Como cree que no puede cambiar la situación, no intenta hacerlo y termina por no importarle la clase de vida que lleva sin su consecuencia

2.23 CONSULTORIOS UNIVERSITARIOS.



2.24 CONTAMINACIÓN.



Hoy quiero compartir un tema de permanente actualidad relacionado con el aire que respiramos, y empiezo por resaltar que: “Se necesita un aire más saludable para un planeta más saludable”.

La contaminación del aire es un grave problema y representa el principal riesgo ambiental para la salud en el mundo, que le costó al planeta una cifra estimada de USD 8,1 billones en el año 2019, un equivalente al 6,1% del producto interno bruto (PIB) mundial. Esta contaminación es letal: es causa o factor que contribuye a ataques cardíacos, derrames cerebrales, cáncer de pulmón y enfermedades respiratorias, y provoca la muerte de aproximadamente 7 millones de personas cada año. Alrededor del 95 % de estas muertes ocurre en países de ingreso bajo y mediano; y la epidemia de COVID-19 está empeorando la situación.

Más del 90 % de la población en el mundo vive en zonas donde los niveles de contaminación superan las pautas de la Organización Mundial de la Salud. Por ello, combatirla representa un componente obligatorio de la humanidad. Con ocasión del Día Internacional del Aire Limpio por un cielo azul de las Naciones Unidas, se hace un llamado a los responsables de la formulación de políticas para el desarrollo para que evalúen tres prioridades que pueden ayudar a limpiar el aire y salvar vidas, como son:

Dar prioridad a las fuentes clave de esta contaminación, en particular las centrales eléctricas de carbón y los vehículos que funcionan con diésel. En un estudio reciente del Banco Mundial sobre los efectos en la salud de diferentes fuentes y las composiciones químicas se concluyó que las emisiones de las centrales eléctricas de carbón y los vehículos diésel son particularmente tóxicas para los humanos y se asocian de manera más consistente con enfermedades graves. Muchos de estos contaminantes atmosféricos también contribuyen al cambio climático y son emitidos por las mismas fuentes, lo que significa que nuestros esfuerzos por gestionar la calidad del aire pueden tener el efecto dominó de aportar también a nuestros objetivos climáticos. Un enfoque integrado tanto de la contaminación del aire como de las crisis provocadas por el clima puede generar soluciones beneficiosas para la salud humana.

De igual manera enfrentar esta amenaza también significa ir más allá de las fronteras ya que no respeta los límites jurisdiccionales, por lo que la cooperación regional sobre este tema es fundamental. Aunque se considera habitualmente un problema de las ciudades y áreas urbanas, ahora se sabe que los contaminantes en las zonas periféricas también pueden contribuir a su mala calidad. Por ejemplo, el uso de fertilizantes nitrogenados, la quema de desechos sólidos y la existencia de residuos de cultivos en la agricultura pueden ser fuentes de contaminación. Además, el polvo natural, que puede incrementarse con las prácticas agrícolas y del uso del suelo y del agua, puede diseminarse a través de grandes distancias. Y el momento de enfrentar esta grave amenaza es ahora, de cara al futuro.

Mientras los países continúan asumiendo los costos sanitarios, sociales y económicos por esta contaminación, es consecuente adoptar un enfoque amplio e inclusivo de estos desafíos, con acciones prioritarias. Es claro que la actual pandemia de COVID-19 agravó esta situación. Sin embargo, si se toman medidas para identificar tanto los problemas de la contaminación del aire como sus soluciones, los países pueden recorrer un largo camino hacia la superación de esta amenaza, bajo el principio que ello ofrece el beneficio muy tangible de mejorar la salud de las personas, la fortaleza de sus economías y la condición general del planeta tierra. Debemos asumir el compromiso, bajo el principio que todos somos parte de la solución, piénselo. Buenas tardes, y recuerden, #AñoContraLaCrisisClimáticaEnColombia: Una oportunidad para el país de asumir el liderazgo que la humanidad necesita con urgencia, y porque ya es el momento para pasar de los problemas a las soluciones.

2.25 CONTAMINACIÓN DEL AIRE.



2.26 CONTRATACIÓN EQUITATIVA Y MIGRACIÓN.



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

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

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

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

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

La cuestión de los costos asociados a la migración temporal de la mano de obra poco cualificada, para los trabajadores y para las empresas, puede ser abordada a través del fortalecimiento del papel de las instituciones del mercado de trabajo y de las políticas activas del mercado laboral, a fin de asegurar que presten mayor atención a la situación de los trabajadores migrantes. Por ejemplo, esto puede hacerse a través del suministro de información confiable y precisa en el país de origen, antes de su salida, y a su llegada al país de destino, de inspecciones laborales dirigidas específicamente a sectores donde los trabajadores migrantes tienden a estar sobrerrepresentados, gracias a la asistencia de los servicios públicos de empleo para integrar mejor a los trabajadores migrantes en el mercado laboral, al aumentar la posibilidad de cambiar de empleador en el país de destino, y mejorar el acceso a los mecanismos de presentación de quejas y acciones de reparación eficaces en caso de violación de los derechos de los trabajadores. La reducción de estos costos aportaría ventajas considerables a las empresas al permitirles operar en igualdad de condiciones e incrementar la productividad. También es importante alinear las políticas nacionales de empleo con las políticas migratorias y garantizar que los ministros de trabajo desempeñen un papel determinante en su formulación, implementación y supervisión, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales.

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

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

trabajadores y la sociedad civil para discutir los temas que afectan a los trabajadores migrantes, mujeres y hombres, en la ASEAN.

2.27 CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.



¿Qué son los contratos de prestación de servicios en Colombia y que normas los regulan?

RESPUESTA:

El artículo 32 de la Ley 80 de 1993 definen el contrato de prestación de servicios como lo que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

En el derecho privado no hay una regulación específica, por esta razón, **debe asemejarse al arrendamiento de servicios inmateriales** previsto a través del artículo 2063 del Código Civil y al **contrato de suministro** regulado a través del artículo 968 del Código de Comercio.

Ahora, hay varias clases de contratos de prestación de servicios: los de servicios especializados, los de prestación de servicios profesionales, los de apoyo a la gestión de la entidad y los trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a personas naturales.

Los contratos por prestación de servicios son una figura de contratación en Colombia en los que el contratista deben cumplir una labores temporales y específicas (no permanentes ni continuas), de manera independiente, por sus propios medios y sin estar subordinado al contratante. **Reciben una remuneración que no es salario, pero no se les reconoce prestaciones sociales.** Ellos mismos deben pagar de sus ingresos los parafiscales y la seguridad social. Estos contratos se pueden celebrar con personas naturales o jurídicas, salvo el de trabajos artísticos que debe perfeccionarse con personas naturales.

¿Los contratistas de prestación de servicios deben cumplir con un horario?

Este tipo de vinculación no genera una relación laboral. Si bien, tiene dos de los elementos del contrato de trabajo, prestación de un servicio y remuneración, no cumplen el tercero, la subordinación, por lo que, inicialmente, los contratistas no están sujetos a un horario. Eso sí deben cumplir con el objeto contratado. En el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, la subordinación o dependencia del trabajador constituye el elemento determinante que distingue la relación laboral de las demás prestaciones de servicios, pues encierra la facultad del empleador para exigirle al empleado el cumplimiento de órdenes, imponerle jornada y horario, modo o cantidad de trabajo, obedecer protocolos de organización y someterlo a su poder disciplinario.

Pero el Consejo de Estado ha aclarado, y la reitera en la sentencia de unificación 025 de 2021 de la Sección Segunda que Normalmente, el establecimiento o imposición de una jornada de trabajo al contratista no implica, necesariamente, que exista subordinación laboral y, por consiguiente, que la relación contractual sea simulada. Así, ciertas actividades de la Administración (servicios de urgencia en el sector salud o vigilancia, etc.) necesariamente requieren la incorporación de jornadas laborales y de turnos para atenderlas. Por ello, si bien la exigencia del cumplimiento estricto de un horario de trabajo puede ser indicio de la existencia de una subordinación subyacente, tal circunstancia deberá ser valorada en función del objeto contractual convenido. (Resaltado fuera de texto).

¿Qué es el contrato realidad?

Si en una prestación de servicios se dan los elementos de una actividad personal; subordinación o dependencia y remuneración del servicio se configura una relación de trabajo. En aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas, ese contrato estatal o civil puede ser desvirtuado en juicio y en su defecto reconocerse la existencia de la relación laboral con sus derechos inherentes.

Los contratos de prestación de servicios han servido, muchas veces, para encubrir relaciones de trabajo, vulnerando de esa forma los derechos que tendrían las personas a tener un salario, prestaciones sociales y a que el empleador pague la mayor parte de su seguridad fiscal y parafiscales.

En la sentencia T-723 de 2016, la Corte Constitucional señaló:

El uso indiscriminado de contratos de prestación de servicios constituye una violación sistemática de la Constitución, razón por la que la jurisprudencia ha establecido los casos en los que se configura una relación laboral, con independencia del nombre que le asignen las partes al contrato y ha sido enfática en sostener que, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 53 Superior, el principio de primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales debe aplicarse en las relaciones laborales entre particulares y en las celebradas por el Estado.¹³ (Negrilla fuera del texto original)

El Consejo de Estado, Sección Segunda, en fallo de fecha 27 de enero de 2011, explicó que “[...] el denominado “contrato realidad” aplica cuando se constata en juicio la continua prestación de servicios personales remunerados, propios de la actividad misional de la entidad contratante, para ejecutarlos en sus propias dependencias o instalaciones, con sus elementos de trabajo, bajo sujeción de órdenes y condiciones de desempeño que desbordan las necesidades de coordinación respecto de verdaderos contratistas autónomos, para configurar dependencia y subordinación propia de las relaciones laborales¹².

¿Cuál es la visión del actual gobierno frente a los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión de la entidad en el Estado colombiano?

Los contratos de prestación de servicios están siendo objeto de cuestionamientos en el actual gobierno del presidente Petro. Es así, como la nueva ministra de Trabajo, Gloria Inés Ramírez, ha planteado revisar de fondo, porque en su opinión estos contratos, “van en contravía de lo que es el salario decente”. En su opinión, estos contratos no brindan garantías suficientes para las personas, por lo que, paulatinamente, deben ir desapareciendo. El gobierno está preparando una reforma laboral que buscaría eliminar o transformar la figura de contratación por prestación de servicios.⁹⁴

Por su parte, el director de la Función Pública, César Augusto Manrique, en declaraciones a BLU RADIO fue más moderado al señalar que la Directiva Presidencial 08 de 2022 despertó preocupación sobre cómo se contratarán los servicios profesionales en el Estado. Manrique dijo: “No se acaban las órdenes de prestación de servicio en Colombia. Lo que sucede es que se le va a dar el tratamiento para las cuales fueron creadas. Las entidades que necesiten contratar los servicios profesionales y técnicos de aquellas personas que tienen por su preparación y conocimientos una alta posibilidad de darle un apoyo técnico o profesional lo pueda hacer siempre y cuando dentro de las entidades no exista esa experticia o ese conocimiento.” Anunció que el Gobierno habilitará una planta temporal de funcionarios para reducir “la precarización laboral” de las entidades públicas.⁹⁵

El gobierno ya comenzó a adoptar medidas para reducir los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión. El presidente Gustavo **Petro firmó** la directiva presidencial 08 del 2022, con la que se ordena **reducir en un 30% el total de estos contratos por prestación de servicios** con los que cuenta la rama ejecutiva. Con esta medida el gobierno **busca ahorrar \$4 billones de pesos** en los próximos cuatro años, lo que se lograría con la reducción del 30% de estos contratos, así como de los viáticos otros gastos de funcionamiento. Hay que aclarar que esta reducción no aplica a los contratos en ejecución, sino para los nuevos que deban celebrarse.

⁹⁴ Fuente: Contratos por prestación de servicios, en la mira del Gobierno ... <https://www.elpais.com.co> › POLÍTICA

⁹⁵ Así funcionarán contratos de prestación de servicios en el ... <https://www.bluradio.com> › Blu 4.0

¿En qué consiste la propuesta del gobierno de crear plantas temporales para acabar con los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión?

Con el propósito de acabar con los contratos de prestación de servicios, el Gobierno Nacional plantea crear nuevas vacantes temporales, lo que significa generar empleos con sueldo fijo y prestaciones de ley, evitando que las personas sigan pasando cuentas de cobro o facturas y pagando su propia seguridad social. Hasta el momento, en Colombia se registran cerca de un millón de contratos por prestación de servicios, solamente en entidades públicas. La idea del Gobierno es generar 700.000 plantas temporales y dar por terminados, este tipo de contratos.⁹⁶

El nuevo director de la Función Pública señaló que estos empleos son temporales y no de carrera, por lo que no habría un concurso formalmente para asumir el cargo, pero sí exámenes y análisis de las hojas de vidas para poder ocupar algunas de estas plazas.

¿Qué opinan las universidades sobre la propuesta del gobierno?

Iván Jaramillo, director del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, considera que, más que eliminar esta modalidad, se deben buscar formas idóneas para vigilar y mejorar la normatividad actual. Jaramillo considera inviable la eliminación de estos contratos, pues “amalgama relaciones civiles y comerciales necesarias para la sociedad y que se explican como el derecho romano como el arrendamiento de servicios.”⁹⁷

Stefano Farné, director del Observatorio Laboral de la Universidad Externado, aunque también reconoce que en el sector público se presentan inconsistencias que desembocan en corrupción, considera que una posible eliminación de la figura de prestación de servicios provocaría complicaciones burocráticas, pues desde Función Pública tendrían que emitirse autorizaciones para contratar personal. También señaló que no todo contrato de prestación de servicios es precario, porque hay algunos que superan los diez millones de pesos.⁹⁸

Para Michael Ortigón, decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de UNINPAHU, el efecto que la eliminación o modificación de esta figura puede tener sobre las empresas colombianas es relativo. Explica que todo depende de la capacidad productiva de las mismas y de qué tan costoso les resulte contratar a alguien por prestación de servicios o hacerlo dentro de la nómina de la compañía. Añadió que las empresas que no estén en condiciones de pagar prestaciones como podría llegar a ocurrir terminarían con menos personal en sus filas o derrumbándose por falta de productividad y capital.⁹⁹

⁹⁶ Fuente: Contratos por prestación de servicios, en la mira del Gobierno ...
<https://www.elpais.com.co> > POLÍTICA

⁹⁷ Ibidem

⁹⁸ Ibidem

⁹⁹ Ibidem

En su opinión, como uno de los expertos más reconocidos en el país en materia de contratación pública, ¿una reforma de esta naturaleza resulta o no conveniente para el país?

Todavía no se conoce el alcance de la reforma que se piensa implementar. Es importante señalar que existen más de 2 millones de cotizantes independientes, muchos de los cuales son contratistas de prestación de servicios. Un recorte significativo de estos contratos, como lo plantea el gobierno, sin duda generará mayor desempleo profesional. Aunque hay que reconocer que se requiere un recorte drástico del gasto público innecesario.

Para nadie es un secreto que muchos de estos contratos se suscriben por politiquería, más que por una auténtica necesidad, lo que justificaría un recorte gradual de estos, pues no creemos que una medida de choque y drástica sea lo más conveniente en estos momentos de crisis económica mundial y frente a unos indicadores internos preocupantes, en especial los sociales.

Ahora ese es nuestro análisis del recorte, pero otra cosa es la propuesta de pasar buena parte, al parecer un 70%, de los nuevos contratos que debían suscribirse a plantas temporales. Sobre esta propuesta es necesario señalar que las reestructuraciones que se hicieron un casi todas las entidades del Estado, que se pusieron de moda a partir del gobierno de César Gaviria, llamadas reingeniería o reinención estructural produjeron recortes significativos en las plantas de personal de las entidades del Estado, las cuales terminaron siendo suplidas con contratos de prestación de servicios. Lo anterior ha generado muchos problemas: nóminas paralelas, relaciones laborales encubiertas, politización del servicio público, condiciones indignas y corrupción.

Ahora, no todos los contratos de esa naturaleza tienen esa connotación. Hay contratos necesarios que se ajustan a la normativa del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, fundamentalmente, aquellos que las entidades celebran con personas que tienen conocimientos o experiencia especializadas, para labores muy específicas o altamente calificadas. Muchos de esos contratos están bien remunerados y de ellos resultan productos necesarios para la adecuada administración y funcionamiento de las entidades estatales. El tema, sin embargo, pasa por lo presupuestal. Con todo lo que propone llevar a cabo este gobierno (subsidios para los viejos, tierra para los campesinos, subsidios para los jóvenes delincuentes que dejen las actividades criminales, la atención de la paz total, etc.) no se ve de dónde puedan salir los recursos para una reforma de esta magnitud.



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



¿Qué pasará con los contratos de prestación de servicios?

Escuche la entrevista completa
con el experto en contratación
pública, Álvaro Mejía Mejía.



Todos los jueves

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



o haz clic aquí



2.28 CONTRATOS LABORALES Y COMERCIALES.



2.29 CONVENIO DE MINAMATA 1.



2.30 CONVENIO DE MINAMATA 2.



2.31 COP26.



Para empezar el año que mejor partir de los 8 puntos claves que el país negoció en la COP26, y ello contribuya como mecanismo de seguimiento para los colombianos. Fueron dos semanas de anuncios, compromisos y negociaciones, de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP26) para definir el acuerdo que busca evitar un aumento de temperatura mayor a 1,5°C para final de siglo. Según informó el ministerio de Ambiente, son ocho temáticas principales en las que el país busca concertar avances.

Ambición: La negociación sobre ambición está relacionada con todas las acciones que deben tomar los países para evitar un aumento de la temperatura del planeta por encima de 1.5 grados centígrados. En este eje lo que se busca es la alineación de los compromisos establecidos en materia de cambio climático, ya sean Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional o estrategias a largo plazo enfocadas a mediados de siglo), y las evaluaciones y balances para determinar el grado de avance global con el objetivo de cumplir con estas metas.

Finanzas: El artículo 9 del Acuerdo de París establece que los países desarrollados deben proveer recursos financieros para asistir a los países en desarrollo en el cumplimiento de sus objetivos de mitigación y de adaptación. Se espera tener acuerdo sobre las recomendaciones y hacer así más operativo el Fondo Verde para el Clima (GCF, por su sigla en inglés) y el Fondo Mundial para el Medio Ambiente (GEF). Las naciones ricas no quieren pagar para compensar por la crisis climática

“Se espera lograr un mayor compromiso de los países desarrollados para la movilización de recursos hacia los países en desarrollo, que son generalmente más vulnerables a los efectos adversos del cambio climático”, informaron.

Adaptación: El mundo está experimentando cambios en la temperatura media, las estaciones y la frecuencia en la que ocurren fenómenos meteorológicos extremos y otros efectos del cambio climático. Por esto, se requieren esfuerzos en la adaptación a dichos cambios a través de procesos, prácticas y estructuras que puedan moderar los daños potenciales. En términos sencillos, los países deben desarrollar soluciones de adaptación e implementar acciones para responder a los impactos -actuales y futuros- del cambio climático.

Pérdidas y daños: Las pérdidas y daños son aquellos costos que asumen los países por fenómenos climáticos extremos (como huracanes e inundaciones) y de lenta evolución (como el aumento en el nivel del mar y la degradación de los suelos), que no se pudieron evitar y se ven incrementados e intensificados por el cambio climático. Entre las peticiones que ha hecho Colombia está que se prevea el financiamiento para pérdidas y daños, y que sea adicional al financiamiento para mitigación y adaptación. También, que se pueda acceder a asistencia técnica para identificar y priorizar las necesidades, y que los países en desarrollo tengan unas orientaciones sobre el tipo de información que deberían utilizar para reportar las pérdidas y daños.

Sobre enfoques cooperativos: Los enfoques cooperativos, entre ellos los mercados de carbono, son instrumentos económicos empleados a nivel mundial que contribuyen a la mitigación de las emisiones de GEI. Hace unos días en la COP26, el Gobierno firmó una declaración de precios justos del mercado de carbono que busca un reparto equitativo de los beneficios de estos mercados en las comunidades y los actores que participan en el desarrollo de los proyectos. En la Mesa de Negociación se discute sobre cuáles son las reglas para el funcionamiento de los dos mecanismos de mercado. Es decir, cuál va a ser la estructura, cuál es la matemática detrás de los mecanismos de mercado y cuáles son los medios más eficientes para que los mercados protejan el medio ambiente. “Colombia y su grupo de negociación buscan que las reglas que se adopten demuestren el mayor nivel de ambición posible y que se respete la integridad ambiental, con unas reglas claras y unos mercados de carbono con precios justos y equitativos”, aseguró el equipo negociador en un comunicado.

Marco reforzado de transparencia: Para cumplir con el Acuerdo de París es muy importante que cada país pueda demostrar de manera transparente qué está haciendo para cumplir con sus obligaciones bajo este tratado. Se espera que como resultado de estas negociaciones el país pueda adoptar unos Formatos Tabulares de Reporte común que estandaricen las metodologías y la información que debe presentar cada país con relación a sus inventarios nacionales de GEI, así como sobre el apoyo financiero, de capacidades y tecnología que suministran, movilizan, reciben y necesitan.

Plataforma de comunidades Locales y pueblos indígenas: La Plataforma de Comunidades Locales y Pueblos Indígenas se originó a partir de una decisión tomada en la COP21 en París con el fin de que las comunidades, desde sus saberes y prácticas, puedan aportar soluciones al cambio climático.

Tiene tres objetivos: conocimiento, empoderamiento y lograr aportes de las comunidades a las políticas para la acción climática. La negociación se basa en la generación del segundo plan de trabajo para los próximos tres años, y es la primera vez que Colombia participa en estas negociaciones. “Entre los principales ítems a tratar en este nuevo plan de trabajo se destaca: mejorar y aumentar la participación directa de las comunidades locales y los pueblos indígenas, alentar y promover un enfoque basado en los derechos humanos y fomentar la capacidad de las Partes, los pueblos indígenas y las comunidades locales para participar”, aseguraron desde el ministerio.

Investigación y observaciones sistemáticas: En el artículo 7 del Acuerdo de país se hace un llamado al fortalecimiento de la cooperación para impulsar los conocimientos científicos sobre el clima, haciendo énfasis en la investigación, la observación sistemática del sistema climático y los sistemas de alerta temprana. ¿El objetivo? Tener mejor información y mejorar en la toma de decisiones. Colombia busca un mejor intercambio de observaciones meteorológicas y climáticas de todas las zonas del planeta por medio de la Red Mundial de Observación Básica (GBON, por su sigla en inglés), con el fin de lograr que la calidad de los productos de predicción climática sean óptimas, especialmente a nivel local en zonas con insuficiente cobertura de datos de observación.

“Adicionalmente, Colombia busca productos de predicción climática de alta calidad para tener herramientas que permitan diseñar medidas de adaptación eficaces, mayor apoyo técnico y financiero”, concluyeron.

2.32 COTIDIANIDAD.



Hoy quiero compartir un comentario que pretende dejar inquietudes sobre formas sencillas que, desde la cotidianidad de nuestras vidas, pueden contribuir a un futuro sostenible. Unos aportes para quienes puedan y quieran contribuir a amortiguar la grave amenaza de una crisis climática que ya es una realidad. Son acciones a nivel personal, sencillas y aplicables a nuestro diario vivir, y así todos aportemos a la reducción de la huella de carbono. Es buscar un estilo de vida más sostenible que contribuya a garantizar bienestar a la generación actual y la futura, como también, a la conservación de las especies y los ecosistemas. Ya es claro la realidad y los graves avances de una crisis climática, que está obligando de nuestra parte, entre otras acciones, reducir la contaminación por los gases de efecto invernadero que están afectando los ciclos naturales de la tierra y la preservación de la vida, como una de las acciones que ya debemos impulsar.

Considerando esta realidad estas son algunas acciones o comportamientos sencillos con los que podemos aportar a un mejor mañana acorde con nuestras condiciones y posibilidades.

- 1) Reducir las emisiones por transporte, una actividad cotidiana que tiene un fuerte impacto, contribuyendo a reducir el uso de combustibles fósiles. Ya hace carrera el uso de la bicicleta como un ejemplo que no contamina.

2) Preferir cuando las condiciones lo permitan, una alimentación local. ¿conoce cuántos kilómetros recorrió tu comida antes de llegar a tu mesa? El proceso del transporte de los alimentos también tiene un impacto en el medio ambiente.

3) Ser consciente del consumo energético. Las energías limpias serán una de las principales medidas para encaminarnos a un futuro sostenible. También podemos comenzar a reducir la huella de carbono gestionando el consumo de energía en tu propio hogar a través de la eficiencia energética. Se considera que podemos ahorrar cerca del 10% de la energía que consumimos en nuestros hogares con solo desenchufar lo que no estemos utilizando, y de igual manera, evitar hasta en un 60% el sobreuso de artículos electrónicos, como también evitar el uso excesivo de mirar el celular más de lo necesario. También podemos aportar haciendo uso razonable de recursos naturales tan necesarios como el agua como apagar la llave cuando te enjabonas en la ducha, o cuando te cepillas los dientes. Con medidas como estas, muy sencillas y desde la cotidianidad de nuestras vidas, podemos estar contribuyendo a un medio ambiente sano.

4) Otra acción que se promueve es impulsar los verbos: reducir, rechazar, reparar, reutilizar y reciclar, y para ello, podemos pensar en: rechazar lo que no necesitamos; reducir lo que usas; reparar lo que ya tienes y necesite de un arreglo; reutilizar lo que puedes seguir usando; y también podemos contribuir reincorporando los residuos orgánicos mediante el compostaje: se considera que los desechos orgánicos representan cerca del 50% de la basura.

5) Cuando las condiciones lo permitan y sean favorables apoya la economía local, lo que generaría menos emisiones ya que los productos no deben transportarse a largas distancias antes de llegar a sus destinatarios finales. Y

6) Conviértase en un agente de transformación. Nuestras conversaciones del día a día pueden tener buen impacto en el planeta y así, entre todos podemos hacer un gran cambio. Por eso es importante que hablemos a nivel de comunidad de la importancia de combatir la crisis climática. Si logramos que cada persona que conoces comience a hacer un pequeño cambio a favor del medio ambiente y una vida sustentable, esa simple acción está duplicando un impacto positivo.

Finalmente recordemos que: “La crisis climática no tiene fronteras. Y para combatirla se necesita que todos seamos parte activa de la solución. Buenas tardes.

Y recuerden: #AñoContraLaCrisisClimáticaEnColombia: Una oportunidad para el país de asumir el liderazgo que la humanidad necesita con urgencia, y porque ya es el momento para pasar de los problemas a las soluciones.

2.33 CREDO BIOÉTICO.



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

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

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

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

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

5. Acto de fe: Acepto el carácter definitivo de la muerte, como parte necesaria de la vida. Afirmo mi veneración por la vida, mi creencia en la fraternidad de todos los hombres y mi creencia en que tengo una obligación hacia las futuras generaciones humanas. Compromiso: Procuraré vivir de manera

beneficiosa para la vida de mis semejantes presentes y futuros y ser recordado favorablemente por aquellos que me sobrevivan.

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

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

2.33.2 La bioética desde el trabajo

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

2.33.3 La bioética con el trabajo.

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

2.33.4 La bioética por el trabajo

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

trabajo, resaltando las virtudes, los principios para lograr un trabajo digno y decente, así como un entrenamiento para el emprendimiento y el auto empleo.

2.33.5 La bioética y el trabajo.

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

2.33.6 La bioética hacia el trabajo

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

2.34 CRISIS CLIMÁTICA 1.



Hoy quiero hacer un comentario que conlleva el facilitar aclaraciones frente a la grave crisis climática ya reconocido a nivel mundial, y que busca respuestas a: ¿Nos hemos preguntado en algún momento qué podemos aportar a la solución para enfrentar esta grave amenaza a nivel personal, o como unidad familiar, o también como parte de una sociedad

Si reflexionáramos por un momento pensando en nuestro propio bienestar y familiar, tengo la seguridad que se pueden identificar muchas y muy valiosas acciones importantes como aportes para contrarrestar esta realidad que ya amenaza el presente y el futuro de la humanidad. Personalmente creo que la crisis climática es una realidad y que tiene el reconocimiento mundial de la autoridad competente, El IPCC o

Grupo Intergubernamental de expertos para el cambio climático de las Naciones Unidas que publicó una evaluación del estado global basado en información científica a nivel mundial de más de 100 científicos. La existencia y listado de los daños en el planeta no es información del todo nueva para quienes llevan décadas trabajando en esto; lo que sí es novedoso es el nivel de certidumbre científica, la magnitud y escala de los impactos climáticos, así como las proyecciones a futuro, en síntesis, para la ciencia hoy, la situación global es peor de lo que se pensaba, con tendencia a empeorar si no se toman medidas. Es claro que el escenario para los científicos es preocupante, y a pesar de ello, lamentablemente todavía se pueden identificar tres posiciones: una primera de total indiferencia ante el problema"; una segunda de "no reconocer la existencia del problema sin mayores argumentos"; y una tercera que reconoce "además de su existencia, el tener claro que todos somos parte del problema y también de la solución".

Y frente al cómo pueden ser las contribuciones veamos las conclusiones del grupo IPCC: "El informe es contundente al concluir por primera vez que es "inequívoco" que tanto la atmósfera, como el océano y la tierra han sido afectados por influencia humana. Así lo establecieron cientos de científicos del mundo. Es decir que la crisis climática es una realidad. Según el IPCC la temperatura del planeta ha aumentado, y que "cada una de las últimas cuatro décadas ha sido sucesivamente más caliente; que los impactos negativos sobre el planeta son reales y serán cada vez más intensos en la medida en que continúen aumentando la temperatura y las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

Ya la crisis climática ha causado impactos contra la humanidad que han costado miles de vidas humanas, miles de millones en pérdidas y miles de personas desplazadas, y a pesar de ello, seguimos dependiendo de los combustibles fósiles, aumenta la deforestación, y las ciudades, donde vive el 80% de la población, crecen sin planeación y con grave contaminación del aire, entre otras graves dificultades. Precisamente la falta de responsabilidad climática es hoy uno de los mayores retos para buscar soluciones. De un lado están los gobiernos, que, a pesar de los compromisos internacionales, incluyendo el Acuerdo de París, aun no los concretan en acciones ambiciosas y efectivas". De otro lado está la responsabilidad individual. Según Naciones Unidas, el 1% más rico de la población genera más del doble de las emisiones que el 50% de la población más pobre. La desigualdad es evidente: quienes menos responsabilidad tienen en la crisis climática son quienes más están viviendo sus impactos, como ha concluido la ONU en múltiples informes. Y frente a ello se trata de concebir la justicia climática como un punto de partida para resolver la crisis del clima. La justicia climática implica ver más allá de la reducción de toneladas de CO₂ y de otros GEI y de la conservación de millones de hectáreas. La justicia climática es la búsqueda de soluciones integrales; incorporando la perspectiva de los derechos humanos y de la naturaleza; poniendo a las personas y a las comunidades en el centro, con procesos participativos e inclusivos, y con perspectiva de género; buscando que quienes han causado esta crisis, emitiendo por décadas, asuman su responsabilidad histórica y que quienes más están sufriendo los impactos, sean compensados.

Hoy, la evidencia científica y el nivel de urgencia reclaman que finalmente, cambiemos de rumbo para evitar una mayor debacle. Y será nuestra decisión continuar las acciones de siempre de ignorar al IPCC, o prestarle atención y actuar integralmente hacia la justicia climática que el planeta nos pide. Tengamos la confianza en que hacia allá es el norte que debemos seguir como persona, empresa y/o estado, con la decisión de ser parte de la solución, que es lo que más se necesita en el momento actual.

La próxima cumbre de la ONU sobre el cambio climático la COP26, se celebrará en Glasgow, Escocia, y está prevista del 31 de octubre al 12 de noviembre. Se espera la asistencia de hasta 120 líderes mundiales, entre ellos el presidente de Estados Unidos, Joe Biden, y el papa Francisco, y miles de delegados. "Atraerá al mayor número de líderes mundiales que jamás haya habido en un mismo lugar del Reino Unido". A pesar de requerimientos de su aplazamiento, Naciones Unidas y los anfitriones británicos afirmaron que la conferencia seguirá adelante, "ya que es necesario adoptar medidas urgentes para establecer controles a las emisiones de gases con efecto invernadero y se evite un cambio climático desbocado".

Frente a esta situación, hagamos equipo y digámosle a quienes nos representarán en esta próxima cumbre por el clima que esperamos lo mejor de su participación con propuestas de gran impacto y largo alcance, en especial a las oportunidades para Colombia y para los colombianos. Buenas tardes para todos, y no olviden: #AñoContraLaCrisisClimáticaEnColombia: Una oportunidad para el país de asumir el liderazgo que la humanidad necesita con urgencia, y porque ya es el momento para pasar de los problemas a las soluciones.

2.35 CRISIS CLIMÁTICA 2.



2.36 CRISIS FINANCIERA.



2.37 CRISIS SOCIAL.



2.38 CULTURA.



D

3.1 DAÑOS A LA INTIMIDAD EN AMBIENTES TECNOLÓGICOS.



Los daños a la intimidad del trabajador cuando se le afecta su privacidad son psicosociales, desencadenan en depresión, ansiedad y angustia perjudicándolo civil y moralmente. Pueden generar renunciaciones involuntarias a su puesto de trabajo y suicidios, o tratamientos hospitalarios en clínicas de reposo alejándolo de su núcleo familiar.

El acoso sexual es un problema que nace con la incorporación de las mujeres al trabajo y que continúa hasta hoy. Aunque es cierto que los hombres pueden sufrir estas conductas abusivas y degradantes, es en un número mucho menor.¹⁰⁰ Si el acoso se desarrolla a distancia, a través de Internet o del teléfono móvil, se lo denomina ciberacoso. En general, el ciberacoso se produce junto a otras formas de acoso con contacto directo. Un niño, por ejemplo, puede ser molestado en el patio de recreo y, al llegar a casa, recibir un correo electrónico amenazante. Algo similar ocurre con la secretaria que soporta las bromas sexuales de su jefe en la oficina y por teléfono.¹⁰¹

Existen diferentes formas de padecer el acoso sexual y los daños que produce en la víctima son también diferentes. Aunque existe una realidad que siempre van acompañados por unas consecuencias negativas. Las consecuencias del acoso sexual en el trabajo por los daños son:

Daños laborales: Baja autoestima. Insatisfacción laboral. Menos productividad. Baja motivación. Aumento de los descansos. Abandono de puesto de trabajo.

Daños psicológicos: Sensación de intimidación y estar siendo presionados. Inseguridad inquietud y desgana de ir al trabajo. Justificaciones y minimizaciones de lo que ocurre. Sentimientos de humillación.

¹⁰⁰ El acoso puede darse en distintos ámbitos y de las maneras más diversas. Si lo lleva a cabo un individuo que pretende abusar de su poder o de su puesto jerárquico para intimar sexualmente con otra persona, se habla de acoso sexual. El acoso puede darse en distintos ámbitos y de las maneras más diversas. Si lo lleva a cabo un individuo que pretende abusar de su poder o de su puesto jerárquico para intimar sexualmente con otra persona, se habla de acoso sexual. En este caso, el acosador busca intimidar o presionar al acosado para que éste acceda a mantener algún tipo de relación íntima. El acoso se puede llevar a cabo a través de comentarios obscenos, insinuaciones o contacto físico. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social del Gobierno de España. Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. Obtenido de 14/ 2/2022: saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-2-riesgos-psicosociales-saludlaboralydiscapacidad.pdf

¹⁰¹ Por acoso sexual se entiende cualquier forma de conducta verbal o física de naturaleza sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Los derechos básicos de los/as trabajadores/as incluyen el respeto de su intimidad y a la debida consideración de su dignidad, incluida la protección contra el acoso en cualquiera de los motivos discriminatorios. Acoso / intimidación y el acoso sexual se consideran discriminación por motivos de género. Ibidem.

Culpa y vergüenza. Miedo irritabilidad. Estrés. Malestar. Tristeza. Incapacidad para contar lo que está ocurriendo. Sensación de estar loco de abandono y soledad. Desanimo y confusión. Depresión. Rabia intensa. Ansiedad.¹⁰²

Daños físicos: Dolores de cabeza. Trastornos digestivos, musculo esqueléticos y del sueño. Deficiencias del sistema inmune. Enfermedad física. Problemas cardiovasculares. Aceptación del acoso e incluso realización de actos sexuales por miedo a las consecuencias. Sentimientos de impotencia, indefensión aprendida puesto que creen que no pueden hacer nada ante la situación.¹⁰³

La Organización Mundial de la Salud (OMS) realizó un estudio para analizar la salud mental de los trabajadores y encontró que efectivamente hay más afectaciones en estos si tienen poco apoyo social o se encuentran en condiciones económicas desfavorables; estas son las dos condiciones de riesgo que hacen que la carga laboral y demás circunstancias profesionales y personales asociadas a la pandemia sean un mayor riesgo de depresión que en otras poblaciones.¹⁰⁴

La intimidad en el trabajo es un asunto de salud mental y se incrementa su vulnerabilidad por los ambientes tecnológicos, si miramos el trabajo como proceso vital es necesario corregir prevenir, contener y evitar el ciberacoso laboral, así como los daños a la privacidad en las labores cotidianas con herramientas digitales e informáticas. Las consecuencias del ciberacoso pueden afectar no sólo a las víctimas, sino también a toda la estructura empresarial, así como a las sociedades en general. El incremento de la difusión de las TIC en el mundo del trabajo puede elevar el riesgo de que se produzca un fenómeno de este tipo.¹⁰⁵

La privacidad nos sirve para cobijar nuestras fragilidades y nuestras pasiones, fantasías, miedos y también aquellos recuerdos que preferiríamos olvidar. Salvaguarda el mapa de los resortes, conscientes e inconscientes, que mueven nuestras acciones, pasiones y emociones.¹⁰⁶ Los avances exponenciales en tecnología y biotecnología necesitan hoy de expertos en seguridad y bioseguridad que pugnen no solo por la continuidad del planeta sino también por la ética en el uso de los nuevos avances de la ciencia.¹⁰⁷ Actualmente se presentan riesgos y peligros para la intimidad de los trabajadores.

El concepto de aniquilación digital se aplica por la indefensión en que nos deja la manipulación y oscura utilización de nuestros datos personales por parte de terceros, entre otras cosas. La red 3.0 con tránsito a la 4.0 nos están llevando a una web simbiótica donde con todas las implicaciones que tenemos, con el

¹⁰² Ibidem.

¹⁰³ Ibidem.

¹⁰⁴ Min Salud La salud mental de los trabajadores de la salud es prioridad. Obtenido 30/1/2022:

<https://www.minsalud.gov.co/Paginas/La-salud-mental-de-los-trabajadores-de-la-salud-es-prioridad.aspx>

¹⁰⁵ De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M. 2020. "Actualización de las necesidades del sistema": Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC: , Documento de trabajo de la OIT 1. Ginebra.

¹⁰⁶ Carissa Véliz. La privacidad como instrumento de resistencia colectiva. Ethic. Obtenido 30/1/2021: <https://ethic.es/2021/12/la-privacidad-como-instrumento-de-resistencia-colectiva/>

¹⁰⁷ Paula Urién. La biotecnología, la robótica y la IA sacuden el mundo del trabajo. La Nación (Argentina) – GDA. 07/ 2/ 2022. p.p. 2.9. El Tiempo.

internet de las cosas (o la interconexión digital de objetos cotidianos con la internet), con sensores y con dispositivos en nuestros cuerpos, darán demasiada información nuestra, incluso la que no queremos dar.¹⁰⁸

Se busca fortalecer nuevos diálogos entre las preocupaciones por la vida y las consideraciones sociales por las mismas. ¹⁰⁹La bioética respecto a las relaciones laborales aporta sus principios de solidaridad, beneficencia, cuidado, responsabilidad, no maleficencia, autonomía, justicia y de precaución, para que el trabajo digno sea sostenible y equitativo.

Una bioética laboral en su dimensión tecnocientífica construye, realidades basadas en la confianza, y el dialogo, evitando la alienación, la instrumentalización, así como la polarización, el maniqueísmo y los extremismos ideológicos con una ética cívica y participativa, centrada en un nuevo contrato social tripartito, concertado entre trabajadores, empleadores y Estado; activado el consenso.

Es así como se interviene constructivamente el inconformismo gremial y sindical, que a lo largo de la historia y por falta de concertación, ha llegado al extremo de dañar el aparato productivo, porque la única salida ha sido la huelga.

3.2 DEBERES Y DERECHOS DEL TRABAJO.



¹⁰⁸ En Brasil se descubrió en 2021 la mayor filtración de datos personales de la historia que afectó a más de 223 millones brasileños, incluidas personas fallecidas, que eran vendidos por terceros, en paquetes que costaban desde 500 dólares, pagos en Bitcoin. El valor aumentaba de acuerdo con el número de datos solicitados. Se sabe que las bases de datos disponibles, gratuitas o en venta, incluyeron nombres, identificadores fiscales, imágenes faciales, direcciones, números de teléfono, estado civil, financiero, la lista de todos los familiares de primer grado (padres, hijos, hermanos), correos electrónicos, puntuación de crédito, salarios y más. Gloria Helena Rey. ¡Cuidado con los datos!: peligros de exponer en redes su información. 13/12/2021. p.p.21. Portafolio. Obtenido 27/1/2021: <https://www.portafolio.co/innovacion/peligros-de-exponer-en-redes-sociales-la-informacion-personal-559543>

¹⁰⁹ Así, cuestiones como la bioética animal, los procesos de humanización en diferentes ámbitos (salud, militar, etc.), las implicaciones tecnológicas sobre la vida, e incluso la concepción misma de humanidad requieren repensar los pares de comprensión naturaleza/cultura, objeto/sujeto, hombre/animal/maquina, tecnología objeto/ tecnología social, entre otros. Juan Camilo Ospina Deaza. Poder, bioética y ciencias sociales. Comprensiones críticas de la gestión de la vida. Pontificia Universidad Javeriana. Centro de Estudios Latinoamericanos. Obtenido 15/2/2021: <https://www.centroestudioscriticos.org/poder-bioacutetia-y-ciencias-sociales-comprensionescriacuteticas-de-la-gestioacuten-de-la-vida.html?fbclid>

3.3 DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LA BIOÉTICA.



3.4 DECLARACIONES SOBRE POLÍTICA PÚBLICA LABORAL.



3.5 DERECHO EN LA BIOÉTICA.



Existe un trabajo de hogar, no remunerado que muchas familias hacen, siendo generalizado el doméstico y de cuidados, por ejemplo, una madre trabajadora con dos hijos menores a cargo. Las personas como seres integrales no pueden estar todo el tiempo en modo de trabajo¹¹⁰, está comprobado que las personas que no toman vacaciones pierden productividad por falta de descanso. La dignidad humana del trabajador se concreta, cuando ese sujeto de derechos es libre para desarrollar su intimidad, y pueda pintar, cantar estudiar, leer o jugar, en los tiempos que lo dan las vacaciones, los años sabáticos, los fines de semana, los días de fiesta.

El ser humano sin trabajo no subsiste; pero la vida también es para gozarla y disfrutarla, en el biotrabajo la vida es antes que el trabajo. Los adelantos tecnológicos están para liberar al ser humano del trabajo mimético, rutinario y esclavizante; desafortunadamente hay culturas empresariales que cosifican al trabajador, y antes que promover su bienestar, lo controlan digitalmente.

¹¹⁰ "El perfil del trabajador de una empresa 4.0 está marcado por su valor y lo que esta persona entrega, siendo cada vez menos importante las horas que el empleado pasa en la oficina al frente del computador, la flexibilidad, la movilidad y la omnicanalidad son mucho más rentable para las empresas". Antonio Gatica. Así será el sueldo de un profesional. p. p 6. 7/9/2019. Portafolio.

El enfoque del biotrabajo se relaciona con el pensamiento de Bertrand Russell “Quien se sumergió en la ardua búsqueda del hombre feliz, algo que le obsesionó durante toda su vida, la justicia social mana de todo su trabajo, propuso vivir en un mundo donde todos viviéramos felices y en paz.¹¹¹ Toda la obra del humanista y científico estuvo inspirada por una vocación magisterial encaminada a generar una nueva forma de pensar y vivir”.¹¹² Sobre el disfrute del ocio y el trabajo, planteo:

Antiguamente existía una capacidad para jugar y divertirse que fue aplastada por el culto a la eficiencia. El hombre moderno piensa que las cosas se deben hacer en nombre de algo o de alguien, y no por sí mismos.¹¹³ Los métodos de producción modernos nos han dado la posibilidad de la paz y la seguridad para todos; hemos elegido, en vez de esto, el exceso de trabajo para unos y la inanición para otros.¹¹⁴ En cierto modo el trabajo pueda significar, a su vez, una virtud causante de diversos daños. En esa reflexión, llega a la propuesta de no hacer nada y a su vez, reflexiona en el sentido de que el trabajo es valioso, pero no porque el trabajo en sí sea bueno sino porque el ocio es bueno.¹¹⁵

Se propone resignificar el sujeto legal laboral, desde la ciencia de la sobrevivencia y el conocimiento del conocimiento, y así, analizar los problemas del trabajo, como categorías jurídicas y corrientes conceptuales, pensadas desde la bioética y el bioderecho, emergiendo la bioética laboral, el biotrabajo y la biolaboralidad.

Dichos conceptos tienen su fundamento jurisprudencial derivado de la Sentencia T-109 del 2021. Expediente T-7.961.395. Acción de tutela formulada por Fantina contra Pedro Blanco. Magistrado Ponente: Alberto Rojas Ríos. veintisiete (27) de abril de dos mil veintiuno (2021), Sala Novena de Revisión de la Corte reconoció derechos propios de una relación laboral en el oficio del modelaje webcam, a una mujer que fue desvinculada sin garantías laborales cuando tenía 8 meses de embarazo, el propietario del estudio webcam argumentaba que la relación entre ellos no era laboral sino comercial.

Analizando la dignidad y los procesos vitales de una persona en el contexto de la protección a su intimidad en un trabajo de ambiente tecnológico. Su proceso reproductivo fue tutelado y fue priorizado sobre consideraciones mercantiles en una economía que excluye la población vulnerable.

¹¹¹ Raque Nogueira. Un pacifista en busca de la felicidad. Ethic. Obtenido: 7/ 11/2021: <https://ethic.es/2021/02/bertrand-russell-la-conquista-de-la-felicidad/>

¹¹² Diana María Ivizate González. La pedagogía de Bertrand Russel. Revista Letral, Número 9, Año 2010. Universidad Politécnica de Valencia. España.

¹¹³ Bertrand Russell citado por Amanda Ruggeri. BBC Capital. Por qué para ser más productivos en el trabajo hay que hacer menos. Obtenido: 7/ 11/2021: <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-46091304>

¹¹⁴ Hasta aquí, hemos sido tan activos como lo éramos antes de que hubiese máquinas; en esto, hemos sido unos necios, pero no hay razón para seguir siendo necios para siempre. Bertrand Russell. Elogio de la ociosidad. Revista el Viejo Topo. Pensamiento, Sociedad. Obtenido: 7/ 11/2021: <https://www.elviejotopo.com/topoexpress/elogia-de-la-ociosidad/>

¹¹⁵ El sabio empleo del tiempo libre es un producto de la civilización y de la educación, y así, sin una cantidad considerable de tiempo libre, un hombre se verá privado de muchas de las mejores cosas. Un poco de ocio en nuestras vidas es agradable, y que los hombres y las mujeres corrientes, al tener la oportunidad de una vida feliz, llegarán a ser más bondadosos y menos inoportunos, así como menos inclinados a mirar a los demás con suspicacia. Bertrand Russell. Elogio de la ociosidad. Edwin Figueroa Gutarra. Obtenido: 7/ 11/2021: <https://edwinfigueroag.wordpress.com/2020/12/19/elogia-de-la-ociosidad-bertrand-russell/>

Esta mujer, simultáneamente daba vida y laboraba, en dos situaciones “uno reproductivo y otro como trabajadora”¹¹⁶ que denominaremos biotrabajo. Su “intimidad como derecho fundamental”¹¹⁷ al prestar servicios sexuales en ambientes tecnológicos afectó su “dignidad humana.”¹¹⁸

Entendiendo a esta mujer como bio trabajadora, desde una “perspectiva interseccional”¹¹⁹ situando y dimensionando sus circunstancias vitales, desde la bioética con sus principios de equidad, solidaridad, autonomía justicia, igualdad, cuidado, precaución y protección, se unifica trabajo y vida. Para construir propositivamente, universales filosóficos, y significados teóricos del concepto de trabajo desde la dignidad, incluso la de los animales que trabajan; apoyando, promoviendo y posibilitando la defensa y conservación de su vida.

Teniendo en cuenta las coyunturas, vacíos y desafíos en el mundo del trabajo en el empleo y autoempleo, “tales como la duración de las jornadas y el tiempo de trabajo; las condiciones de trabajo; la no discriminación, incluyendo en especial la inclusión de las mujeres en el mercado laboral; la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso; el derecho de los trabajadores a organizarse y a negociar colectivamente, entre otros,¹²⁰” y teniendo en cuenta la situación actual debido a la crisis sanitaria mundial originada por la pandemia del coronavirus covid-19 y factores tanto sociales como económicos se pone en evidencia la desigualdad laboral “En América Latina el mercado laboral es un espacio de desigualdad social que se proyecta a otros espacios sociales y al sistema de políticas públicas”.¹²¹

¹¹⁶ “El despido por esta razón es una violación del derecho al trabajo, ya que la condición de mujer y los costos de la reproducción hacen que se interrumpa, de forma definitiva, el ejercicio de la labor por el despido. Entonces, la desigualdad está relacionada con que la contratación de mujeres que ejerzan dos roles simultáneamente, uno reproductivo y otro como trabajadora, se ha percibido como un detrimento del objetivo productivo y eficiente de una empresa. En estos términos, el ejercicio de la maternidad se ha visto como una desventaja en el ámbito laboral, de ahí que la medida de la estabilidad laboral reforzada busca superarla mediante el otorgamiento de un privilegio.” Sentencia T-109 del 2021. Expediente T-7.961.395. Acción de tutela formulada por Fantina contra Pedro Blanco. Magistrado Ponente: Alberto Rojas Ríos. veintisiete (27) de abril de dos mil veintiuno (2021), Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional.

¹¹⁷ La acción constitucional se dio por la vulneración de los derechos fundamentales de una mujer que se desempeñaba como modelo webcam, como una medida para garantizar el derecho a la intimidad y la protección contra injerencias en la vida privada y familiar, del cual son titulares la accionante y sus hijos menores de edad. Ibidem

¹¹⁸ La industria del cibersexo se catapultó desde una lógica de desigualdad en un entorno de capitalismo globalizado que impacta más sensiblemente a las mujeres vulnerables, y que existe un consenso en el Derecho internacional de los derechos humanos en cuanto a que la explotación sexual de otro ser humano con fines de lucro es incompatible con la dignidad humana. Ibidem.

¹¹⁹ En el centro del asunto que ocupa la atención de la Corte se encuentra una mujer, madre cabeza de familia, responsable de tres hijos menores de edad que dependen enteramente de ella para su subsistencia, quien, tras quedar embarazada, a causa de la falta de recursos y de alternativas laborales se vio compelida a buscar en el modelaje webcam una alternativa ocupacional para procurarse un mínimo vital que le permitiera sobrevivir, alimentar a sus descendientes y solventar los gastos del hogar. Se aprecia, entonces, que en la experiencia vital de la señora Fantina se conjugan de una forma específica las condiciones de sexo y género, asunción exclusiva la jefatura de hogar, maternidad, embarazo, precariedad económica, desempleo e incursión en la industria del sexo. Para comprender adecuadamente la realidad que circunscribe a la actora y reconocer su especial estado de vulnerabilidad, no es posible desagregar cada uno de los mencionados factores de riesgo, sino que es preciso adoptar una perspectiva interseccional que permita visualizar la complejidad con que operan de facto los distintos órdenes de desigualdad a que está expuesta y que la convierten en un sujeto de especial protección constitucional. Ibidem.

¹²⁰ José Manuel Salazar. Los desafíos del mundo del trabajo y de la OIT en su centenario. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Obtenido 30/06/2021. https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_727213/lang--es/index.htm

¹²¹ Las evidencias históricas permiten afirmar que en la región no es posible: i) obtener el ideal de pleno empleo para toda la fuerza laboral; ii) cumplir con los imperativos que el sistema capitalista impone al contrato laboral como mecanismo de asignación de empleos disponibles y distribución equitativa del ingreso, y iii) alcanzar una cobertura universal e igualitaria con las políticas actuales de protección social. Fernando Filgueira. Rubén M. Lo Vuolo. El ingreso ciudadano o renta básica en América Latina en un escenario de emergencia: oportunidades, espejismos y bloqueos estructurales. Renta básica ya. Diálogos, saberes y propuestas. 2020. Escuela Nacional Sindical. Medellín.

El modelo y ordenamiento económico vigente, privilegia los derechos de la propiedad privada y la especulación financiera, sobre el derecho humano al trabajo digno y la estabilidad laboral.” la pobreza y marginalidad no se derivan de pérdidas circunstanciales de ingresos por crisis cíclicas o reconversiones productivas, sino de problemas estructurales resultantes del modo de funcionamiento tanto del mercado laboral como de las instituciones de protección social”.¹²²

Es necesario que la sociedad civil los empresarios y el Estado intervengan para que el progreso, las utilidades y los avances económicos se redistribuya a la totalidad de la población para que ningún trabajador o persona quede excluida y marginada de los bienes básicos de bienestar, educación, alimentación y vivienda.

3.6 DERECHO AL TRABAJO.



3.7 DERECHO COLECTIVO.



¹²² Ibidem.

3.8 DERECHO COMPARADO LABORAL.



Conferencia del abogado Tito Martínez Ortiz y la Inspectora de Trabajo Ana Patricia Garzón, sobre las relaciones laborales en Dinamarca y Australia.

TEMAS: La flexiseguridad social. La educación y la formación de competencias laborales para el trabajo. La movilidad laboral. Ética y cultura del trabajo. El estado de bienestar en los países desarrollados y su calidad de vida. Valores en el mundo del trabajo, dignidad de las condiciones laborales, mecanismos pacíficos para dirimir los conflictos laborales. Equilibrio entre descanso, ocio y trabajo. La no discriminación laboral. La humanización del trabajo.

3.9 DERECHO DE ASOCIACIÓN 1.



¿Qué es un sindicato?

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

¿Para qué es un sindicato?

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

¿Cómo lo representa?

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

3.10 DERECHO DE ASOCIACIÓN 2.



Señor ciudadano(a) antes de presentar Peticiones Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias Agendamiento ante el ministerio, por favor tenga en cuenta las siguientes definiciones para clasificar su solicitud:

Petición: Derecho reconocido por la Constitución a los ciudadanos, en virtud del cual estos pueden dirigirse a las autoridades en demanda de algo que estimen justo y conveniente. Toda persona tiene derecho a presentar una petición de conformidad con el artículo 23 de la Constitución Política y los artículos 5to. y siguientes del Código Contencioso Administrativo.

Queja: Malestar o descontento por un servicio no prestado oportuna o eficazmente por una entidad. Manifestación de inconformidad sobre la conducta o acción irregular en la prestación de servicios.

Reclamo: Derecho que tiene todo ciudadano de exigir o demandar solución referente a la atención inadecuada u omisión de la prestación del servicio. Es la manera de exigirle a la entidad que corrija la situación que impide o atropella el ejercicio de los derechos o que mejore la calidad de un servicio. Manifestación sobre la prestación irregular de un servicio o sobre la deficiente atención.

Sugerencia: Acto de proponer, recomendar, una idea o propuesta para mejorar la prestación de un servicio en la entidad.

Denuncia: Acto de poner en conocimiento del funcionario competente, la comisión de un hecho delictuoso, sujeto acción pública, del que se hubiere tenido noticias por cualquier medio.

3.11 DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.



El derecho de asociación sindical en Colombia es un derecho fundamental, el cual constituye una modalidad del derecho de libre asociación, como quiera que aquel consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio, sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia o intervención del Estado o de los empleadores, conforme lo consagran los artículos 39 y 55 de la Constitución Política. Corolario a lo anterior, se ratifica por el Gobierno de Colombia la conformación, afiliación, la redacción sus propios estatutos y depósito documental de las organizaciones sindicales, cualesquiera que fuera la categorización de los trabajadores, ya sea dependientes o independientes. El artículo 39 de la Constitución únicamente excluyó a los miembros de la fuerza pública, con el objeto de preservar su absoluta imparcialidad, pues la función que cumplen tiene por fin primordial la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio y del orden constitucional. Vale la pena destacar, que mediante Sentencia de Tutela 7928 de 2020, se manifiesta la Corte Suprema de Justicia, que los sindicatos de empresa pueden integrarse por personas que se encuentren vinculados mediante la modalidad de contratación civil o comercial que presten servicios a la misma empresa.

Sobre este enfoque diferente, en aplicación al Convenio 87, la Alta Corporación concluye:

“Así las cosas, el término «trabajadores» previsto en ambas normas debe entenderse en un sentido amplio y no limitado a la categoría de «empleados asalariados» o «subordinados», de manera que, bajo ese argumento, se itera, no puede excluirse de los sindicatos de empresa a los trabajadores independientes, so pena de violar el derecho de libertad sindical e igualdad. Interpretación que guarda armonía con lo consagrado en el Convenio 87 de la OIT, instrumento internacional que tiene fuerza vinculante y que hace parte del bloque de constitucional, dentro del ordenamiento jurídico interno.” De otra parte, en cuanto al “estatus legal bajo el cual trabajen” cabe resaltar que la Corte Constitucional en su Sentencia C-1188/05 declaró exequible el artículo 383 del Código Sustantivo del Trabajo, amparando su derecho a la sindicalización, en el entendido que éste rige también para aquellos trabajadores mayores de 12 años y menores de 14 años, siempre y cuando trabajen de manera excepcional en condiciones especiales de protección. Es así, como “La Corte declarará la constitucionalidad de la norma, en el entendido que esta disposición rige también para los trabajadores mayores de 12 años y menores de 14, siempre y cuando trabajen de manera excepcional en condiciones especiales de protección. No existe entonces un criterio razonable que permita efectuar una clasificación normativa, en la que se discrimine a un grupo de

trabajadores, aún más si se trata de niños quienes tienen garantizados sus derechos de manera primordial. El requerimiento esencial del derecho social según se ha visto es la necesidad para participar en la protección de sus derechos que no sería otros que aquellos que solo se pueden garantizar en colectividad...”. Por último, se ratifica la garantía que tienen los trabajadores que tienen vinculación de índole misional, a través de empresas de intermediación laboral legalizadas como las denominadas ‘temporales’ sí tienen derecho a afiliarse a un sindicato. Además, las empresas de servicios temporales están obligadas a negociar los pliegos de peticiones que presenten los trabajadores que hayan enviado en misión a las empresas que contrataron sus servicios y que hagan parte de un sindicato de industria.

3.12 DERECHO DE ASOCIACIÓN 3.



¿Qué es la libertad sindical y de asociación?¹²³

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

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

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

¹²³ Organización Internacional del Trabajo (OIT). Libertad sindical y de asociación. Obtenido 14/10/2021: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152351/lang-es/index.htm

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

¿Por qué es importante la libertad sindical y de asociación?¹²⁴

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

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

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

Las empresas pueden actuar a diferentes niveles:

1) En el lugar de trabajo:

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

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

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

¹²⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT). Preguntas y respuestas sobre las empresas y la libertad sindical y de asociación. Obtenido 14/10/2021: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_152375/lang--es/index.htm

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

Tener en cuenta el papel y la función de las organizaciones nacionales representativas de los empleadores. Tomar medidas para mejorar las relaciones obrero-patronales, sobre todo en aquellos países que carecen de un adecuado marco institucional y jurídico para el reconocimiento de los sindicatos y la negociación colectiva.

¿Como se garantiza el derecho de asociación?

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

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

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

¿Qué responsabilidad tiene el gobierno para proteger la libertad sindical?¹²⁵

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

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

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

En los casos en que los gobiernos no cumplen con sus obligaciones internacionales, deberían hacerse esfuerzos para mejorar la legislación y la gobernanza. Cuando no exista legislación que se ajuste a las normas internacionales del trabajo, los empleadores y los sindicatos deberían hacer todo lo posible para velar por el respeto de los principios, al menos en los países donde no está específicamente prohibido atenerse a esos principios. No obstante, en los países donde los derechos están protegidos por la legislación, pero en que su aplicación es muy deficiente por ser inadecuado su cumplimiento, los empleadores deberían acatar las leyes.

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

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

¿Cuáles son las ventajas para los empleadores?

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

¿Quiénes son titulares?

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

¿Qué derecho tienen los sindicatos?

Tienen, entre otros, el derecho de constituir, afiliarse y desafiliarse a federaciones, confederaciones, centrales sindicales. Asimismo, tiene derecho a representar a los afiliados en los procesos de negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos de trabajo, velar por su cumplimiento y hacer valer los

derechos que de ellos deriven. Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo, promover la educación de sus afiliados.

¿En qué consiste la labor de un sindicato?

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

¿En qué consiste la labor de un sindicato?

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

3.13 DERECHO LABORAL.



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

“Existe un vínculo indisoluble entre bioética y derechos humanos; se ha de entender en modo compatible con el derecho internacional y las legislaciones nacionales de conformidad con el derecho relativo a los derechos humanos¹²⁶.

En cuanto a los paradigmas, plasmados en el texto de Salvador Darío Bergel, es el énfasis en los derechos fundamentales, acoplados con la bioética¹²⁷; esta perspectiva de pensamiento¹²⁸ crea un audaz espacio de reflexión sobre las condiciones de vida plena para el ejercicio de derechos, aplicables al trabajador contemporáneo. Los derechos que menciona Bergel, y que se relacionan con esta investigación son:

Los derechos al respeto de autonomía personal, a la integridad personal, el derecho al goce del grado máximo de salud. Los principios de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia, a pesar de ser indispensables y centrales en la bioética, dejaron de ser la única herramienta teórica y metodológica a disposición de los investigadores y estudiosos¹²⁹.

Aún más, al margen de su valor jurídico, la declaración tiene un relevante valor ético en cuanto marca la agenda actual, incorporando temas cuya relevancia ética no es posible desconocer¹³⁰. La epidemia del acoso laboral,¹³¹ se agudiza y exagera, afectando la vulnerabilidad del trabajador en su intimidad, por el uso de las tecnologías de la información, porque los datos electrónicos son potencialmente manipulables.

Surgen así formas sutiles, sofisticadas, encubiertas, silenciosas e inadecuadas afectaciones al clima laboral, por la malicia de los compañeros y jefes en el trabajo, generalmente originado por razones abyectas y fútiles, como son los celos y la competitividad, dada por: “La envidia, la falta de ética y la violencia”¹³².

Una de las consecuencias más graves del riesgo psicosocial por el acoso laboral, son los trastornos del estrés¹³³.causantes de la incapacidad e invalidez; siendo indispensable preservar, fomentar y cuidar

¹²⁶ Por los objetivos de promover el respeto de la dignidad humana y proteger los derechos humanos velando por el respeto de la vida de los seres humanos y las libertades fundamentales, de conformidad con el derecho internacional relativo a los derechos humanos; y por los principios se habrá de respetar plenamente la dignidad humana, los derechos humanos y las libertades fundamentales, queda muy en claro la íntima ligazón entre bioética y derechos humanos. *Ibidem*. p. 5.

¹²⁷ “La bioética aporta una aplicación concreta de los derechos humanos en el campo que le es propio (la vida, la salud y el bienestar de los seres humanos) y esto no sólo con relación a los avances de las tecnologías, sino también en un campo mucho más abierto: el de los condicionantes económicos y sociales de la vida y de la salud humana. La inclusión de los condicionantes sociales y económicos de la salud y de la vida puede calificarse como una apertura de la bioética a la política”.

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

“Lo que proclama la Declaración de la Unesco en sustancia, es un conjunto de derechos humanos que son sistemáticamente violados en el campo de la vida y de la salud del hombre. La Declaración del 2005 se integra a la de 1948 y a los demás instrumentos que se fueron generando a nivel internacional o regional por el influjo de las exigencias sociales y políticas, en materia de derechos humanos”

¹²⁸ *ibidem* p.p.7.

¹²⁹ El resultado práctico fue incorporándose gradualmente al contexto epistemológico internacional de la bioética. Estos aportes tradujeron en los “principios” de la Declaración. Estos principios no sólo constituyen el eje sobre el cual transita la “nueva bioética”, sino que, esencialmente, se constituyen en guías de acción. *Ibidem*. p.2.

¹³⁰ *Ibidem*. p.6

¹³¹ Que consiste en: “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este. Ley 1010 de 2006. Diario Oficial del Congreso de la República.

¹³² Peña Pérez Rosario. *El acoso Laboral*, Ediciones de la U ,2013. Bogotá

¹³³ “Los trastornos por estrés comprenden dos categorías; el trastorno por estrés postraumático, relacionado con un trauma de especial graves enfermedades orgánicas, o las consecuencias físicas derivadas de un accidente” Ministerio de Trabajo de Colombia. Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la capacidad laboral y ocupacional. Decreto 1507 de 2017.

algunos indicadores positivos relacionados con una buena salud mental en el trabajo como son: La felicidad en el trabajo¹³⁴, el salario emocional¹³⁵ y la optimización de redes de trabajo.

La implicación de una concepción bioética del derecho al trabajo, en relación con el derecho a la intimidad, se encuentra en la conexión lógica actual de la intimidad y su alcance dentro de los derechos humanos, siendo su perspectiva la autonomía moral, considerada como: “Aquella moral en la que se admiten diversidad de normas, costumbres, opiniones y pensamientos”¹³⁶.

Respecto al entorno laboral¹³⁷ y la Innovación laboral, base del crecimiento incluyente, desde un análisis de situación, en la práctica y realidad actual, ni el trabajo ni la intimidad están garantizados como derechos fundamentales, es de resaltar que, por la ausencia de trabajo digno, surge la crisis del trabajador en Colombia, haciendo proclive la vulneración al derecho a la intimidad del trabajador.

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

¹³⁴ Que implica automotivación y superación desde esta definición: “La habilidad de manejar relaciones personales entre seres humanos. Aunque una computadora o un robot pueda decir las mismas palabras, los humanos estamos diseñados para dar más valor a la interacción humana. Las personas estamos conectadas desde el corazón. Habilidades humanas como la empatía, la resolución creativa de problemas y el trabajo en equipo ya son valoradas por las empresas. Nuestro futuro como seres humanos está allí”. Patiño. (28 de agosto de 2017). El tiempo: <http://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades- tecnologia/entrevista-con-geoff-colvin-editor-en-jefe-de-fortune-124118>

¹³⁵ Es la posibilidad de realización humana. Una aproximación al concepto de salario emocional contemplaría: “Todas aquellas razones no monetarias por las que la gente trabaja contenta, lo cual es un elemento clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos trabajos” (Temple, 2007). Por otro lado, el salario emocional implica dar “la oportunidad para que las personas de todo nivel se sientan inspiradas, escuchadas, consideradas y valoradas como parte de equipos; de los cuales se sienten orgullosos de pertenecer, de crecer, desarrollarse y ser cada vez más empleables” (Temple, 2007). Claudia Gómez R. 2011. El salario emocional. Borrador de administración # 47 Colegio de Estudios Superiores de Administración Bogotá D.C.

¹³⁶ Filosofía Ciudadana. (17 de septiembre de 2016). Obtenido de <https://sites.google.com/site/filosofiaciudadana/home/etica/conciencia-moral>

¹³⁷ “La creciente complejidad del entorno laboral actual exige objetivos ambiciosos de política, basados en cuatro pilares: La promoción del empleo decente y digno, el respeto a las normas internacionales de trabajo; la protección social y el dialogo social. Estos elementos contribuyen a impulsar el crecimiento económico, a través de la innovación de estrategias que den lugar a mayor inversión y productividad compartida, para generar beneficios tangibles y concretos en todos los países de la región”. Declaración de Cancún, II Reunión de ministros de Trabajo Iberoamericano. 25 y 26 de noviembre de 2014. Cancún, Quintana Roo

<p>CASOS Y SITUACIONES.</p>	<p>FUNDAMENTOS Y PRINCIPIOS JURÍDICOS. La ley y la jurisprudencia protegen los derechos a la intimidad y al trabajo.</p>	<p>FUNDAMENTOS Y PRINCIPIOS BIOÉTICOS. La bioética da un plus de reflexión sobre los derechos a la intimidad y el trabajo, con debates informados, sobre el hecho normativo.</p>
<p>Operarios de máquinas. Revisión del perfil en el Facebook por las empresas, a los aspirantes de empleo. Implante de chips en los trabajadores. Operarios de máquinas. Revisión del perfil en el Facebook por las empresas, a los aspirantes de empleo. Implante de chips en los trabajadores.</p>	<p>Equidad, libertad, justicia, fraternidad, solidaridad, igualdad, dignidad, principio de la buena fe en el derecho privado, principio protector en el derecho laboral.</p>	<p>Autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia y una bioética como “instrumento civil, transfronterizo e intercultural”.</p> <p>Principio de precaución como una nueva relación responsable del hombre con la naturaleza y la tecnociencia.</p> <p>La nueva bioética ubica al hombre en un escenario global junto a sus semejantes y a los demás integrantes de la biósfera.¹³⁹ Autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia y una bioética como “instrumento civil, transfronterizo e intercultural”.</p> <p>Principio de precaución como una nueva relación responsable del hombre con la naturaleza y la tecnociencia.</p>

¹³⁸ Tesis doctoral: el trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos.

Estudiante: Gabriel Ignacio Gómez Marín. Director de tesis: Daniel Meneses Carmona. Bogotá, agosto 24 de 2020.

¹³⁹ Diez años de la *Declaración Universal sobre Bioética y Derecho Humanos*; Salvador Darío Bergel. Rev. Bioética. Sept./Dec. 2015 vol.23 no.3 Brasilia.

		<p>La nueva bioética ubica al hombre en un escenario global junto a sus semejantes y a los demás integrantes de la biósfera.¹⁴⁰</p> <p>La nueva sociedad del conocimiento es necesariamente pluralista, libre pensante, polivalente, polifuncional, multidireccional, un tanto des jerarquizada, flexible, pluricultural, demócrata liberal, tolerante, crítica y participativa.¹⁴¹</p>
<p>Los trabajadores de cuello blanco (Sector Financiero). El teletrabajo. Explotación sexual comercial de jóvenes y adolescentes. Sugar babies. Webcams. Menores de edad youtuber e Instagram Biometría laboral Biometría laboral Mecánica y física cuántica. Pagos laborales en criptomonedas.</p>	<p>Riesgos del trabajo y responsabilidad patronal por enfermedades laborales Teorías subjetivas: Common employment. Culpa Aquilina con inversión de la carga de la prueba. (Principio de favorabilidad). Teoría de la responsabilidad o culpa contractual. Teorías Objetivas: Teoría del riesgo profesional o de la responsabilidad objetivo patronal.¹⁴²</p>	<p>Declaración internacional de bioética y los derechos humanos (2005): como documento universal sobre bioética que pone el foco sobre la pobreza material (tanto como la cultural) y el realizar actividades laborales insalubres y poco satisfactorias¹⁴³.</p>

¹⁴⁰ Diez años de la *Declaración Universal sobre Bioética y Derecho Humanos*; Salvador Darío Bergel. Rev. Bioética. Sept./Dec. 2015 vol.23 no.3 Brasilia.

¹⁴¹ Cely Galindo, G. (1999). *La Bioética en la sociedad del conocimiento*. (p. 26). 3R Editores Ltda. Bogotá.

¹⁴² *Pensando el derecho laboral Vol I*; Rafael Rodríguez Mesa.P.556, julio de 2015; editorial KMLaw; Sao Paulo.

¹⁴³ *Ibidem*.

3.14 DERECHOS COLECTIVOS.



Clases de sindicato

Los sindicatos de trabajadores se clasifican:

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

¿Qué es un pliego de peticiones?

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

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

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

¿Quién aprueba el pliego de peticiones?

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

3.15 DERECHOS DE LOS ANIMALES.



3.16 DERECHOS FUNDAMENTALES.



3.16.1 Los derechos fundamentales:

Para protegerse de la explotación laboral y pérdida de la intimidad, por la tecnología. Se parte del siguiente cuestionamiento: ¿Una concepción bioética del derecho al trabajo, exige una valoración de los derechos fundamentales del trabajador? ¿Qué es un derecho fundamental?

Según la Constitución los derechos que deben ser protegidos son aquellos derechos de aplicación inmediata, y que exigen de las autoridades una acción u omisión claras como la protección del derecho a la vida (art. 11), así las cosas, nadie puede atentar contra la vida de alguien (omisión) y en caso de estar en riesgo la vida de una persona debe actuarse inmediatamente (acción) ¹⁴⁴.

Los derechos fundamentales son los mismos humanos que existen en cuando derechos sostenidos en el marco positivo, derechos escritos y suscritos.¹⁴⁵ Los movimientos sociales que llevan a la desobediencia civil, en situaciones de extrema injusticia, son expresión del ejercicio de los derechos fundamentales.

¹⁴⁴ Otros derechos de aplicación inmediata podemos indicar el derecho a no ser desaparecido, ni ser sometido a torturas o tratos inhumanos o degradantes, (art. 12), derecho a la igualdad (art. 13), derecho a la personalidad jurídica (artículo 14), derecho a la intimidad (art. 15), derecho al libre desarrollo de la personalidad (art. 16), Prohibición de la esclavitud, servidumbre y trata de seres humanos (art. 17), Libertad de conciencia (art. 18), Libertad de cultos (art. 19), Libertad de expresión (art. 20), derecho a la honra (art. 21), derecho de petición (art. 23), Libertad de circulación (art. 24), Derecho al libre ejercicio de profesiones (art. 26), Libertad de enseñanza (art. 27), Libertad personal (art. 28), Derecho al debido proceso y a la defensa (art. 29), Derecho al habeas corpus (art. 30), Derecho a revisar las decisiones judiciales (art. 31), Derecho a no declarar contra sí mismo, (art.33), Prohibición de penas de destierro, perpetuas y confiscatorias (art.34), Derecho de reunión (art. 37), Derecho de participación política y sufragio (art. 40). Existen también otros derechos fundamentales por expreso mandato constitucional, como los derechos de los niños (art. 44). García, A. N. (2018). Herramientas jurídicas para los sindicatos. P.10. C.U.T. Bogotá.

¹⁴⁵ Los derechos humanos, de un lado, sin desconocer, en manera alguna, el bloque constitucional, se caracterizan por que, en ocasiones no están escritos y no necesitan estar escritos para existir. La distinción entre derechos humanos y derechos fundamentales es de la máxima importancia en esferas como la filosofía, la cultura y la política. Históricamente, el mejor ejemplo es el derecho a la subversión, que aparece en los textos de Hobbes y de Locke. Pero, una vez que tuvo lugar la revolución francesa, los autores modernos dejaron de esgrimir el derecho a la subversión como un derecho natural -y que era el argumento en contra de la nobleza y el claro, como es sabido. Ibidem. p.71.

Uno de los derechos fundamentales, más vulnerados, actual y cotidianamente, son los derechos a la protección de los datos personales y a la intimidad en el ámbito laboral:

“Si en el siglo XX se discutía el acceso a internet como un derecho humano, en el siglo XXI esta discusión ya está revaluada en relación con el nuevo paradigma, la protección de los datos personales. Las compañías más grandes del mundo son gigantes tecnológicos, su materia prima y su activo más importante es la información, y esa información tiene nombre y apellido, los datos personales”¹⁴⁶.

Los abusos laborales, pisotean la dignidad humana y planetaria, el trabajo se considera un recurso más, para el trabajador es subsistencia.

Muchos trabajadores aceptan hoy un empleo porque les toca sobrevivir, sin atractivo, ni incentivos y, en muchos casos, en pésimas condiciones económicas, sin protección social y sin el amparo de los derechos laborales¹⁴⁷.

El poder no siempre está atravesado por el Estado, sino que afecta todos los espacios de la vida humana¹⁴⁸; la tendencia es buscar libertad en el mundo del trabajo, el poder lo simboliza la capacidad de consumo, se prefiere no tener hijos, vivir en soledad, evitar mantener una familia, las nuevas generaciones prefieren invertir en tecnología y viajes; un trabajo flexible y experiencial, buscan movilidad sin condicionantes sin jerarquías, jefes ni horarios.

3.16.2 Presupuestos de valor:

Basado en una concepción bioética del derecho al trabajo, ¿Qué presupuestos de valor se dan en los derechos fundamentales del trabajador a la salud, libertad, intimidad, igualdad y dignidad humana?

Algunos derechos fundamentales vulnerados en el mundo laboral son¹⁴⁹ :

- El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica del trabajador, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.
- El respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador y su familia.
- La libertad de expresión, opinión e información sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio.

¹⁴⁶ Desde la Revolución Francesa hasta la Declaración de 1948, los derechos humanos han sido una conquista histórica de la humanidad. Sin embargo, en el siglo XXI, la vigencia de nuevos derechos humanos también está en boga, especialmente si se tiene en cuenta el acelerado avance y desarrollo de la ciencia y la tecnología, especialmente de la información, lo que permite una mayor interconexión, así como nuevos y mayores retos en una interacción virtual y una sociedad cada vez más electrónica. Barreto Gonzales, A. (2019). Derechos humanos 4.0. p.30-31. Portafolio.

¹⁴⁷ En 2018 unos 360 millones de personas fueron trabajadores familiares o auxiliares, y otros 1.100 millones trabajaron por cuenta propia, a menudo en actividades de subsistencia debido a la falta de oportunidades de empleo en el sector formal y/o a la ausencia de un sistema de protección social. Rey, G. H. (2017). Un siglo de la OIT: El mundo laboral exige más que alertas. p.27. Portafolio.

¹⁴⁸ Carlos Eduardo Maldonado. Política +Tiempo = Biopolítica. Complejizar la política, p. p. 211, 2018. Ediciones desde abajo, Bogotá.

¹⁴⁹ García, A. N. (2018). Herramientas jurídicas para los sindicatos. p10.: C.U.T. Bogotá.

- La libertad de trabajo y el derecho a su libre elección. Además, la garantía de que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo las excepciones que la propia Constitución dispone.
- El derecho a no ser sujeto de los actos discriminatorios señalados en el artículo 2do del Código del Trabajo.
- La libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente sin obstáculos indebidos.
- La garantía de indemnidad, que consiste en no ser objeto de represalias ejercidas por parte del empleador, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales¹⁵⁰.

3.16.3 El derecho a la igualdad:

La bioética desde su principio de la diversidad y pluralidad previene el rechazo a quienes no son considerados por el sistema como normales, su enfoque es inclusivo hacia la diferencia, llámense: Pobres, marginales, incapacitados o discapacitados; hace realidad el derecho constitucional de la igualdad, repensando valores impuestos por las redes sociales y medios de comunicación, exaltando permanentemente, la belleza, la riqueza, el consumo, el lujo, el sexismo, lo frívolo y lo banal.

La igualdad laboral debe ser material y formal; su principal herramienta de aplicación, son las bases jurídicas de la dignidad humana:

“Es necesario fortalecer el principio de respeto de la dignidad humana como valor constitutivo e irrenunciable del derecho internacional de los derechos humanos y principio rector de la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos de la UNESCO”¹⁵¹.

La Convención de las Naciones Unidas, en su artículo 12 exige a los países cambiar la visión de las personas con discapacidad y asegurarles capacidad jurídica y derecho a elegir, la ley 1996 de 2019¹⁵², crea una nueva reglamentación que les permite a Las personas en condición de discapacidad gozar plenamente de sus capacidades legales y contar con los apoyos necesarios para lograrlo. Colombia tiene una desigualdad estructural; es uno de los más inequitativos no solo de América Latina sino del mundo; se refleja en un trabajo indecente e indigno, más de la mitad de los empleos son inestables y precarios, con una prevalencia de población vulnerable de mujeres, afro e indígenas.

¹⁵⁰ Ibidem.

¹⁵¹ Victoria Martínez. La dignidad humana. Filosofía, bioética y derechos humanos. Colección: Derechos Humanos para Todos. Serie: Debates y Nuevos desafíos. Cuaderno: La dignidad humana. Filosofía, bioética y derechos humanos. 1a edición: junio de 2010. Dirección Nacional de Atención a Grupos en Situación de Vulnerabilidad dependiente de la Subsecretaría de Protección de Derechos Humanos de la Secretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos de la Nación. Buenos Aires. Argentina.

¹⁵² “La ley 1996 de 2019, cierra la brecha jurídica que discriminaba a esta población y le impedía ser tratada en igualdad de condiciones para realizar, por ejemplo, transacciones bancarias, escoger su lugar de residencia, realizar una compraventa o elegir un tratamiento médico”. Se sabe, por ejemplo, que más de 600 personas mayores de edad con discapacidad fueron esterilizadas sin su consentimiento, según cifras presentadas en el informe de ponencia de la ley Minjusticia. (29 de 08 de 2019). Obtenido de <http://www.minjusticia.gov.co/Noticias/sancionada-la-ley-1996-de-2019-minjusticia-sigue-comprometido-con-los-derechos-de-las-personas-en-condici243n-de-discapacidad>

Es fundamental promover desarrollos inclusivos¹⁵³ mediante la autoestima y protagonismo de los jóvenes trabajadores, fortaleciendo la autogestión en sus propias comunidades. Los jóvenes tienen limitado su acceso a la educación superior por excluyente, incluso a la pública, su ingreso mediante un sistema de evaluación deja por fuera a gran parte de aspirantes, obstaculizando la movilidad social de nuevas generaciones. Así mismo, tanto empresas como rentistas, cuando generen riquezas, son necesario que las redistribuyan.

Teniendo en cuenta lo anterior; para replantear las asimetrías sociales, cabe la siguiente pregunta:

¿Cuál es la influencia de los factores a gran escala y la desigualdad social en la salud y el bienestar de los trabajadores?¹⁵⁴.

La desigualdad social y económica¹⁵⁵ es una constante en la sociedad colombiana. En la Guajira y el Chocó campea la miseria, Bogotá tiene sectores del norte como El Chicó y Usaquén, idénticos a los centros financieros de las grandes capitales del mundo desarrollado, sofisticados y lujosos, contrastando con zonas subnormales o guetos en Suba, Soacha o ciudad Bolívar, hay tugurios en Armenia y Cartagena, caldo de cultivo para los fenómenos de explotación sexual, como una de las peores formas de trabajo, al servicio de la industria turística. Para fomentar el derecho a la igualdad es necesario un acceso real a la tecnología; con la crisis de la pandemia del covid-19 se evidenciaron las brechas sociales de inequidad; si se declara el internet como servicio público se dinamizaría el acceso al mercado laboral de veinte millones de colombianos informales.

“A los recursos tecnológicos para mejorar la calidad de vida, no tienen acceso la mayoría de la población, es indispensable democratizar las tecnologías”¹⁵⁶.

Si se concede el uso masivo de internet, se llegaría a una nueva economía digital, con información y comunicación en tiempo real, escalándose así, a un trabajo planetario de gestión local con ideas globales, para así, alcanzar las metas del: *“trabajo decente y digno”*¹⁵⁷. La emergencia por la pandemia del covid-

¹⁵³ “La gestión de los negocios inclusivos implica el acompañamiento a la relación entre las empresas que han decidido “incluir” y las poblaciones vulnerables que buscan “ser incluidas”, que conlleva el fortalecimiento organizativo, técnico y comercial de dichas comunidades.” Martínez Guzmán, C. (7 de 08 de 2019). Movimiento IN inspira al sector privado a transformaciones sociales. p. 31. Portafolio.

¹⁵⁴ Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia. Organización Internacional del Trabajo 2019. Ginebra.

¹⁵⁵ “Los niveles de desigualdad e ignorancia son demasiado altos, por el lado de la pobreza multidimensional, que a nivel nacional fue del 19,6 por ciento el año pasado, en los departamentos también se ven grandes diferencias frente al total nacional.” Hay que recordar que este indicador mide la pobreza desde las dimensiones de condiciones educativas del hogar, condiciones de la niñez y la juventud, trabajo, salud y condiciones de la vivienda y acceso a servicios públicos. Estos resultados son producto de la política social que busca bajar pobreza con asistencialismo. Evidencian que unos colombianos viven en el siglo XXI y otros, en el XVII. López, C. (14 de 07 de 2019). En más de la mitad de las regiones aumentó la pobreza. El Tiempo.

¹⁵⁶ Hay datos que conspiran contra las estimativas más optimistas sobre la “inclusión digital” o el “acceso universal”. Hoy, por ejemplo, sólo mil millones de los habitantes de este planeta poseen una línea de teléfono fijo; de ese total, menos de un quinto tiene acceso a Internet por esa vía. Otras modalidades de conexión amplían esos números, pero de todos modos siguen quedando afuera de la Web por lo menos cinco mil millones de terráneos. Lo cual no causa demasiado asombro si consideramos que el 40% de la población mundial, casi tres mil millones de personas, tampoco dispone de una tecnología más básica: el inodoro. Sibilía, P. (2008). La intimidad como espectáculo. Primera edición. p.28. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

¹⁵⁷ Concepto que surge, en el marco de la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Ginebra (1999) liderada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como respuesta a la necesidad de reformular objetivos en torno al trabajo dadas las transformaciones económicas y sociales generadas por la nueva economía mundial. Este concepto resume las aspiraciones laborales de las

19, afecta particularmente a los más vulnerables; su actividad se realiza informalmente; no tienen garantías de estabilidad laboral; la legislación actual presenta vacíos jurídicos en seguridad social y universalidad de cobertura; quedando a merced de una cultura asistencialista, sometiéndolos a un círculo de pobreza.

“Los trabajadores sin protección social, en particular los trabajadores por cuenta propia, los ocasionales y los que llevan a cabo una labor esporádica en plataformas digitales, especialmente susceptibles de verse afectados por el virus al no tener derecho a bajas laborales remuneradas o por enfermedad, y estar menos protegidos en el marco de los mecanismos convencionales de protección social, u otros medios de compensación de fluctuaciones de ingresos”¹⁵⁸.

La creación, del piso de protección social¹⁵⁹ concreta una visión bioética y ética frente a la equidad, puesto que cualquier trabajo, sea informal o de cuidados, este protegido por la seguridad social, para que sus actividades tengan dignidad, materializando el derecho a la libertad y la intimidad humana. La recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 201) de la O.I.T., indica que los países deberían garantizar al menos un nivel mínimo de seguridad social para todos y garantizar progresivamente niveles más elevados de seguridad social para el mayor número de personas posible, lo más pronto.¹⁶⁰ Un mecanismo legal para atenuar el problema de la exclusión laboral, la desigualdad, la pobreza, y el acceso a la seguridad social es la ley 1955 de 2019¹⁶¹. Ampara a los desprotegidos de la seguridad social, que son 9 millones de personas que tienen una vinculación laboral o un contrato de prestación de servicio, en el que ganan menos de un salario mínimo y, por consiguiente, no tienen ningún tipo de beneficio, en materia de seguridad social son los elegibles, para ser parte del llamado piso de protección social.¹⁶²

Es necesario reglamentar el vacío jurídico, que se presenta en los servicios mediante plataformas digitales, ya que están generando injusticias en el ejercicio de los derechos humanos laborales.

personas y es un punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos (crear empleo e ingresos, garantizar los derechos de los trabajadores, extender la protección social y promover el diálogo social) se ha convertido en un referente a alcanzar por diferentes gobiernos a nivel mundial (Ghai, 2003). Recomendaciones para promoción del empleo en el marco del trabajo decente para entes territoriales 2016 – 2019. Ministerio de Trabajo. Bogotá.

¹⁵⁸ Observatorio de la OIT, 1ª edición. El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas. 18 /3/2020/ 2020.

Obtenido de: ilo.org/global/topics/coronavirus

¹⁵⁹ Abre las puertas de la Seguridad Social a aquellos que ganan menos de un salario mínimo mensual y no cotizan para una pensión. Con esta modalidad de protección, las personas que por trabajar tiempo parcial ganan menos del mínimo mensual podrán tener un ahorro para la vejez con Beneficios Económicos Periódicos (Beps) o de estímulos al ahorro pensional voluntario. La ley 1955 de 2019 Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, es la hoja de ruta que establece los objetivos de gobierno, fijando programas, inversiones y metas para el cuatrienio. Permite evaluar sus resultados y garantiza la transparencia en el manejo del presupuesto. En Colombia, el 44 % de los trabajadores gana menos de un salario mínimo y no cuenta con ningún tipo de protección social y 14 millones de personas que laboran no cotizan para pensión. Arango, A. O. (15 de 07 de 2019). Política de empleo para la equidad y el emprendimiento. p. 16. Portafolio.

¹⁶⁰ Janine Berg, economista principal de la OIT. Los trabajadores precarios, empujados al límite por el COVID-19. 20 / 4/ 2020. Obtenido de: ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_739151/lang-es/index.htm

¹⁶¹ Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 y la reglamentación del artículo 193 del Plan de Desarrollo, es una estrategia que busca darles una alternativa de seguridad social a los que ganan menos de \$828.116 pesos (salario mínimo en 2019). El piso mínimo es una salida a la cota que existe actualmente, según la cual no se puede cotizar a pensiones por menos de un salario mínimo, mientras que la realidad del país es que más de la mitad de la fuerza laboral está en la informalidad y el 44 por ciento de los ocupados tienen un ingreso por debajo de ese sueldo básico. Por consiguiente, se quedan por fuera de la protección social, pues, al no contar con un ingreso regular, no logran cotizar a pensión, ni tienen seguro de salud ni mucho menos están protegidos ante un riesgo laboral. Morales Manchego, M. (25 de 08 de 2019). Se inicia era del amparo a los desprotegidos de la seguridad social. p1.19. El Tiempo.

¹⁶² Se plantea un aporte del 15 % adicional al pago de un trabajador que devenga menos de un salario mínimo. Morales Manchego, M. (25 de 08 de 2019). Se inicia era del amparo a los desprotegidos de la seguridad social. p1.19. El Tiempo.

*“Los empleados deben tener criterios iguales en salario, prestaciones y seguridad social, con o sin aplicación. Algunas aplicaciones, con muchas cualidades, transgreden claras normativas arraigadas de larga data en las leyes en Colombia”.*¹⁶³

3.17 DERECHOS HUMANOS EN EL TRABAJO.



3.18 DERECHOS LABORALES CONCILIABLES.



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

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

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

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

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

¹⁶³ En muchos casos preocupa que el éxito de la app esté basado principalmente en su capacidad de saltarse la ley y, por lo tanto, generar una ventaja competitiva contra los participantes ya existentes, “tradicionales”, quienes ya proporcionan el mismo servicio o bien, solo que sin la utilización de una app. Una de las principales virtudes de estas apps es que facilitan la “trampa”. Dicho de otra forma, estas categorías de apps permiten un arbitraje legal, similar a lo que ocurre cuando se transa un bien entre mercados separados y en principio desconectados, con formaciones de precio independientes. Louis Kleyn Bienvenidas ‘app’, ...con legalidad. 26/ 7/ 2020. p.11. Portafolio

3.19 DERECHOS MÍNIMOS.



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

Contenido de la entrevista

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

laboral, puede generar nulidad del acto, retrotrayendo o dejándola sin efecto jurídico, así como en los contratos suscritos con el empleador y trabajador, además de lo anterior, dichas cláusulas se tienen por no pactadas e inexistentes.

Derechos ciertos e indiscutibles en derecho laboral

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

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

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

más favorables al empleado cuando cumpla la edad y los años de servicio en condiciones no inferiores a las establecidas en el artículo 53 C.P. y la Ley 100 de 1993.

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

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

“En lo referente a las conciliaciones en materia laboral, si bien, en cuanto cumplan las condiciones legales, están llamadas a resolver las diferencias entre patronos y trabajadores en aspectos salariales y prestacionales, carecen de fuerza, frente a la Constitución, para hacer que el trabajador mediante ellas renuncie a derechos suyos ciertos e indiscutibles, como es el caso de la pensión de jubilación, que le debe ser reconocida y pagada cuando se cumplan los requisitos de Ley para obtenerla. Así, pues, el alcance de las conciliaciones es relativo, en cuanto ponen fin a controversias referentes a los derechos laborales de los cuales se trata en sus textos, pero no pueden extenderse a derechos irrenunciables de los trabajadores. Respecto de estas cláusulas de renuncia se tienen por no escritas y no pueden oponerse válidamente a las pretensiones del reclamante si lo que este pide es la efectividad del derecho irrenunciable”.

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

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

Normatividad laboral – conciliación.

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

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

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




MINISTERIO DEL TRABAJO

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



Nociones básicas de derecho laboral

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



Todos los jueves

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



o haz clic aquí 



3.20 DERECHOS Y DEBERES.



3.21 DESARROLLO DEL CURSO EN BIOÉTICA.



3.22 DESARROLLO SOSTENIBLE.



Ya se cumplieron cinco años de la aprobación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, una hoja de ruta con 17 objetivos y 169 metas asociadas que deberían servir para que en el año 2030 la sociedad global haya conseguido resolver problemas globales acuciantes, entre ellos frenar el hambre, mejorar la salud, permitir el acceso al agua, potenciar la educación y la igualdad de género, evitar la pérdida de biodiversidad, poner en marcha una gobernanza internacional que promueva la paz y la colaboración frente al cambio climático, entre otros.

Pero no solo ha sido un reto conseguir esos objetivos, sino también lograr comunicarlos a la sociedad. Las dudas sobre si se están transmitiendo de forma adecuada es lo que ha llevado a abogar por incluir “la comunicación” como parte esencial de los ODS, y para ello, el “nuevo ODS # 18 que se propone, tendría como responsabilidad “capacitar a las personas como agentes del cambio, reportar para compartir información clara, sensibilizar a la sociedad para que reaccione como agente del cambio, compartir información clara y sensibilizar a la sociedad para que tome conciencia y asuma la responsabilidad que se requiere para consolidar acciones con resultados”. Se trataría de fortalecer la sensibilización, la capacitación y el reportar a una sociedad cada día más consciente de que “existe otra manera de hacer las cosas”.

La definición del ODS 18 Sería para “facilitar el diálogo con los ciudadanos”. Una comunicación responsable resultaría así esencial para buscar acortar el camino hacia los ODS y sus metas correspondientes”, explican los impulsores de esta iniciativa.

“Ya hemos consumido cinco de los 15 años propuestos para cambiar el mundo y la pandemia ha puesto las condiciones más difíciles. Considerando que la comunicación es una herramienta fundamental en cualquier proceso de cambio y transformación, es por ello por lo que se ha propuesto la creación de este objetivo “Comunicación Responsable” para “Capacitar a las personas como agentes del cambio, reportar para compartir información clara y sensibilizar a la sociedad para que tome conciencia”.

Sobre la capacitación a las personas, los responsables deben tener en cuenta tanto criterios éticos y de responsabilidad como criterios de sostenibilidad. Reportar el trabajo realizado de forma clara y transparente. Tiene que haber unas claves de Comunicación Clara. “El ODS 18 es necesario para capacitar a toda la sociedad, para que el consumidor entienda que su elección será vital para alcanzar el resto de los objetivos de la agenda”.

Los ODS se aprobaron en 2015 y hasta ahora se han conseguido avances reseñables en algunos de ellos. Sin embargo, el coronavirus ha generado un gran impacto sobre la agenda de desarrollo internacional. Así lo afirmaba el secretario general de la ONU, António Guterres , durante la última asamblea general el año pasado en septiembre: “La pandemia nos ha empujado hacia la peor recesión en décadas, con terribles consecuencias para los más vulnerables” explicó, defendiendo los ODS como la herramienta necesaria para minimizar su impacto.

Frente a este contexto de incertidumbre quizá sea interesante prestar atención “a la comunicación” de la Agenda 2030 de la ONU. Para los promotores de la idea, este ODS 18 recién inventado, “puede no formar parte de los 17 oficiales”, pero se antoja de importancia capital para que la sostenibilidad penetre en toda la sociedad. Un mensaje durante un encuentro digital con ocasión del quinto aniversario de la creación de estos objetivos, fue “la necesidad de sensibilizar, capacitar y reportar a una sociedad cada día más consciente de que existe otra manera de hacer las cosas”.

Los principales objetivos de este nuevo ODS incluirían la capacitación de las personas para transmitirles que “ellos son los agentes directamente responsables de este cambio”; el reporte de “información clara” y la sensibilización de la sociedad “para que tome conciencia”. Se buscaría fortalecer que los nuevos proyectos tengan en cuenta criterios éticos, de responsabilidad y de sostenibilidad, además de ser accesibles y claros “para todos”; que se transmita información relevante “de forma fácil, directa, transparente, simple y eficaz”. La idea del ODS18 lleva consigo consolidar el mensaje que no hay “más remedio que remar todos en la misma dirección”

3.23 DESBORDE SOCIAL A CAUSA DEL COVID-19.



3.24 DESCONEXIÓN LABORAL PARTE 1.



La nueva realidad del trabajo surgida con ocasión de la pandemia por la COVID-19 ha generado múltiples oportunidades y retos en materia de prevención de riesgos laborales. Particularmente, en los últimos meses se han conocido estudios (Rodrigo Rojas Lara, 2020) que evidencian un auge de la transformación digital durante la emergencia sanitaria del coronavirus con las implicaciones propias de este fenómeno en el mundo laboral como lo es, por ejemplo, el incremento del trabajo a distancia.

Por un lado, resaltan algunas bondades de esta modalidad de trabajo como su flexibilidad, las oportunidades de formación, la ampliación de mercados tanto a nivel local como global, el uso de redes de comunicación y la “mejora y facilidad para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar” (Trujillo Pons, 2021). Por otro lado, el trabajo a distancia no escapa a retos importantes como la llamada “hiperconexión digital” derivada de la conectividad permanente con asuntos del trabajo que genera un potencial incremento del tiempo dedicado a las labores más allá de la jornada laboral (Trujillo Pons, 2021). Es justamente la regulación del equilibrio entre la vida personal y laboral de los trabajadores la que motivó la expedición de la reciente Ley 2191 de 2022, también conocida en Colombia como “Ley de desconexión laboral”. El objeto de esta nueva norma alrededor de la prevención de riesgos psicosociales relacionados con la jornada de trabajo y la prevención del acoso laboral hace necesario y oportuno realizar un análisis jurídico y práctico de este instrumento normativo.

Desconexión y riesgos laborales. Según lo reportado por el Dane, cerca de la mitad de los trabajadores del país han reportado interés en contar con una forma de trabajo híbrido que les permita laborar de manera remota (Portafolio, 2021). Por este motivo, y dado el impacto que puede tener esta modalidad de trabajo en las personas y las empresas en cuanto a la exposición a factores de riesgo psicosocial, la prevención de riesgos laborales en este nuevo escenario amerita la especial atención de empleadores. De una parte, según estudios citados en la exposición de motivos de la nueva Ley de desconexión laboral, las pérdidas

por ausentismo anual y estrés laboral en Colombia son millonarias puesto que impacta “ la productividad a nivel empresarial, los costos de entrenamiento del personal de reemplazos, los salarios adicionales, la insatisfacción de los clientes en consecuencia de una atención inoportuna y la sobrecarga laboral que puede desencadenar más incapacidades” (Rodrigo Rojas Lara, 2020).

De otro lado, los efectos de la hiperconexión digital en la salud de los trabajadores son cada vez más conocidos. Recientemente y con motivo de la pandemia, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) identificó efectos negativos en la salud mental de las personas originados por el deterioro del equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Lo anterior, se ve exacerbado por la necesidad de conciliar las exigencias laborales con la vida familiar y/o con el cuidado de dependientes, así como por el impacto de las medidas de aislamiento en la vida social (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

3.25 DESCONEXIÓN LABORAL PARTE 2.



POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL:

Dentro de las exigencias planteadas en la ley 2191 de 2022, de acuerdo con el artículo 5 todo empleador debe incluir en su reglamentación interna una política de desconexión laboral que contemple por lo menos los siguientes elementos:

La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho, incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)._Se debe fortalecer la competencia laboral 4.0: Comunicación digital/gestión digital, que se define como: Hacer uso de herramientas y tecnologías digitales para procesos colaborativos. Comunicarse teniendo en cuenta las normas de netiqueta (etiqueta o código de comportamiento que debería tener una persona en un ambiente virtual) mientras se utilizan las tecnologías digitales y se interactúa en entornos digitales.

Otra competencia que se debe fortalecer es la Gestión de la información digital: que sirve para Identificar las necesidades de información, y buscar y procesar datos y contenido en entornos digitales. Acceder, navegar y evaluar críticamente la credibilidad y fiabilidad de las fuentes de datos, información y contenido digital.

La norma determina la necesidad de establecer un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del

derecho, a nombre propio o de manera anónima. Además, determinar un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

LA GARANTÍA DE DESCONEXIÓN LABORAL

En su artículo 4 de la ley 2191 de 2022 señala lo siguiente:

«Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio de este responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.»

Una manera de asegurar la salud y seguridad en el trabajo es garantizando el descanso de los empleados fuera de su jornada laboral o durante periodos de vacaciones, licencias, descansos o permisos. Teniendo en cuenta los incrementos en los problemas de salud de los trabajadores debido a la falta de descanso efectivo como consecuencia de la hiperconectividad de los mismos, se expidió la ley de desconexión laboral en Colombia.

La ley 2191 del 06 de enero de 2022 contempla la desconexión laboral para los trabajadores tanto del sector público como privado, es el derecho que tienen los trabajadores a NO ser contactados por el empleador una vez finaliza su jornada laboral.

¿A qué modalidades de trabajo aplica la norma?

El derecho en cuestión aplica a todas las modalidades de contratación vigentes. Lo que quiere decir que su configuración está pensada para los contratos de trabajo en modalidad presencial y a distancia (trabajo en casa, remoto y teletrabajo).

¿Qué implicaciones tiene la expedición de la ley 2191 de 2022?

Esta ley prohíbe que los empleadores contacten a sus trabajadores por fuera del horario laboral para asuntos de trabajo. Cualquier cláusula o acuerdo entre las partes en contravía del derecho de desconexión laboral, será ineficaz. Si se trata de una conducta persistente y demostrable, la inobservancia del derecho a la desconexión laboral se entenderá como acoso laboral.

Creación y expedición de una política de desconexión laboral.

Justificar en caso de caso fortuito o fuerza mayor, el requerimiento hecho a un trabajador por fuera de su jornada laboral, acreditando que no existía una alternativa que evitara contactar a dicho trabajador.

EXCEPCIONES DE LA LEY DE DESCONEXIÓN LABORAL

La ley 2191 de 2022 contempla en su artículo 6 las siguientes excepciones:

Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro.

Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

3.26 DESEMPLEO Y SUS VARIABLES.



3.26.1 Desempleo:

Desocupación o paro, en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del trabajador que carece de empleo y, por tanto, de salario. Por extensión es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar -población activa- carece de un puesto de trabajo.

3.26.2 Desempleo friccional:

(por rotación y búsqueda) y el desempleo por desajuste laboral (debido a las discrepancias entre las características de los puestos de trabajo y de los trabajadores) aparecen aun cuando el número de puestos de trabajo coincida con el número de personas dispuestas a trabajar. Se refiere a los trabajadores que van de un empleo a otro para mejorarse. Su desempleo es temporal y no representa un problema económico. El desempleo friccional es relativamente constante.

3.26.3 Desempleo estacional:

Por una parte, el desempleo estacional es aquel que varía con las estaciones del año debido a fluctuaciones estacionales en la oferta o demanda de trabajo. Se habla de desempleo estacional, por otra parte, para referirse al que se produce por la demanda fluctuante que existe en ciertas actividades, como

la agricultura, por ejemplo.

3.26.4 Desempleo de larga duración:

Se considera parado de larga duración a la persona inscrita como demandante de empleo, de forma ininterrumpida, durante un periodo superior a un año. El desempleo de larga duración provoca un efecto negativo sobre la capacidad que tiene el mercado de trabajo, en el modelo clásico, para restablecer el pleno empleo de forma automática. En este modelo, el mercado tiende de manera natural hacia el equilibrio sin desempleo, porque ante la existencia de paro, los desempleados compiten con los ya empleados por los puestos de trabajo disponibles, presionando a la baja los salarios y restableciendo el equilibrio con una disminución de salario. En el desempleo de larga duración, por el contrario, el mercado se distorsiona ya que este tipo de desempleados no compiten con los empleados, porque las empresas no los consideran "elegibles", en la medida en que entienden que no son capaces de sustituir a los que están desempeñando sus mismas tareas y portanto no presionan a la baja los salarios y no reconducen el mercado de trabajo hacia un nuevo equilibrio.

3.26.5 Desempleo abierto:

Son personas que no trabajaron durante la semana de referencia, buscaron activamente un empleo, es decir, realizaron acciones concretas para obtener un empleo, y estaban disponibles para trabajar de inmediato. Esos son los tres requisitos para estar desocupado abierto: no tener trabajo, buscar activamente trabajo y estar disponible y dispuesto a trabajar. Esta definición recomendada por la OIT en su Decimotercera Conferencia Internacional de Estadísticos de octubre de 1982 fue adoptada por los países de la OCDE, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, como la forma de medición oficial del grupo de países desarrollados.

3.27 DESEMPLEO.



3.28 DESGASTE PROFESIONAL.



3.29 DESIGUALDAD EXTREMA.



3.30 DESIGUALDAD.



3.31 DESIGUALDAD COMO OPCIÓN POLÍTICA.



3.32 DIGNIDAD HUMANA.



Existe un trabajo de hogar, no remunerado que muchas familias hacen, siendo generalizado el doméstico y de cuidados, por ejemplo, una madre trabajadora con dos hijos menores a cargo. Las personas como seres integrales no pueden estar todo el tiempo en modo de trabajo¹⁶⁴, está comprobado que las personas que no toman vacaciones pierden productividad por falta de descanso. La dignidad humana del trabajador se concreta, cuando ese sujeto de derechos es libre para desarrollar su intimidad, y pueda pintar, cantar estudiar, leer o jugar, en los tiempos que lo dan las vacaciones, los años sabáticos, los fines de semana, los días de fiesta.

El ser humano sin trabajo no subsiste; pero la vida también es para gozarla y disfrutarla, en el biotrabajo la vida es antes que el trabajo. Los adelantos tecnológicos están para liberar al ser humano del trabajo mimético, rutinario y esclavizante; desafortunadamente hay culturas empresariales que cosifican al trabajador, y antes que promover su bienestar, lo controlan digitalmente.

El enfoque del biotrabajo se relaciona con el pensamiento de Bertrand Russell “Quien se sumergió en la ardua búsqueda del hombre feliz, algo que le obsesionó durante toda su vida, la justicia social mana de todo su trabajo, propuso vivir en un mundo donde todos viviéramos felices y en paz.¹⁶⁵ Toda la obra del humanista y científico estuvo inspirada por una vocación magisterial encaminada a generar una nueva forma de pensar y vivir”.¹⁶⁶ Sobre el disfrute del ocio y el trabajo, planteo:

Antiguamente existía una capacidad para jugar y divertirse que fue aplastada por el culto a la eficiencia. El hombre moderno piensa que las cosas se deben hacer en nombre de algo o de alguien, y no por sí mismos.¹⁶⁷ Los métodos de producción modernos nos han dado la posibilidad de la paz y la seguridad para todos; hemos elegido, en vez de esto, el exceso de trabajo para unos y la inanición para otros.¹⁶⁸

¹⁶⁴ “El perfil del trabajador de una empresa 4.0 está marcado por su valor y lo que esta persona entrega, siendo cada vez menos importante las horas que el empleado pasa en la oficina al frente del computador, la flexibilidad, la movilidad y la omnicanalidad son mucho más rentable para las empresas”. Antonio Gatica. Así será el sueldo de un profesional. p. p 6. 7/9/2019. Portafolio.

¹⁶⁵ Raque Nogueira. Un pacifista en busca de la felicidad. Ethic. Obtenido: 7/ 11/2021:

<https://ethic.es/2021/02/bertrand-russell-la-conquista-de-la-felicidad/>

¹⁶⁶ Diana María Ivizate González. La pedagogía de Bertrand Russel. Revista Letral, Número 9, Año 2010. Universidad Politécnica de Valencia. España.

¹⁶⁷ Bertrand Russell citado por Amanda Ruggeri. BBC Capital. Por qué para ser más productivos en el trabajo hay que hacer menos. Obtenido: 7/ 11/2021: <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-46091304>

¹⁶⁸ Hasta aquí, hemos sido tan activos como lo éramos antes de que hubiese máquinas; en esto, hemos sido unos necios, pero no hay razón para seguir siendo necios para siempre. Bertrand Russell. Elogio de la ociosidad. Revista el Viejo Topo. Pensamiento, Sociedad. Obtenido: 7/ 11/2021: <https://www.elviejotopo.com/topoexpress/elocio-de-la-ociosidad/>

*En cierto modo el trabajo pueda significar, a su vez, una virtud causante de diversos daños. En esa reflexión, llega a la propuesta de no hacer nada y a su vez, reflexiona en el sentido de que el trabajo es valioso, pero no porque el trabajo en sí sea bueno sino porque el ocio es bueno.*¹⁶⁹

Se propone resignificar el sujeto legal laboral, desde la ciencia de la sobrevivencia y el conocimiento del conocimiento, y así, analizar los problemas del trabajo, como categorías jurídicas y corrientes conceptuales, pensadas desde la bioética y el bioderecho, emergiendo la bioética laboral, el biotrabajo y la biolaboralidad.

Dichos conceptos tienen su fundamento jurisprudencial derivado de la Sentencia T-109 del 2021. Expediente T-7.961.395. Acción de tutela formulada por Fantina contra Pedro Blanco. Magistrado Ponente: Alberto Rojas Ríos. veintisiete (27) de abril de dos mil veintiuno (2021), Sala Novena de Revisión de la Corte reconoció derechos propios de una relación laboral en el oficio del modelaje webcam, a una mujer que fue desvinculada sin garantías laborales cuando tenía 8 meses de embarazo, el propietario del estudio webcam argumentaba que la relación entre ellos no era laboral sino comercial.

Analizando la dignidad y los procesos vitales de una persona en el contexto de la protección a su intimidad en un trabajo de ambiente tecnológico. Su proceso reproductivo fue tutelado y fue priorizado sobre consideraciones mercantiles en una economía que excluye a la población vulnerable.

Esta mujer, simultáneamente daba vida y laboraba, en dos situaciones “uno reproductivo y otro como trabajadora”¹⁷⁰ que denominaremos biotrabajo. Su “intimidad como derecho fundamental”¹⁷¹ al prestar servicios sexuales en ambientes tecnológicos afectó su “dignidad humana.”¹⁷²

Entendiendo a esta mujer como bio trabajadora, desde una “perspectiva interseccional”¹⁷³ situando y dimensionando sus circunstancias vitales, desde la bioética con sus principios de equidad, solidaridad,

¹⁶⁹ El sabio empleo del tiempo libre es un producto de la civilización y de la educación, y así, sin una cantidad considerable de tiempo libre, un hombre se verá privado de muchas de las mejores cosas. Un poco de ocio en nuestras vidas es agradable, y que los hombres y las mujeres corrientes, al tener la oportunidad de una vida feliz, llegarán a ser más bondadosos y menos inoportunos, así como menos inclinados a mirar a los demás con suspicacia. Bertrand Russell. Elogio de la ociosidad. Edwin Figueroa Gutarra. Obtenido: 7/ 11/2021: <https://edwinfigueroa.wordpress.com/2020/12/19/elogio-de-la-ociosidad-bertrand-russell/>

¹⁷⁰ “El despido por esta razón es una violación del derecho al trabajo, ya que la condición de mujer y los costos de la reproducción hacen que se interrumpa, de forma definitiva, el ejercicio de la labor por el despido. Entonces, la desigualdad está relacionada con que la contratación de mujeres que ejerzan dos roles simultáneamente, uno reproductivo y otro como trabajadora, se ha percibido como un detrimento del objetivo productivo y eficiente de una empresa. En estos términos, el ejercicio de la maternidad se ha visto como una desventaja en el ámbito laboral, de ahí que la medida de la estabilidad laboral reforzada busca superarla mediante el otorgamiento de un privilegio.” Sentencia T-109 del 2021. Expediente T-7.961.395. Acción de tutela formulada por Fantina contra Pedro Blanco. Magistrado Ponente: Alberto Rojas Ríos. veintisiete (27) de abril de dos mil veintiuno (2021), Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional.

¹⁷¹ La acción constitucional se dio por la vulneración de los derechos fundamentales de una mujer que se desempeñaba como modelo webcam, como una medida para garantizar el derecho a la intimidad y la protección contra injerencias en la vida privada y familiar, del cual son titulares la accionante y sus hijos menores de edad. Ibidem

¹⁷² La industria del cibersexo se catapultó desde una lógica de desigualdad en un entorno de capitalismo globalizado que impacta más sensiblemente a las mujeres vulnerables, y que existe un consenso en el Derecho internacional de los derechos humanos en cuanto a que la explotación sexual de otro ser humano con fines de lucro es incompatible con la dignidad humana. Ibidem.

¹⁷³ En el centro del asunto que ocupa la atención de la Corte se encuentra una mujer, madre cabeza de familia, responsable de tres hijos menores de edad que dependen enteramente de ella para su subsistencia, quien, tras quedar embarazada, a causa de la falta de recursos y de alternativas laborales se vio compelida a buscar en el modelaje webcam una alternativa ocupacional para procurarse un mínimo vital que le permitiera sobrevivir, alimentar a sus descendientes y solventar los gastos del hogar. Se aprecia, entonces,

autonomía justicia, igualdad, cuidado, precaución y protección, se unifica trabajo y vida. Para construir propositivamente, universales filosóficos, y significados teóricos del concepto de trabajo desde la dignidad, incluso la de los animales que trabajan; apoyando, promoviendo y posibilitando la defensa y conservación de su vida.

Teniendo en cuenta las coyunturas, vacíos y desafíos en el mundo del trabajo en el empleo y autoempleo, “tales como la duración de las jornadas y el tiempo de trabajo; las condiciones de trabajo; la no discriminación, incluyendo en especial la inclusión de las mujeres en el mercado laboral; la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso; el derecho de los trabajadores a organizarse y a negociar colectivamente, entre otros,¹⁷⁴” y teniendo en cuenta la situación actual debido a la crisis sanitaria mundial originada por la pandemia del coronavirus covid-19 y factores tanto sociales como económicos se pone en evidencia la desigualdad laboral “En América Latina el mercado laboral es un espacio de desigualdad social que se proyecta a otros espacios sociales y al sistema de políticas públicas”.¹⁷⁵

El modelo y ordenamiento económico vigente, privilegia los derechos de la propiedad privada y la especulación financiera, sobre el derecho humano al trabajo digno y la estabilidad laboral.” la pobreza y marginalidad no se derivan de pérdidas circunstanciales de ingresos por crisis cíclicas o reconversiones productivas, sino de problemas estructurales resultantes del modo de funcionamiento tanto del mercado laboral como de las instituciones de protección social”.¹⁷⁶

Es necesario que la sociedad civil los empresarios y el Estado intervengan para que el progreso, las utilidades y los avances económicos se redistribuya a la totalidad de la población para que ningún trabajador o persona quede excluida y marginada de los bienes básicos de bienestar, educación, alimentación y vivienda.

que en la experiencia vital de la señora Fantina se conjugan de una forma específica las condiciones de sexo y género, asunción exclusiva la jefatura de hogar, maternidad, embarazo, precariedad económica, desempleo e incursión en la industria del sexo. Para comprender adecuadamente la realidad que circunscribe a la actora y reconocer su especial estado de vulnerabilidad, no es posible desagregar cada uno de los mencionados factores de riesgo, sino que es preciso adoptar una perspectiva interseccional que permita visualizar la complejidad con que operan de facto los distintos órdenes de desigualdad a que está expuesta y que la convierten en un sujeto de especial protección constitucional. Ibidem.

¹⁷⁴ José Manuel Salazar. Los desafíos del mundo del trabajo y de la OIT en su centenario. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Obtenido 30/06/2021. https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_727213/lang-es/index.htm

¹⁷⁵ Las evidencias históricas permiten afirmar que en la región no es posible: i) obtener el ideal de pleno empleo para toda la fuerza laboral; ii) cumplir con los imperativos que el sistema capitalista impone al contrato laboral como mecanismo de asignación de empleos disponibles y distribución equitativa del ingreso, y iii) alcanzar una cobertura universal e igualitaria con las políticas actuales de protección social. Fernando Filgueira. Rubén M. Lo Vuolo. El ingreso ciudadano o renta básica en América Latina en un escenario de emergencia: oportunidades, espejismos y bloqueos estructurales. Renta básica ya. Diálogos, saberes y propuestas. 2020. Escuela Nacional Sindical. Medellín.

¹⁷⁶ Ibidem.

3.33 DINÁMICAS DE LA BIOLABORALIDAD.



3.34 DISCAPACIDAD (HISTORIA DE PELÍCULAS).



3.35 DISCAPACIDAD.



La estrategia que se desarrollará para el presente año en materia de empleabilidad, emprendimiento y formación para el trabajo de las personas con discapacidad, quedó definida durante el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad.

Ruta de empleabilidad en el sector privado y público, emprendimiento, reconocimiento a empleadores inclusivos, creación de la red nacional de empresas incluyentes, elaboración de propuestas de inclusión laboral y productiva de las personas con discapacidad para el Plan Nacional de Desarrollo (2022-2026), la creación de las Subcomisiones para la Inclusión Social, Laboral y Productiva de las Personas con Discapacidad (SISLP) en el territorio nacional y elaborar su propio reglamento, son las estrategias a desarrollar en 2022.

La función del Consejo para la Inclusión de la Discapacidad (CID) es garantizar la coordinación intersectorial de las políticas de inclusión social, laboral y productiva de esta población, como un componente de la Política Pública de Discapacidad. Está conformado por representantes de las empresas, gremios, cámaras de comercio, organizaciones no gubernamentales y sindicales, representantes de las agrupaciones de las personas con discapacidad y el Gobierno (Ministerios del Trabajo, del Interior y el de Comercio, Industria y Turismo).

Durante la instalación del Consejo, el director de Derechos Fundamentales del Ministerio del Trabajo, Mauricio Rubiano, recalcó la responsabilidad de los departamentos en la creación de las Subcomisiones para la Inclusión Social, Laboral y Productiva de las Personas con Discapacidad (SISLP): “El Decreto 2177 de 2017, estructuró en los territorios la conformación de estas subcomisiones y actualmente se han creado siete en: Bogotá, Bolívar, Caldas, Cesar, Meta, Nariño y Quindío”. Es con hechos y en equipo que el Ministerio del Trabajo en cuatro años ha realizado más de 250 talleres de concientización y capacitación de forma virtual y presencial en el territorio nacional, llegando a más de 16 mil personas de los sectores empresariales, entidades públicas del orden nacional y departamental y sociedad civil.

DATO. El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Servicio Público de Empleo ha logrado la vinculación laboral de más de 17 mil personas con discapacidad en el sector público y privado durante el cuatrienio, contribuyendo así al cumplimiento de los proyectos de vida de cada una de ellas.

3.36 DISCRIMINACIÓN LABORAL.



3.37 DRAMA DE LAS MUJERES EN LA INDIA.



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

Nadie sabe dónde están las niñas que faltan en la aldea de Mahima, excepto la propia Mahima. La última vez que vio a una de ellas, la suya, salió de su vientre como el aborto de una hija no querida. De las demás, nadie sabe. Faltan niñas en esta remota aldea del estado de Rajastán, y en el pueblo vecino, y en toda la India, pero nadie las busca. No las conocen. La mayoría están muertas o no han nacido. Durante los últimos 30 años, millones de niñas se han esfumado sin dejar rastro o han muerto antes de cumplir los 6 años bajo la sospecha de haber sido asesinadas, vendidas, abandonadas o han desaparecido por obra de sus propios padres. Sentada en su despacho, en el exclusivo barrio de Lodhi Estate de Nueva Delhi, una funcionaria

de Naciones Unidas dibuja un diagrama con los sectores de la sociedad involucrados en las desapariciones. “Si te fijas, la línea pasa por las familias de las chicas, el Gobierno, la Policía, los hospitales, la economía. Todos están en esto y a nadie le importa”, dice mientras conecta los nombres trazando un círculo sin salida.

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

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

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

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

revelar el sexo a las familias o solicitar ese servicio, con penas que van de los tres a los cinco años de cárcel.

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

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

La melena larga y casi dorada de su hijo Ajay es una promesa que hizo a los dioses si su familia era bendecida con un varón, un delfín para el legado de la familia. En el hinduismo, el hijo varón, o el marido en el caso de la muerte de una mujer, son necesarios en el rito de cremación para alcanzar la redención. Yo reúno la mitad, y el resto lo pedimos prestado a nuestros familiares. Cuando otra mujer de la familia se case, tendré que dar dinero para pagar lo que me dieron.

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

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

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

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

“Claro que hay que pagar la dote, si no qué hombre va a aceptar casarse con una hija”, razona una anciana que ha quedado sola después de entregar a su única hija. Años de exterminio En 1984, el investigador Sabu George se dio cuenta de que faltaban niñas. Llevaba varios años estudiando en el sur de la India los problemas de nutrición en la infancia y llegó a la conclusión de que las estaban matando con abortos masivos, o justo al nacer, o más tarde, privándolas de alimento.

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

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

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

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

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

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

E

4.1 ECOLOGÍA HUMANA.



4.2 ECONOMÍA.



4.3 ECONOMÍA CIRCULAR.



4.3.1 ¿Qué significa para la realidad del mundo de hoy?

La Economía Circular se ha introducido con fuerza en las actuales políticas de muchos países. Está tomando un importante protagonismo para abordar la gran transición hacia la sostenibilidad global, y ya también se considera como prioridad para una recuperación post - covid. Sus beneficios para el planeta se hacen cada vez más visibles al desvincular el crecimiento económico del uso de recursos naturales escasos, y refuerza la idea que podemos consumir sin agotar nuestro planeta. Pero ¿Por qué necesitamos un nuevo modelo de producción y consumo? Desde la revolución industrial, hemos tenido una relación de uno a uno entre el crecimiento económico y el uso de los recursos naturales. Hoy en día, utilizamos casi el doble de los recursos de la tierra de los que puede regenerar.

Para 2030, con una proyección de 8.500 millones de personas, se espera que la demanda mundial aumente un 35% de alimentos, un 40% de agua y un 50% de energía. Esto significa que el consumo y la producción sin restricciones tienen graves implicaciones negativas: contaminación del aire y del suelo, destrucción

de la vida marina, graves fenómenos meteorológicos, escasez de alimentos, escasez de energía, entre otros. Y es por ello por lo que la economía circular presenta una forma convincente de detener, e incluso revertir, la relación dañina entre el crecimiento económico, y el uso de los recursos naturales. Al eliminar las fuentes de desperdicio a lo largo de las cadenas de valor, se podría detener los patrones que son dañinos para el medio ambiente y promover el acceso a bienes y servicios más saludables. Pero si bien, esto es convincente, solo el 8,6% de la economía mundial se considera hoy "circular". Un ejemplo clásico de economía circular en la naturaleza es el ciclo de recursos como el agua: la conversión de las aguas residuales en agua limpia y en energía.

Ya la industria de la moda rápida lucha contra el desperdicio. Hoy en día, menos del 1% de la ropa se recicla al final de su uso y anualmente se pierden más de \$ 500 mil millones en valor. Las empresas buscan interrumpir este desperdicio a través de tecnología, convirtiendo la ropa desechada en nuevos materiales, varias veces. De igual manera, con aproximadamente un tercio de los alimentos producidos para los seres humanos desperdiciados o perdidos, con un costo de casi \$ 1 billón al año, las oportunidades para abordar el desperdicio de alimentos son grandes. Sobre los 1.500 millones de neumáticos que anualmente llegan al final de su uso y la mayoría se queman o se envían al vertedero. Ya se está buscando que se conviertan en nuevos productos, dado que el caucho se puede reciclar continuamente sin degradarse, algo común también con el papel. Pero el planeta también nos recuerda que estas soluciones no se pueden implementar de forma aislada. Y es el caso de los plásticos, un tema candente para abordar. Si desarrollamos nuevos materiales biológicos para envases, necesitamos sistemas para su recolección y de logística para recuperarlos al final de su uso. Se Necesita una infraestructura de reciclaje. Igualmente se requiere diseño y fabricación de productos que produzcan nuevos bienes a partir de estos insumos. Y finalmente, necesitamos consumidores, innovadores, inversores, legisladores que valoren y exijan estos sistemas circulares. Al igual que con la naturaleza, el equilibrio solo se puede lograr cuando todos trabajamos juntos por un mismo futuro.

4.4 EDADISMO.



A menudo, los empresarios tienen actitudes negativas hacia los trabajadores de más edad. La discriminación por motivos de edad persiste, aunque los trabajadores mayores no necesariamente sean menos saludables, educados, capacitados o productivos que sus colegas más jóvenes. En particular, las mujeres mayores enfrentan el doble problema de la discriminación fundamentada en el sexo y en la edad. Las estrategias que combaten el edadismo pueden crear más oportunidades para instituir equipos intergeneracionales y organizar campañas para cuestionar los mitos y los estereotipos erróneos que dificultan la capacidad de participación de las personas mayores.

Diversos estudios han investigado los efectos de la colaboración en el trabajo de personas jóvenes y adultos mayores con el propósito de combatir estereotipos negativos, y en ellos se ha observado que la exposición a ejemplos positivos de trabajadores mayores puede mejorar las creencias implícitas sobre este grupo de edad.

Una intervención que proporcionó información sobre los mitos y realidades del envejecimiento, y que fue seguida de un debate sobre la discriminación por motivos de edad con el fin de cambiar ciertas actitudes, logró cambiar de manera exitosa las percepciones de los jóvenes sobre el envejecimiento. También se ha comprobado que un mayor grado de contacto reduce las actitudes negativas y modera las percepciones.

4.4.1 Leyes contra la discriminación.

En varios países de ingresos altos y medianos se han aprobado leyes antidiscriminatorias para combatir la discriminación por motivos de edad. Para los países de la Unión Europea, por ejemplo, la Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación tiene por objeto combatir la discriminación en el lugar de trabajo por causa de discapacidad, orientación sexual, religión y edad, y todos los Estados miembros de la Unión Europea deben implementar esta norma en sus leyes nacionales. Los Estados Unidos, que tienen uno de los índices más altos de participación de personas de más de 65 años en el mercado laboral, cuentan con uno de los sistemas antidiscriminatorios más sólidos. Por ejemplo, la Ley de 1967 sobre Discriminación en el Empleo por Motivos de Edad prohíbe la discriminación laboral en contra de las personas de 40 años o más. En otros países, como los Países Bajos, se ha llegado a analizar los anuncios de oferta de empleo para evitar la discriminación por motivos de edad.

4.4.2 Derogar las edades de jubilación obligatoria.

La edad no es un indicador fiable para juzgar la posible productividad o empleabilidad de un trabajador. La OCDE ha recomendado la eliminación de todas las políticas de jubilación obligatoria con el fin de beneficiar a los trabajadores, los empleadores y las economías.

Muchos países, entre ellos los que han adoptado medidas para aumentar la participación de las personas mayores en la fuerza laboral, aún cuentan con edades de jubilación obligatoria o avalan la existencia de sectores de actividad con edades de jubilación obligatoria. Los organismos de las Naciones Unidas también tienen edades obligatorias de separación del servicio. Las políticas que regulan las edades de jubilación obligatoria no ayudan a crear empleo para los jóvenes, como se había previsto inicialmente, sino que reducen la capacidad de los trabajadores mayores de contribuir y reducen las oportunidades de que las organizaciones se beneficien de la capacidad de los trabajadores mayores.

4.4.3 Respuestas a preguntas frecuentes.¹⁷⁷

¿Qué es el edadismo?

La discriminación por motivos de edad abarca los estereotipos y la discriminación contra personas o grupos de personas debido a su edad. Puede tomar muchas formas, como actitudes prejuiciosas, prácticas discriminatorias o políticas y prácticas institucionales que perpetúan estas creencias estereotipadas.

¿Es el edadismo un problema real?

En la actualidad hay unos 600 millones de personas en el mundo que tienen 60 años o más. Esta cifra se duplicará en 2025 y alcanzará los 2000 millones en 2050. La gran mayoría de las personas mayores vivirán en los países en desarrollo. Este problema tan extendido parte del supuesto de que todos los miembros de un mismo grupo (en este caso, los ancianos) son iguales. Al igual que el racismo y el sexismo, el edadismo es útil para alcanzar ciertos objetivos sociales y económicos que legitiman y mantienen las desigualdades entre grupos de la sociedad. No estamos hablando de nuestra apariencia, sino del significado que asocian a ella personas que pueden influir en la opinión pública. En 2014, los países de todo el mundo reconocieron que la discriminación por razones de edad «es la razón común, la justificación y la fuerza motriz de la discriminación de las personas de edad».

Las actitudes discriminatorias por motivos de edad se dan de forma generalizada en todas las sociedades, y no se limitan a un grupo social o un grupo étnico. Algunas investigaciones indican que tal vez, actualmente sea una forma más generalizada de discriminación que el sexismo o el racismo. Esto tiene

¹⁷⁷ Levy BR et al. Longevity increased by positive self-perceptions of aging. *Journal of Personality and Social Psychology* 2002 83(2):261-270.

graves repercusiones tanto para las personas mayores como para la sociedad en general. Por ejemplo, hace que se reduzcan las preguntas que se formulan y la forma en que se conceptualizan los problemas; por tanto, puede ser un gran obstáculo para formular buenas políticas.

¿Cuáles son las consecuencias en la salud?

El edadismo tiene efectos nocivos sobre la salud de las personas mayores. En un estudio realizado por Levy et al se observó que el promedio de vida de las personas mayores encuestadas que tenían actitudes negativas con respecto al envejecimiento fue 7,5 años más corto que el de las que tenían actitudes positivas. La discriminación por motivos de edad provoca menores niveles de autonomía, menor productividad y mayor estrés cardiovascular.

Las actitudes negativas también son muy comunes incluso en los centros de salud y asistencia social, entornos donde los adultos mayores están en la situación más vulnerable. Algunos de estos prejuicios se basan en el deterioro biológico observable y podrían estar distorsionadas por las ideas acerca de trastornos como la demencia, que a veces se consideran erróneamente como expresiones del envejecimiento normal.

La discriminación por motivos de edad está arraigada en la sociedad y se retroalimenta al promover en las personas mayores los estereotipos del aislamiento social, el deterioro físico y cognitivo, la falta de actividad física y la idea de que son una carga económica. Las actitudes negativas respecto de la atención crónica dificultan la contratación de cuidadores profesionales remunerados en muchos países. Esta situación puede deberse a la discriminación por motivos de edad en la cultura en general, la tendencia a equiparar los cuidados a largo plazo con condiciones de trabajo de baja calidad o el bajo prestigio asignado a su prestación.

¿Cómo podemos combatir la discriminación por motivos de edad?

Debemos inculcar a todas las generaciones una nueva manera de entender el envejecimiento, que puede basarse en conceptualizaciones anticuadas acerca de las personas mayores como cargas. Es necesario aceptar la amplia diversidad de la experiencia de la edad avanzada, reconocer las inequidades que a menudo subyacen a ella y estar dispuestos a preguntarnos cómo podrían hacerse mejor las cosas.

Las siguientes son algunas actividades que podrían ayudar a combatir la discriminación por motivos de edad:

Realizar campañas de comunicación para que los medios de comunicación, el público en general, las instancias normativas, los empleadores y los proveedores de servicios tengan una información más precisa sobre el envejecimiento y lo comprendan mejor; legislar contra la discriminación por motivos de edad; transmitir a través de los medios de comunicación una visión equilibrada del envejecimiento.

4.5 EDUCACIÓN DIALÓGICA.



La tendencia de la educación dialógica consiste en el progresivo reconocimiento en la teoría y en la praxis educativa contemporánea de la necesidad de que la enseñanza salga del marco estrecho de la transmisión de contenidos a un sujeto que los acumula, para pasar a hacer buen uso del intercambio de saberes mediante el diálogo. Pablo Freire establece que la naturaleza del ser humano es, de por sí, dialógica, y cree que la comunicación tiene una función principal en nuestra vida. Estamos continuamente dialogando con otros, y es en este proceso en el que nos creamos y nos recreamos. Según Freire, el diálogo es una reivindicación a favor de la opción democrática de los educadores.

A fin de promover un aprendizaje libre y crítico, los educadores deben crear las condiciones para el diálogo que a su vez provoque la curiosidad epistemológica del que aprende. El objetivo de la acción dialógica es siempre revelar la verdad, interactuando con los otros y con el mundo. En su teoría de acción dialógica, Freire distingue entre acciones dialógicas, las que promueven entendimiento, la creación cultural y la liberación; y las que no son acciones dialógicas, las cuales niegan el diálogo, distorsionan la comunicación y reproducen poder. De esta forma, opinaba que el diálogo es una exigencia existencial, de un encuentro solidario, que favorece la reflexión y que dirige la acción de los sujetos hacia la transformación y la humanización del mundo. Esta concepción de diálogo requiere:

- Asumir realmente que las personas son seres humanos en sí mismas, es decir, son básicamente sujetos y no objetos.
- Ser tolerantes, aun con aquellas personas con las que no simpatizamos, que no compartimos sus criterios o que nos rechazan.
- Respetar al otro en tanto otro.
- Ser sencillos.
- Confiar en que el cambio social y político es posible.
- Comprender que las personas pueden cambiar y mejorar.
- Sentir que somos igual que las demás personas (ni menos ni más).

- Estar conscientes de que nos podemos equivocar.
- Saber escuchar.
- Respetar los saberes, experiencias y expectativas de las otras personas.
- Rechazar la idea de que la transformación del mundo es obra de hombres selectos y elegidos, mientras que el resto de la población solamente tiene que adaptarse a la crítica y sumisamente a lo dictado y creado por dichos grupos de personas.

La Bioética global de Potter V R es clave para favorecer el cambio de paradigma social que transforme las bases de la cultura y de la educación predominantes en el mundo global en el que vivimos, a lo que puede contribuir la educación bioética como propuesta educativa, considerada como “un proceso dirigido al desarrollo de los conceptos, las aptitudes, las habilidades y los valores necesarios para formar una nueva cultura de la vida y de la naturaleza, que permita la participación responsable en la valoración, la prevención y la solución de dilemas relacionados con la dignidad humana, la calidad de la vida y la del medioambiente.”

Del mismo modo, la educación bioética puede contribuir a una reforma educativa que favorezca la reforma del pensamiento, expresada en un cambio en la mentalidad del individuo como señala Morin E cuando expresa: “... la reforma de la mente depende de la reforma educativa, pero ésta también depende de una reforma del pensamiento: son dos reformas claves, que se retroalimentan, cada una es productora y producto de la otra, indispensables ambas para una reforma del pensamiento político que dirigirá, a su vez, las reformas sociales, económicas, etc.” (Morin 2011: 13).

4.6 EFECTOS POR TRABAJAR HORAS EXTRA.



4.7 EGRESADOS UNIVERSITARIOS.



4.8 EL PROPIO ESFUERZO (HISTORIA).



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

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

¡lanza tú mismo el anzuelo y ponte a pescar!

4.8.1 Reflexiones sobre el cuento 'el propio esfuerzo'

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

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

No imagines ni desees... ¡actúa!: El buen consejo del pescador podría ser la moraleja de este cuento de ser una fábula. Por mucho que desees algo, si no actúas, lo más probable es que nunca lo consigas. Antes de perder el tiempo soñando, lo mejor es actuar cuanto antes. La honestidad del pescador: Las promesas, se cumplen. En 'El propio esfuerzo', uno de los dos protagonistas, el pescador, le da dos buenas lecciones al joven afligido. Una de ellas, ya la hemos visto, es que con esfuerzo pueden conseguirse nuestros sueños o deseos. Y la otra tiene que ver con el valor de la honestidad. Las promesas deben cumplirse para generar confianza en los demás.

4.9 EMPLEABILIDAD Y LAS COMPETENCIAS LABORALES.



La empleabilidad consiste en que cada miembro de la PEA posea educación, formación profesional, formación para el trabajo y desarrollo humano y competencias actualizadas y que tenga un comportamiento orientado hacia el mercado de trabajo. Pero en un contexto de desempleo masivo, elevado y persistente, ser empleable no equivale sistemáticamente a ocupar un empleo, significa que se es un buen candidato, entre otros, pero dentro de un mercado donde la demanda es reducida y la decisión de reclutar está en manos de los empleadores.

Adicionalmente la OIT plantea que una persona es empleable si puede: conseguir un empleo, conservarlo, progresar en su trabajo y adaptarse al cambio, encontrar otro empleo si deseara cambiarlo, abandonar la PEA y reingresar en diferentes períodos del ciclo de vida. Ser competente es que si uno es ingeniero no se le caigan los puentes; si es médico no se le mueran los pacientes y si es administrador no se le quiebren los negocios. La definición de empleabilidad puede resumirse como la capacidad que tiene un candidato para encontrar empleo e integrarse en el mercado laboral.

La empleabilidad tiene que ver con la forma en la que alguien utiliza sus habilidades, experiencia, capacidades y potencial para volverse atractivo ante los ojos del reclutador y adaptarse a las necesidades del puesto y de la empresa.

El tener una “buena” empleabilidad significa que tus posibilidades de ser contratado por una compañía son mucho mejores que las de los candidatos promedio. Tu perfil y tus aptitudes resultan más valiosos para los reclutadores y, por lo tanto, te coloca en una posición de ventaja al momento de comenzar una búsqueda de empleo.

La empleabilidad y las competencias laborales.

El concepto de competencia surge de la necesidad de valorar no solo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo. Igualmente, implica una mirada a las condiciones del individuo y disposiciones con las que actúa, es decir, al componente actitudinal y valorativo (saber ser) que incide sobre los resultados de la acción.

La competencia es un saber hacer frente a una tarea específica, la cual se hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella. Esta competencia supone conocimientos, saberes y habilidades que emergen en la interacción que se establece entre el individuo y la tarea y que no siempre están de antemano.

“Abordar el enfoque de competencias es dar un viraje hacia los resultados de la aplicación de esos saberes, habilidades y destrezas. En otras palabras, las competencias se refieren a un “saber hacer en contexto”. Por ello, la competencia se demuestra a través de los desempeños de una persona, los cuales son observables y medibles y, por tanto, evaluables.

¿De qué hablamos cuando nos referimos al concepto de competencia?

A continuación, presentamos algunos elementos que la caracterizan:

- a. Es personal, es decir, está presente en todos los seres humanos. Esta condición se observa inclusive en nuestro lenguaje cotidiano cuando decimos que “aquella persona es muy competente...”; lo mismo no ocurre con respecto a los objetos, que, aunque son muy útiles no son “competentes”.
- b. La competencia siempre está referida a un ámbito o un contexto en el cual se materializa. En la medida en que el ámbito de referencia es más delimitado, es más fácil caracterizarla. Por ejemplo, es más sencillo explicitar qué sería un “conductor competente” que un “ciudadano competente”.
- c. La competencia representa potenciales que siempre son desarrollados en contextos de relaciones disciplinares significativas.
- d. Las competencias se realizan a través de las habilidades. Una competencia puede contener varias habilidades que funcionan como anclas para referirlas a los ámbitos en los cuales las competencias se realizarán.

- e. Están asociadas a una movilización de saberes. No son un “conocimiento acumulado”, sino la vinculación de una acción, la capacidad de acudir a lo que se sabe para realizar lo que se desea.
- f. Son patrones de articulación del conocimiento al servicio de la inteligencia. Pueden ser asociadas a los esquemas de acción, desde los más sencillos hasta las formas más elaboradas de movilización del conocimiento.

Competencias Básicas y Competencias Ciudadanas.

Con el fin de centrar la atención y los esfuerzos en la formación, los niveles de la básica primaria y secundaria han asumido el desarrollo de las competencias básicas y ciudadanas, principalmente. A su vez, la media, además de las anteriores, hoy en día se enfrenta al reto de crear condiciones para que los jóvenes desarrollen y ejerciten competencias laborales.

Las competencias básicas están relacionadas con el pensamiento lógico matemático y las habilidades comunicativas, que son la base para la apropiación y aplicación del conocimiento científico provisto por las distintas disciplinas, tanto sociales como naturales. Son el punto de partida para que las personas puedan aprender de manera continua y realizar diferentes actividades en los ámbitos personal, laboral, cultural y social. De igual manera, permiten el desarrollo de las ciudadanas y las laborales.

Las competencias básicas en matemáticas se relacionan con el “el saber hacer en el contexto matemático, que no es otra cosa que el uso que el estudiante hace de la matemática para comprender, utilizar, aplicar y comunicar conceptos y procedimientos matemáticos”.

A su vez, la competencia comunicativa o de uso del lenguaje, se refiere al “uso del lenguaje para acceder a la comprensión y a la producción de diferentes tipos de textos. Es decir, a la manera como el estudiante emplea su lenguaje en los procesos de negociación del sentido”. En el contexto laboral, las competencias básicas permiten que un individuo entienda instrucciones escritas y verbales, produzca textos con distintos propósitos, interprete información registrada en cuadros y gráficos, analice problemas y sus posibles soluciones, comprenda y comunique sentidos diversos con otras personas.

Las competencias ciudadanas son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten que una persona se desenvuelva adecuadamente en sociedad y contribuya al bienestar común y al desarrollo de su localidad o región. Las competencias ciudadanas son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten que una persona se desenvuelva adecuadamente en sociedad y contribuya al bienestar común y al desarrollo de su localidad o región.

Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que, aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio.

En otras palabras, la competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados.

Contar con competencias básicas, ciudadanas y laborales facilita a los jóvenes construir y hacer realidad su proyecto de vida, ejercer la ciudadanía, explorar y desarrollar sus talentos y potencialidades en el espacio productivo, lo que a la vez les permite consolidar su autonomía e identidad personal y mejorar su calidad de vida y la de sus familiares.

4.10 EMPLEADORES.



El Ministerio del Trabajo hace un llamado a los empleadores colombianos para que asuman la obligación de cubrir el costo de las evaluaciones médicas ocupacionales, pruebas o valoraciones complementarias de sus trabajadores dependientes, según fue reiterado a través de la circular 0015 del 11 de marzo de 2022. En ningún caso las evaluaciones médicas ocupacionales pueden ser cobradas o solicitadas a los trabajadores dependientes. Es responsabilidad de los empleadores colombianos velar porque estas pruebas sean realizadas por médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional con licencia, como lo indica la ley.

Los exámenes médicos ocupacionales permiten evaluar a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo en el ámbito laboral. Estos se clasifican en tres tipos, según la resolución 2346 de 2007:

1. Evaluación médica preocupaciones o de preingreso.
2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
3. Evaluación médica post ocupacional o de egreso.

Teniendo en cuenta las funciones y atribuciones del Ministerio del Trabajo como autoridad de policía para la vigilancia y control de las normas laborales, se podrán imponer multas de uno a 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes a quienes desacaten lo estipulado.

De esta forma, los trabajadores que deseen informar sobre violación a la norma podrán contactarse a través

del correo electrónico solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co, indicando el nombre del empleador y la ciudad en la que se dieron los hechos. Asimismo, es posible presentar la querrela por medio de www.mintrabajo.gov.co, en el menú Atención al Ciudadano, opción Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias (PQRSD). También podrán dirigirse de manera presencial a cualquiera de las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales de la cartera laboral en las distintas regiones del país.

4.11 EMPLEO.



4.12 EMPLEOS VERDES.



La ecologización del trabajo y los empleos verdes.

¿Qué es el programa empleos verdes de la OIT?

¿Qué se entiende por economía verde?

¿En qué consiste una transición justa?

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

4.13 EMPODERAMIENTO FEMENINO.



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

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

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

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

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

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

asociadas a la Primera Guerra Mundial, lo que provoca la primera etapa de la Revolución Rusa y la caída del zar, hecho que desemboca en un nuevo gobierno que les concede el voto a las mujeres”, según explica Orozco Espinel.

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

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

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

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

4.14 EMPRENDIMIENTO.



4.15 EMPRENDIMIENTO COMO RETO.



4.16 EMPRENDIMIENTO Y RAPPI.



4.17 EMPRESA EXITOSA POR EL BIENESTAR DE SUS TRABAJADORES.



4.18 ENCÍCLICA PAPAL.



4.19 ENFOQUE DESDE LA BIOÉTICA.



Desde la disciplina de la bioética el conflicto en relación con el derecho a la salud y seguridad del trabajador, y el legítimo objetivo de las empresas a maximizar la producción, sigue siendo un tema pendiente. En la actualidad persisten trabajos con elevados niveles de inseguridad y enormes diferencias en materia de seguridad laboral, entre países, sectores económicos, grupos sociales y entre rubros laborales, a pesar de los logros alcanzados en derechos laborales durante el último siglo. La persistencia de trabajos altamente riesgosos y procesos de innovación tecnológica, entre otros, han acarreado nuevos y desconocidos riesgos para la salud. Frente a esta incertidumbre el principio de la precaución basado en los avances científicos y los valores sociales permite adoptar medidas para evitar o disminuir el daño cuándo la actividad humana se expone a un riesgo laboral que no son moralmente aceptables. Ello impone la necesidad de mantener eficientes programas de prevención, vigilancia y evaluación de riesgos.

Lo anterior, conlleva a considerar el principio de responsabilidad, considerando que cada miembro de una sociedad sería responsable por el bien de los demás. En este sentido, la responsabilidad social debiera reflejarse en acciones por los tomadores de decisiones, tanto del sector Estado como del privado, para proponer políticas públicas y normas que protejan a los trabajadores. La salud ocupacional como un bien global, debe orientarse a políticas públicas de carácter global, pero con responsabilidad colectiva y favoreciéndose de la coherencia de intereses entre el Estado, los trabajadores y el sector privado.

El trabajo digno resume las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa contar con un trabajo honesto y justo, que permita disponer de oportunidades para un desarrollo laboral productivo y que produzca un ingreso proporcionado, una adecuada protección social para sus familias, perspectivas de mejoras de desarrollo personal e integración plena a la sociedad. En un trabajo digno existe libertad para que los trabajadores expresen sus opiniones y participen en las decisiones laborales que afecten sus vidas en igualdad de oportunidad, en un marco de seguridad y protección laboral. Los relatos históricos declaran que estos derechos han sido conseguidos por los trabajadores, pero en la actualidad aún persisten escenarios con elevados niveles de inseguridad y trabajos con nuevos riesgos no contemplados, frente a los cuales la sociedad debe hacerse cargo.

La reflexión bioética ha estado distante de los procesos productivos peligrosos, la condición de mantenerla o prohibirla, no ha sido resuelto por sociedades que tienen su foco en la generación de bienes y riquezas.

En la actualidad, dada la desregulación existente y la fuerza del libre mercado, se sigue sometiendo a los trabajadores a condiciones de riesgo inaceptables, permaneciendo pendiente la evidencia científica suficiente para proveer medidas de prevención efectivas.

En el trabajo las decisiones bioéticas basadas en la precaución, siempre se ven nutridas por los avances del conocimiento científico y los valores sociales donde ésta se aplica. La reflexión bioética debe incorporar, necesariamente, los aspectos cualitativos basados en las raíces culturales de las prácticas laborales y de la ciencia y tecnología aplicada. Esta reflexión no puede quedar desplazada a un segundo plano, sino que debe acompañar cada paso en la toma de decisión del proceso productivo, es de esta manera en que podamos actuar oportuna y adecuadamente frente al riesgo y tomar decisiones sustentables sobre la tolerancia y niveles de exposición benignos para la salud humana.

Si bien, en las complejas cadenas de decisiones y eventos de un accidente las responsabilidades son compartidas, al igual que las obligaciones, hay algunos que pueden resultar especialmente responsables debido a su función definida con antemano. Por su parte, existe claridad que el objetivo del empleador, empresario o fabricante busca generar bienes y riqueza, lo adecuado desde la perspectiva ética sería que respondiera voluntariamente a sus acciones u omisiones en un marco de responsabilidad frente a los trabajadores y la sociedad.

Como hemos comentado, frente a la incertidumbre y al riesgo desconocido la postura bioética debe basarse en el Principio de la Precaución, a pesar de que el trabajador consienta escenarios laborales inciertos en temas de seguridad, incluso siendo compensados en su salario, debe primar el cuidado de la vida humana. Si una empresa no es capaz de garantizar adecuados estándares de seguridad, ya sea por desconocimiento, por negligencia o sólo por lucrar a costa de la vida de los trabajadores corresponde, bajo un criterio de precaución, la prohibición del proceso productivo, sin embargo, esta decisión no siempre es la más sencilla por los costes sociales involucrados. En este sentido estrategias de vigilancia permanente en el trabajo, puede paliar en parte la compleja evaluación de los riesgos laborales. De esta manera se reconoce que la vigilancia, como parte de un modelo precautorio, conducida por organismos estatales independientes, permite la posibilidad de revelar la existencia de estados indeseables y dar indicios de señales de alerta temprana, respondiendo de manera oportuna daño.

Los costos y beneficios de los programas de control y prevención del riesgo laboral medidos en un valor monetario colocan en la balanza a la vida humana atribuyéndole un valor difícilmente cuantificable y desde la mirada de la bioética un valor bastante escaso. Llevar a cabo una evaluación basada sólo en aspectos económicos, habitualmente descuida implicaciones como la equidad, justicia, la moralidad y la aceptación pública. Los esfuerzos que hacemos para regular actividades laborales inminentemente peligrosas exigen, que, de uno u otro modo, se tengan en consideración los costos y las ventajas, una tarea difícil pues se intenta evaluar daños distantes, inciertos o incluso irreversibles. Es por esto que desde una perspectiva bioética su interpretación siempre debe ser hecha con cautela.

La salud ocupacional como un bien global, debe orientarse a políticas públicas de carácter global, pero con responsabilidad colectiva y favoreciéndose de la coherencia de intereses entre el Estado, los trabajadores y el sector privado. En base a la discusión ética planteada, los diferentes actores, deberían adoptar políticas públicas ante las condiciones de falta de seguridad en el trabajo. El Estado, es quien, en términos de justicia, debe tener especial preocupación cuando un trabajador, vulnerado socialmente, ejerce trabajos peligrosos o es incentivado económicamente para ello.

Sería importante considerar introducir en el ámbito laboral Comités de Bioética, que tendrán funciones de asesoramiento en conflictos ético-laborales basados en acuerdos internacionales. Se requiere por tanto potenciar recursos humanos capacitados para afrontar los retos y problemáticas en la prevención integral de los riesgos laborales, tendientes no sólo al hecho de diagnóstico sino de desarrollar iniciativas reales para mejorar la situación de los trabajadores y su entorno.

Finalmente, la autonomía y la dignidad humana de los trabajadores no está en oposición con la ganancia de la empresa, incluso esto ha propiciado transformaciones productivas, progreso económico y justicia social. En la vida laboral los riesgos estarán siempre presentes, pero son los imprevisibles, no cuantificables y de elevada peligrosidad, los que deben conducir a la sociedad a estar permanentemente alerta, con una explícita conducta de responsabilidad social, propiciando con ello que los trabajadores logren una mayor prosperidad y una disminución del riesgo laboral.

4.20 ENGAÑO A LOS JÓVENES EN SUS PRIMEROS TRABAJOS.



4.21 ENTREVISTAS DE SELECCIÓN.



Tenga disponible una copia de la hoja de vida, una foto y fotocopia de los soportes. En la eventualidad que al entrevistador se le hayan extraviado estos documentos, usted ganará puntos, y causará una buena impresión. Repase los datos de su hoja de vida, acuérdesse que el entrevistador formulará algunos interrogantes sobre currículos, no se deje rajar con el libro abierto. Investigue sobre la trayectoria de la empresa, sus productos, sus fortalezas y debilidades.

Toda la información disponible debe servir para convertir su propia experiencia y trayectoria en el paquete de beneficios que usted presente. Visite con anticipación la empresa, alguno de sus puntos de venta. Busque en los supermercados sus productos, compre alguno. Ubique los avisos de publicidad, observe su posición frente a la competencia. Busque referencias en la prensa y esté atento a su publicidad.

Si tiene acceso a alguna de las bases de datos empresariales, investigue los resultados recientes de sus operaciones. Visite su página de Internet. Establezca con claridad el cargo que está disponible, la ubicación jerárquica, funciones, responsabilidades, requisitos, requerimientos y condiciones ambientales, esfuerzos físicos y mentales que son necesarios considerar para desempeñar el cargo.

Establezca algunas preguntas que desee formular al entrevistador, para enterarse de las políticas de la empresa, oportunidades de plan de carrera, incentivos y plan de beneficios por vincularse a esta nueva oportunidad de empleo. Tenga disponible su carpeta personal y cotéjela con la información que ha averiguado sobre el puesto disponible. Cruzando esta información, puede presentar una oferta laboral en donde sus fortalezas sobresalgan y sus debilidades pueden volverse aspectos positivos.

Proyecte su imagen de triunfo y competencia. Consulte libros sobre cómo presentarse para una entrevista. Siéntese en la sala de espera de un hospital, instálese en la puerta de una planta durante un cambio de turno, deambule por los tribunales o por edificios de oficinas, por el aeropuerto, los bancos, esto le dará pistas para establecer como puede ir vestido el día de su entrevista. Establezca con antelación las rutas para llegar al sitio de la entrevista. Llegue temprano, conozca las instalaciones, mire como están decoradas, observe la forma de comunicación de los empleados.

4.21.1 Desarrollo de la entrevista.

Relájese, respire tranquilo y ande con paso firme, entre a la oficina, previa invitación del entrevistador o de la secretaria, piense que debe aprovechar esta oportunidad que se le presenta. Salude de mano de manera amigable. Las preguntas de inicio son genéricas y tratan de “romper el hielo” y establecer una empatía entre las personas que van a realizar la entrevista. Se acostumbra a formular interrogantes. ¿Cómo está el tráfico hoy?, ¿Le fue fácil encontrar la dirección? ¡Qué tiempo tan caluroso, frío, etcétera! No responda con monosílabos.

Los primeros cinco minutos de la entrevista son definitivos para que el entrevistador se cree una buena imagen. La mayoría de las ofertas de empleo se pierden en los primeros cinco minutos. Empezar mal una entrevista dificulta enmendar el error y acuérdesese que el tiempo es muy breve y cambiar la opinión del entrevistador es muy difícil.

Los entrevistadores acostumbran a formular algunas preguntas de transición antes de entrar al cuerpo de la entrevista, son normales preguntas tipo: ¿Como se enteró de la oportunidad del empleo?, ¿Cómo llegó a interesarse en nuestra institución?

Buen número de entrevistadores describe de manera resumida en qué va a consistir la entrevista, las fases. Esté atento que en este momento se plantean las reglas de juego. Escuche, usted debe atender y no precipitarse a hablar. Durante el transcurso de la entrevista tendrá el tiempo suficiente. La habilidad para desarrollar empatía está basada, más que en cualquier cosa, en escuchar a la otra persona en forma activa y relajada, demostrándole que nos preocupamos por lo que esa persona tiene que decirnos.

En estos momentos se define si las estrategias y planificación de la entrevista y su oferta laboral tienen validez o necesitan ser revisadas inmediatamente sobre la marcha. Muy pronto le llega su turno para contar su historia estudiantil y laboral. Esta es la oportunidad para presentar su trayectoria como una serie de beneficios potenciales que se derivan de contratarlo a usted. Existe el peligro de que usted se extienda demasiado en presentar una serie de incidentes o anécdotas en la que usted es el protagonista, olvidándose del paquete de beneficios que usted traería a la empresa. El mayor reto está en enfocarse en lo que su presencia significaría para la empresa y, si es posible, para el entrevistador también.

4.21.2 Etapa central o cuerpo de la entrevista.

HISTORIA EDUCATIVA.

Repase su carpeta personal en el bloque de educación formal y no formal. Tenga en cuenta de manera secuencial, en dónde adelantó sus estudios, en qué materias le fue bien, le gustó y se le facilitaba, en cuáles tuvo problemas. La anterior información facilita elementos de orientación vocacional, profesional y ocupacional que potencian al candidato para su posterior desempeño ocupacional. La secuencia en los estudios, la falta de continuidad, su persistencia académica, permiten establecer el tipo de relaciones que usted mantuvo durante su vida de estudiante.

También permite conocer cuál es su nivel de actualización y qué tanto se empeña en mantenerse actualizado y mejorar sus competencias laborales. En su desempeño educativo se denota si ha tenido continuidad en un área del conocimiento o si ha incursionado indistintamente en varios saberes o si ha ensayado varias alternativas.

HISTORIA LABORAL.

Repase su carpeta en el área de actividades formales. Para el entrevistador es importante establecer las características de los cargos que ha desempeñado con antelación. Cómo se denominaban los empleos, funciones, complejidad, responsabilidades, logros. En qué puede mejorar y potenciar el cargo que está disponible.

Su presentación debe incluir las razones por las que hizo cada movimiento y enfocarse con firmeza en las razones por las que dejó o está dejando su trabajo actual. Es posible que lo presente como positivos en el desarrollo de su carrera, como oportunidades que usted no podía dejar de pasar en la construcción de su enriquecimiento como persona y como profesional.

Es importante que no lo califiquen como “saltimbanqui” que va de puesto en puesto sin razones evidentes de progreso en su carrera, sino más bien debido a su impaciencia, aburrimiento o incompetencia; alguien que no para nunca en ninguna parte el tiempo suficiente para construir algo. Un entrevistador no pondrá objeciones a los saltos previos en su historial, si éstos tienen un sentido en su desarrollo profesional.

ASPECTOS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL CANDIDATO.

En el transcurso de la entrevista, basándose en sus declaraciones, el seleccionador puede apreciar su tipo y forma de pensamiento (abstracto o concreto). La concreción de ideas y conocimientos, seguridad personal, la forma como estructura las respuestas, la forma de expresarse, a estructura y lógica del pensamiento, su pasividad o agresividad, de qué manera ha superado sus dificultades.

No se involucre en discusiones de política, religión, personalidades, no caiga en la tentación de mencionar nombres, nunca diga que puede hacer cualquier cosa.

ASPECTOS FAMILIARES.

En su carpeta de valores, acuérdesese del valor de su familia, a importancia que tienen sus hijos y como ellos inciden en su vida laboral, El entrevistador profundizara sobre su condición de. estado civil, composición de la familia, profesiones y actividades que desarrollan, en dónde viven, cuáles son sus vecinos, qué actividades desarrollan en familia.

ADMINISTRACIÓN DE SU TIEMPO.

Manejo del tiempo libre y administración de la ociosidad. Cuáles son sus actividades en su tiempo libre, aficiones, deportes, lectura, cine, música.

NEGOCIACIÓN DEL PAQUETE DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL.

El entrevistado con los elementos de juicio, entra a pactar en qué condiciones de remuneración e incentivos de la empresa existe a factibilidad de llegar a un acuerdo.

En el caso de no llenar las expectativas por parte del candidato y apreciando su tiempo, en algunas empresas se puede sugerir abordar otro empleo u otra actividad en la que se puede desempeñar. Por supuesto que esta acción es discrecional del empleador.

TERMINACIÓN DE LA ENTREVISTA.

Se acostumbra a presentar una despedida, agradecer al entrevistado por su tiempo, el entrevistador busca dejar una imagen grata y humana de la empresa.

4.22 ENVIDIA.



4.23 EQUIDAD.



4.24 ESTAFAS LABORALES.



¿Qué es la Federación Colombiana de Entidades autorizadas para la afiliación a la Seguridad Social Integral de los Trabajadores Independientes – FEDECOLTIA??

¿Cuál es el concepto de afiliación colectiva?

¿Cuáles son los beneficios de la afiliación colectiva?

¿Quién autoriza a las personas para realizar afiliaciones colectivas?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¿Qué recomienda a las personas que buscan empleo y les piden planillas de pago de aportes? Si alguien se entera de un caso de estos ¿qué debe hacer? ¿A quién debe acudir?

¿Qué se entiende por trabajador independiente?

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

4.25 ESTATUTO DEL TRABAJO PARTE 1.



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

- Igualdad de oportunidades para los trabajadores;
- Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; 4

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

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

4.26 ESTATUTO DEL TRABAJO PARTE 2.



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

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

La norma fundamental establece que esa ley -que ha debido ser expedida de manera inmediata, tras la promulgación de la Carta Política de 1991- tendrá que contemplar y desarrollar unos principios fundamentales mínimos, que la propia Constitución enuncia. Según el precepto superior -que consagra un verdadero mandato y no simplemente una facultad, lo que significa que es imperativo- establece que "la ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos principios mínimos fundamentales, como igualdad de

oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad".¹⁷⁸

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

En cuanto a normas legales, seguimos con las de los años cincuenta. Y no existe un solo régimen, que cobije -como debe ser- a todos los trabajadores, con unas garantías generales y en condiciones de igualdad, que pongan a tono la legislación con la Constitución. Lo que encontramos es un trato diferente: para trabajadores al servicio de particulares, para empleados públicos, para trabajadores oficiales, para servidores del orden nacional, para servidores del orden departamental y municipal, y para servicio doméstico. Véase, por otra parte, que las madres comunitarias han venido siendo excluidas de los derechos laborales, como si no fueran trabajadoras. Todo lo cual implica menores garantías; genera incertidumbre y es fuente de discriminaciones y ambigüedades, dando lugar a un sistema inequitativo, contrario al orden justo que proclama el preámbulo constitucional. Es necesario volver a los principios fundamentales sobre el trabajo, uno de los valores esenciales en que se funda nuestro sistema jurídico.¹⁷⁹

Otro tema para discutir es revisar las formas de contratación. En este punto, la ministra ha expresado que quiere acabar paulatinamente con los contratos de prestación de servicios, especialmente en el sector público, ya que desde su punto de vista estos van en la dirección contraria de las condiciones dignas que deben proteger a los trabajadores. Temas como la optimización para resolver los conflictos laborales, el empleo en la ruralidad y el cierre de brechas de género también ocuparán un espacio importante en las mesas de diálogo.

Desde 1991 era consciente el Constituyente de la necesidad de renovar nuestra legislación laboral, cuyo cuerpo principal, el Código Sustantivo del Trabajo, rige desde 1950. La ley laboral colombiana es desarticulada en algunos aspectos, desordenada en materias fundamentales e inexistente o insuficiente para atender prioridades de las actuales relaciones laborales. No es fortuito que diversos estudios sobre la competitividad del país reconozcan la inflexibilidad y distorsión de costos que genera la regulación laboral como obstáculos que frenan la inversión y creación de empleo decente.¹⁸⁰

¹⁷⁸ José G. Hernández. ¿Y el Estatuto del Trabajo? El Nuevo Siglo. Obtenido: agosto 28, 2019.

<https://www.elnuevosiglo.com.co/articulos/08-2019-y-el-estatuto-del-trabajo>

¹⁷⁹ Jairo Burgos. El Estatuto del Trabajo. Obtenido: <https://www.portafolio.co/opinion/jairo-burgos/estatuto-108616>

¹⁸⁰ Ibidem.

Denos unos ejemplos para ilustrar mejor el panorama.

La desarticulación regulatoria se refleja, por ejemplo, en la falta de claridad para la liquidación de las contribuciones parafiscales, que ha abierto espacio a la voracidad de entidades estatales que destinan buena parte de sus recursos a visitar empresas y revisar las liquidaciones hechas por estas, generando confusión, inseguridad e ineficiencia. ¿Cuánto le cuesta al Estado y a las compañías ese reproceso?

¿Cuáles son las razones por las cuales el congreso no ha expedido el estatuto de trabajo, establecido en el artículo 53 de la constitución política de 1991?

Es necesario identificar la motivación del constituyente para ordenar la expedición del estatuto del trabajo en el artículo 53 de la Constitución de 1991, contenida en las gacetas constitucionales, en la jurisprudencia y en las teorías de algunos autores. Posteriormente, reseña los Proyectos de Ley que hasta el momento se han presentado y las razones por las cuales no han sido aprobados por el Congreso. Finalmente, no le asisten al Congreso razones jurídicas para no expedir el Estatuto del trabajo, toda vez que desde 1992 se vienen presentado Proyectos de Ley que han sido corregidos y actualizados con los principios establecidos en el artículo 53 de la Constitución, con los pronunciamientos de la OIT y con los desarrollos jurisprudenciales de la Corte Constitucional y sin embargo, tampoco han recibido el trámite correspondiente. Por lo tanto, se considera que las razones para no expedir el Estatuto del trabajo son de tipo económico y político.¹⁸¹

¿Como justificaría la necesidad de desarrollar el estatuto del trabajo?

En Colombia existe una ruptura entre las fuentes internacionales, las nacionales y la aplicación de la legislación laboral; una innumerable normativa y regímenes para los trabajadores del sector público y privado. Esta situación genera un contexto de inseguridad jurídica para todos los operadores y receptores de esta normativa y una deficiente aplicación de la legislación laboral. Se hace inminente entonces, adaptar el ordenamiento laboral vigente, así como una armonización entre los regímenes públicos y privados frente a los principios mínimos consagrados en los diversos instrumentos internacionales. Es así como esta investigación surge debido a la necesidad de expedir un Estatuto del Trabajo que se ajuste a los cambios introducidos por la Constitución de 1991, que proteja los derechos fundamentales y que reemplace el Código Sustantivo del Trabajo y el Código de Procedimiento Laboral, establecidos en los Decretos 2663 de 1950 y 2158 de 1948 respectivamente, toda vez que no se ajustan a los presupuestos establecidos en la norma superior y que existe una gran cantidad de normas laborales dispersas en el ordenamiento jurídico, que no facilitan la protección de los derechos de los trabajadores.¹⁸²

¹⁸¹ Fabio Augusto Gómez Ortiz. Universidad La Gran Colombia Programa de Derecho. 2015. ¿Cuáles son las razones jurídicas por las cuales el congreso no ha expedido el estatuto de trabajo, establecido en el artículo 53 de la constitución política de 1991?

¹⁸² Ibidem.

¿Cuáles son las razones para expedir el estatuto del trabajo?

La Ley 50 de 1990 no vulnera en absoluto los derechos de los trabajadores, ni a la luz de la Constitución derogada ni bajo la perspectiva de la nueva Constitución. En Colombia existe una ruptura entre las fuentes internacionales, las nacionales y la aplicación de la legislación laboral; una innumerable normativa y regímenes para los trabajadores del sector público y privado.

Existe inseguridad jurídica para todos los operadores y receptores de esta normativa y una deficiente aplicación de la legislación laboral. Es necesario dar el carácter o la condición de estatuto a esa gran cantidad de normas que se han expedido y se encuentran dispersas en decretos, leyes y códigos, los cuales hacen dispendioso el pleno goce de los derechos laborales de los trabajadores, lo mismo que sus deberes y prohibiciones, y al mismo tiempo la inseguridad de los empleadores en cuanto a que norma o normas son las aplicables a determinada situación laboral en que se encuentre el trabajador.



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



El estatuto del trabajo

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



Todos los jueves

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



o haz clic aquí



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA



www.bioeticadeltrabajo.org

4.27 ESTATUTO DEL TRABAJO PARTE 3.



En Colombia, el cambio constitucional que tuvo lugar en 1991 dio origen a la Corte Constitucional, en la figura de tribunal de justicia designado para la guarda de la integridad de la Constitución. En cumplimiento de esta función, la Corte Constitucional ha desarrollado un activismo judicial de carácter progresista y a la luz del Estado Social de derecho, que ha sido necesaria para el fortalecimiento de los derechos de los trabajadores en Colombia. 24 de manera precisa, y en cumplimiento de ese rango de derechos constitucionales que le atañen a la persona, la Corte Constitucional ha tenido que reiteradamente pronunciarse en distintos aspectos, en procura de la protección de los principios y derechos de los trabajadores colombianos, por un sin número de situaciones donde se han vulnerado elementos tan básicos como la dignidad de la persona, en provecho de la necesidad de ingreso que esta pueda tener. Es como se puede identificar que en particular en lo que corresponde a los principios de igualdad, remuneración mínima vital y móvil, estabilidad y fueros laborales, ha existido un fuerte trabajo de la Corporación, en favorabilidad de la reivindicación de los derechos de los trabajadores, y de la reducción de las discriminaciones que suelen encontrarse en el mercado laboral colombiano que como se señala, ocurren en la necesidad de la persona por tener un ingreso. De allí que resulte valioso el razonamiento jurídico que ha hecho la Corte para brindar claridad sobre lo que significan todos y cada uno de estos principios constitucionales, y lo más importante, como los mismos sirvan de apoyo para el logro de una mejor decisión del operador de justicia que, a través de la acción de tutela, puede estar conociendo recurrentemente de esta situación de vulneración de derecho.

4.28 ESTATUTO DEL TRABAJO PARTE 4.



Corte Constitucional, Sentencia C-055 de 1999, Magistrado Ponente doctor Carlos Gaviria Díaz:

Un ciudadano demanda parcialmente el artículo 3° del Código Sustantivo del Trabajo, por considerar que dicha norma viola el artículo 53 de la Constitución, pues en este precepto superior se ordena al legislador expedir el estatuto del trabajo incluyendo los principios mínimos fundamentales allí señalados sobre los cuales debe girar el derecho laboral, sin hacer distinción alguna entre los trabajadores públicos y privados. Asevera que a diferencia de lo que establece el artículo 3° del C.S.T., la Constitución señala la existencia de un único estatuto laboral que debe cobijar a toda clase de trabajadores, "por lo menos, en cuanto a los principios mínimos fundamentales que reconoce el artículo 53 Superior."

Al respecto la Corte señala: " Al examinar los antecedentes constitucionales, se advierte que la intención del constituyente no era ordenar la expedición de un estatuto único laboral aplicable a toda clase de trabajadores, sino lograr que las disposiciones que regulan las relaciones de trabajo, se condensaran en estatutos o códigos, "con el ánimo de lograr una cierta homogeneidad y coherencia temática ante la actual dispersión normativa que genera tantas incertidumbres y da lugar a analogías de muy dudosa fuerza vinculante", siempre y cuando en ellos se garantizaran los principios mínimos fundamentales que finalmente quedaron consignados en el artículo 53 de la Carta".

4.29 ESTRATEGIA CLIMÁTICA.



- Esta estrategia busca que el país se adapte a los efectos del cambio climático, reduzca las emisiones de Gases de Efecto Invernadero y permita que las comunidades y ecosistemas sean resilientes al clima.
- El lanzamiento oficial de la E2050 se hizo el 18 de junio de 2020. Los colombianos podrán aportar al documento hasta el 24 de mayo próximo.

Bogotá D. C., 5 de mayo de 2021 -MADS-. Tras culminar el proceso de formulación de la Estrategia Climática de Largo Plazo de Colombia E2050, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible inició el proceso de consulta pública de la estrategia, con el fin de poner a disposición de los ciudadanos la hoja de ruta que debe seguir el país para alcanzar la neutralidad del carbono al año 2050. Esta consulta pretende recibir comentarios y propuestas para ser evaluadas como insumo y robustecer el proceso de construcción de la E2050, que deberá ser presentada ante la Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático antes de terminar este año. Por esa razón, el Gobierno Nacional quiere contar con la participación de la mayor cantidad de ciudadanos en el proceso, ya que considera que es un compromiso de país. Para este proceso, se tiene contemplado abrir diálogos en las regiones, principalmente con comunidades indígenas, afrocolombianos, sociedad civil no necesariamente organizada, entre otros, para socializar la forma en que Colombia enfrenta el cambio climático, y cumplir, a su vez, con los compromisos internacionales asumidos al firmar el Acuerdo de París.

Carlos Eduardo Correa, ministro de Ambiente y Desarrollo Sostenible, manifestó que esta estrategia busca sentar las bases de un futuro resiliente al clima, con una alta capacidad adaptativa de los sectores y territorios a través de la neutralidad del carbono, una meta que beneficiará a todos los colombianos. A diferencia de la Contribución Nacionalmente Determinada (NDC), la E2050 no tiene un carácter vinculante para los sectores o territorios. Sin embargo, este instrumento es de enorme importancia para Colombia, así como también para los 29 países que a hoy han entregado sus estrategias de largo plazo.

“Las metas que hemos establecido en el Gobierno Nacional, y que el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible lidera, son en realidad metas de todos los colombianos. Por ejemplo, todos podemos aportar desde nuestros hogares y en nuestra vida diaria para reducir las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) en un 51 por ciento al año 2030, y carbono neutralidad al 2050. Invito a los colombianos a participar en la formulación de propuestas. Juntos es como podemos construir un mejor país”, dijo Carlos Eduardo Correa. Se propuso que el documento de la E2050 sea periódicamente revisado, actualizado y adaptado, en procesos altamente participativos. El camino de construcción de una Colombia carbono neutral y resiliente al clima recién inicia, y la NDC y la E2050 son las principales cartas de acción inmediata y planificación estratégica que nos permitirán lograrlo. La E2050 es liderada por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, con el apoyo permanente del gobierno francés, a través de sus agencias de cooperación financiera y técnica (AFD y Expertise France). Para consultar y comentar el documento, ingrese al siguiente link: <https://www.minambiente.gov.co/index.php/ministerio/consultas-publicas>, dé clic en la pestaña Proyectos y busque Estrategia 2050. El periodo de publicación va del 5 al 24 de mayo de 2021. Correo de contacto para recepción de comentarios: CKHurtadoA@minambiente.gov.co

4.30 ESTRUCTURA SOCIAL DE LAS HORMIGAS.



Investigaciones recientes sobre las estrategias de los insectos sociales frente a situaciones cambiantes han demostrado pautas de conductas muy sofisticadas, semejantes a los algoritmos informáticos usados en Internet y a la forma en que trabaja el cerebro humano. Se abre así un campo de investigaciones que interesan a la neurología, la oncología, la informática y la sociología, entre otros.¹⁸³

Las hormigas aparecen a menudo en fábulas e historias para niños, representando el trabajo intenso y el esfuerzo cooperativo.¹⁸⁴ Algunos autores contemporáneos las han utilizado como ejemplo para tratar el tema de la relación entre la sociedad y el individuo.¹⁸⁵

Son insectos hipersociales.¹⁸⁶ Las reacciones del hormiguero son inmediatas y colectivas,¹⁸⁷ lo importante es la colmena, no el individuo.¹⁸⁸ No tienen jefes, ni supervisores. Tampoco comprenden el objetivo de su tarea, ni planifican el trabajo. Aun así, las hormigas y otras especies son más eficaces que los propios seres humanos a la hora de afrontar y resolver problemas. El secreto está en la ciencia de colaboración. El ser humano trabaja por su propio provecho y el de su familia.¹⁸⁹

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

¹⁸³ Santillana Educación, S. L. Día a día en el aula biología y geología 4. ° Proyectos de investigación profundización las estrategias de los insectos sociales. Obtenido 21/2/2022 <https://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/ecoblog/mafogonl/files/2019/01/57c454f93cc99-152-153.pdf>

¹⁸⁴ La cigarra y la hormiga (Τέτις και μύρμηκες) es una de las fábulas atribuidas a Esopo y recreada por Jean de La Fontaine y Félix María Samaniego. Práctica Griego Clásico (II): La cigarra y las hormigas. Obtenido 21/2/2022: <http://cianeas.blogspot.com/2010/11/practica-griego-clasico-ii-la-cigarra-y.html>

¹⁸⁵ Como Robert Frost en su poema Departmental y T. H. White en su novela de fantasía The Once and Future King; en La vida de las hormigas, Maurice Maeterlinck, premio Nobel de Literatura, considera que estos insectos están llenos de misterios, pero que, a la vez, pueden despertar un sinnúmero de analogías con el comportamiento humano. Ehrlich, Eugene; Carruth, Gorton (1982). The Oxford Illustrated Literary Guide to the United States. Vol. 50. Nueva York: Oxford University Press.

¹⁸⁶ En algunos casos son confundidos con las termitas y cuya jerarquía guarda ciertas similitudes con la de las abejas. Existen en el mundo diez mil especies de hormigas diferentes. Este insecto suele vivir bajo tierra en colonias organizadas, en las que hay dos tipos de hormigas: la reina y las obreras. Trazan hileras en las que transportar el alimento y una de sus características principales es que son capaces de cargar con 50 veces su peso con sus mandíbulas. La fundación del Agua. Fundación Aquae. Madrid. Las hormigas, la especie de insectos más trabajadora y común. Obtenido de 21/2/2021: <https://www.fundacionaquae.org/wiki/clip-natura-hormigas/>

¹⁸⁷ Si una hormiga se asusta, toda la colmena experimenta la misma sensación de manera simultánea. Estoicas sin aspavientos, trenzan sus cuerpos para tender puentes sobre los riachuelos, así mueran miles de hormigas en la empresa. Julio César Londoño. La hormiga y la arena. 5/2/2022. El Espectador.

¹⁸⁸ Ibidem.

¹⁸⁹ El bien de la comunidad se convierte en algo secundario cuando la supervivencia está en juego. Los planes surgen de manera espontánea y son el resultado de las interacciones entre las distintas unidades que forman el conjunto. Las hormigas ni siquiera comprenden las decisiones que toman. Recurren a la autoorganización, el primer principio de la manada inteligente. Peter Miller reúne nociones de inteligencia colectiva en su libro «La manada inteligente: cómo trabajar y comunicarse de un modo eficiente y tomar las mejores decisiones siguiendo el ejemplo de rebaños, enjambres y colonias» (editorial Destino). Citado por: Marina Valero. ¿Qué podemos aprender de una colonia de hormigas?. 27 de marzo, 2013. Madrid. Efe. Obtenido: <https://efesalud.com/que-podemos-aprender-de-una-colonia-de-hormigas/>

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

Sus nidos son colonias descritas como super organismos, dado que las hormigas parecen actuar como una entidad única, trabajando colectivamente en apoyo de la colonia. Se considera que su éxito en tantos entornos se debe a su organización social y a su capacidad para modificar hábitats, a su aprovechamiento de los recursos y a su capacidad de defensa.¹⁹⁰

Los colectivos que encontramos en la naturaleza nos han enseñado dos lecciones: La incertidumbre, la complejidad y el cambio no tienen por qué convertirse en un problema si trabajamos en grupo y fijamos objetivos comunes. Los instrumentos necesarios para lograr el éxito y evitar el caos son la diversidad de conocimientos, la aplicación de reglas simples, interacciones entre los miembros del grupo, aportaciones individuales y uso de umbrales de consenso.¹⁹¹

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

Una ciudad inteligente es aquella capaz de aprovechar los datos, la tecnología y la innovación para lograr mayor eficiencia, equidad, sostenibilidad y competitividad en el territorio, apuntando al mejoramiento de la calidad de vida de las personas.¹⁹²

Dentro del ecosistema de ciudades inteligentes de Israel, se encuentran empresas que facilitan compartir un vehículo por cortos periodos de tiempo, mediante algoritmos que analizan las rutas y destinos de los ciudadanos que usan aplicativos de transporte, para así disminuir el impacto ambiental de los vehículos y el tiempo perdido en tráfico.¹⁹³

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

Las hormigas tienen un ordenado y muy estructurado sistema social,¹⁹⁴ las características son su adaptación al medio, su comunicación entre individuos, su capacidad de defensa y su forma de solucionar

¹⁹⁰ Philip S. Ward. Phylogeny, classification, and species-level taxonomy of ants. *Zootaxa* 1668: 549–563 (2007). (Hymenoptera: Formicidae) Department of Entomology, University of California, Davis.

¹⁹¹ Peter Miller reúne nociones de inteligencia colectiva en su libro «La manada inteligente: cómo trabajar y comunicarse de un modo eficiente y tomar las mejores decisiones siguiendo el ejemplo de rebaños, enjambres y colonias» (editorial Destino).

¹⁹² El concepto aplicado a un territorio conlleva al establecimiento de sinergias entre actores y sectores, a fin de que puedan actuar articuladamente para el logro de propósitos comunes. Manuel Riaño, en la construcción de ciudades inteligentes. 17 /2/2022. p.p.24.El Espectador.

¹⁹³ Embajada de Israel. Soluciones tecnológicas para-Colombia y el Mundo. 22/ 2/2022. Portafolio.

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

¹⁹⁴ Se dividen en castas y contrariamente a lo que se piensa, una colonia puede tener varias reinas o incluso, no tenerlas. La mayoría de las especies construyen complejos hormigueros. No todas las especies de hormigas trabajan en equipo, pues algunas cazan solas y muestran agresividad con las compañeras. Otras sólo atacan a las intrusas que no comparten el olor que las define como miembros de su colonia. Bioenciclopedia.com. Comportamiento de las hormigas. Obtenido 21/2/2022: <https://www.bioenciclopedia.com/hormigas/>

los problemas a los que se enfrentan.¹⁹⁵ 38 con medios de comunicación para poder mantener el orden entre ellas, así como también cuando se encuentran peligro.¹⁹⁶

Viven en nidos formando grandes sociedades, en la que existe una gran división de trabajo entre varias castas especializadas, pueden comunicar direcciones (dónde se halla la comida) y dar alarmas.¹⁹⁷

No son inteligentes, pero los hormigueros sí. Basta con estudiar su comportamiento cuando está solo: una hormiga aislada es una hormiga sin rumbo. El colectivo que la arroja lo es todo para ella. Sin líderes, sin órdenes, sin planes impuestos desde arriba y sin reuniones de orientación laboral, la colonia funciona con rapidez y eficiencia ante los cambios del entorno.¹⁹⁸

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

4.31 ÉTICA CIUDADANA PARTE 1.



Cuando inicio su preocupación por los temas éticos:

Podría decir que desde que inicie mis estudios de filosofía, cerca de 30 años, pude vislumbrar la relación indisoluble entre la filosofía y la ética. Mucho más en un país afectado un escalamiento progresivo de la violencia en el espacio cotidiano, y un conflicto armado e influenciado por la lógica del narcotráfico de dinero rápido y sin esfuerzo, en el cual se han relativizado todas las escalas de valores. Hice mi trabajo de grado sobre el concepto de justicia porque comprendí que la justicia es una condición fundamental para la convivencia pacífica y próspera en cualquier estado que aspire a ser democrático. Recordemos que la justicia es el valor por excelencia que reclama la ciudadanía colombiana que presencia, sufre y vive, uno de los países más desiguales e inequitativos del mundo.

¹⁹⁵ Hormigas. Obtenido 21/2/2022: <https://www.rentokil.com/es/blog/hormigas/>

¹⁹⁶ Uno de los métodos que utilizan es por medio de una sustancia que las mismas van desprendiendo para que las demás puedan seguirlo y así puedan encontrar el camino de regreso a su hogar o para hallar la comida. Hormiga» características, organización de las hormiga, hormigueros y tipos de hormiga.

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

¹⁹⁷ Las hormigas obreras cuidan a las larvas, las alimentan y las lavan. Las hormigas pueden comunicarse entre ellas. Enrique Martínez-Salanova Sánchez ¿Quiénes son y qué hacen las hormigas? Obtenido 21/2/2022:

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

¹⁹⁸ Deborah Gordon. Citado por: Marina Valero. ¿Qué podemos aprender de una colonia de hormigas? .27 de marzo, 2013. Madrid. Efe. Obtenido: <https://efesalud.com/que-podemos-aprender-de-una-colonia-de-hormigas/>

De igual manera, se vuelve discurso común, hablar de pérdida de referentes éticos en las nuevas generaciones. Sin evidenciarse aún, la necesidad (¿imposibilidad?) de educar en valores y principios desde el ejemplo y a partir de la adopción de una escala de valores no jerárquica, que facilite y propicie la convivencia ciudadana y la realización personal en una sociedad democrática.

También hemos aprendido durante los últimos siglos que las éticas son antropocéntricas, es decir, pensadas en función del ser humano y atropellando el frágil equilibrio ambiental; lo que nos ha conducido a la actual crisis ambiental planetaria, que pone en duda la continuidad de la vida humana; si preservamos el actual modelo extractivo e insostenible que acumula riqueza y propiedad en unas minorías y excluye y vulnera a las mayorías. Mientras el capitalismo promueve la competencia, el individualismo; la democracia requiere del trabajo en equipo, redistribución de la riqueza; solidaridad y ayuda mutua en pos de la convivencia, el bien común y de un equitativo beneficio individual y colectivo.

La reflexión ética tiene el compromiso ineludible de superar actitudes y definiciones antropocéntricas; debemos incluir en el enfoque ético, una perspectiva Bioética, como la perspectiva puente entre áreas y disciplinas del conocimiento, donde el respeto a la vida en toda su integridad planetaria, y la recuperación de la biodiversidad, sean presupuestos necesarios en cualquier concepción de desarrollo. “La bioética, que promueve una serie de principios para la correcta interacción del ser humano con la vida —tanto con sus semejantes como con otros seres vivos—, ha de vincularse, ahora más que nunca, a la protección del medio ambiente”.

Este nuevo gobierno colombiano pretende hacer de Colombia una potencia mundial de la vida; para lograrlo, se vuelve imperativo adoptar una Ética Ciudadana Compartida como país democrático que quiere pasar de la cultura de la violencia a la Cultura de la Paz. La invitación es a dar un paso adelante, dejando de ver la corrupción y la impunidad como los grandes obstáculos al bienestar colectivo, hay que enfrentar con toda la fuerza del imperio de la ley y la justicia; también adoptando y fomentando unos valores y principios que sean nuestro patrimonio y legado a la convivencia; somos conscientes de ser un país desigual e inequitativo, a pesar de ello, tampoco olvidamos que vivimos felices en el tercer país más hermoso del mundo. Tanta belleza puede salvar y corregir a nuestro país, eso creo yo.

En que consiste su propuesta de una ética ciudadana.

Siempre se nos ha enseñado que los valores y principios son relativos y que obedecen a la cultura y el momento histórico. Esta perspectiva desconoce la posibilidad de aprendizaje de la humanidad y la evidencia de unos valores y principios que son legado y patrimonio de la humanidad.

Desde una perspectiva ética, podemos hablar de la posibilidad de unos valores y principios no relativos, que se han depurado y consolidado a través de la historia, como deseables e irrenunciables para cualquier persona y sociedad, especialmente la sociedad occidental. Los sistemas democráticos requieren la

adopción de acuerdos fundamentales sobre los valores que le son inherentes, para poder continuar en su proceso de desarrollo y consolidación.

Considere oportuno y pertinente esta exploración intelectual pues es usual en muchas personas hablar de la jerarquía relativa de los valores, de pérdida y necesidad de rescatar valores entre las nuevas generaciones y, otro tipo de afirmaciones que, con la intención de aclarar o precisar, solo confunden, engañan o desorientan las posibilidades de respuesta. Se deja de lado la verdadera reflexión pedagógica: ¿cómo podemos transmitir referentes éticos?, ¿Es posible evaluar el desarrollo del juicio moral de los niños y jóvenes vinculados al sector educativo?

En la búsqueda de referentes históricos y conceptuales relevantes en la inquietud filosófica sobre una ética global, me interese por los postulados que sirvieron de pauta para la revolución francesa como son: la igualdad, la libertad y la fraternidad, y, los valores-conceptos que fundamentan la democracia moderna; los derechos humanos, asumidos y validados por un gran número de naciones del mundo y que tienen como fin último, el fortalecimiento y ampliación de las oportunidades y capacidades humanas así como el progreso social, el bienestar y el incremento gradual de la calidad de vida de los ciudadanos, habitantes de los países que los ratificaron concertadamente en la Organización de Naciones Unidas, ONU. Desde esta perspectiva esclarecedora es posible considerar los valores que fundamentan los derechos humanos como válidos, necesarios y aplicables en los diferentes contextos de la sociedad contemporánea.

Un valor se convierte en norma moral o referente de conducta cuando es validado socialmente. Interiorizar pautas éticas de comportamiento facilita los procesos de convivencia. Más que legislaciones externas que repriman o disuadan, se requieren leyes morales, autónomamente aceptadas, que direccionen hábitos, costumbres y tradiciones sociales; en función de la solidaridad, la tolerancia, el respeto de la dignidad humana y la convivencia social.

¿Cuáles son esos valores y principios que sugiere para una educación ética?

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

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

Podemos decir que las virtudes son el conjunto de hábitos que determinan el comportamiento de una

persona. "Las virtudes son hábitos buenos que nos llevan a hacer el bien. Son el afianzamiento y arraigo de los valores (conjunto de creencias que orientan la conducta) los cuales necesariamente son manifestados a través de las acciones de la persona. Todos los actos que permiten la sana convivencia entre los seres humanos, así como aquellos que favorecen las relaciones humanas pueden ser considerados valores, virtudes o principios.

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

Ante la pregunta sobre cuáles son los valores y principios patrimonio de la humanidad, ya se va perfilando una respuesta. Con intención didáctica y pedagógica, se anexa a continuación un cuadro que consolida los valores y principios que orientan, (1) la declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; los valores de la Revolución Francesa; los valores que orientan la democracia, los valores que guían el Preámbulo de la Constitución Política de 1991, es posible inferir unos principios y valores guía y pautas referentes, a priorizar sobre otros valores, dignos de fomentar y transmitir, y necesarios de divulgar, apropiarse e interiorizar por la humanidad global. ¿Cuáles son exactamente estos valores? VALORES Y PRINCIPIOS ETICOS FUNDANTES DE:

DECLARACION UNIVERSAL DE DDHH, (1948) REVOLUCION
FRANCESA, 1789

DEMOCRACIA MODERNA segunda mitad del siglo XVII-XVIII
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA 1991 MASONERIA
LIBERTARIA, (1717)

VIDA. VIDA. DIGNIDAD. RESPETO. JUSTICIA. LIBERTAD. IGUALDAD. TOLERANCIA.
FRATERNIDAD. SOLIDARIDAD. PARTICIPACION. PLURALISMO. SEGURIDAD. CIVILIDAD

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

1. Vida
2. Respeto
3. Solidaridad
4. Justicia

- 5. Libertad
- 6. Tolerancia
- 7. Diversidad
- 8. Participación
- 9. Amor

¿Cómo se relaciona la ética con el mundo del trabajo?

Como trabajo entendemos el conjunto de actividades realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas. Es imposible convivir en sociedad sin adoptar un conjunto de prácticas y valores para orientar la convivencia. Tener ética en el trabajo significa ser cortés, honesto y responsable, entre su entorno laboral y con los clientes a quienes le brindará algún servicio, tiene mucho que ver con los valores personales.

La ética profesional se refiere al conjunto de normas o principios por los cuales debe regirse una persona en el mundo laboral. Cuando hablamos de la ética en el trabajo, queremos hablar del conjunto de valores, normas, conductas y principios que se reflejan en una empresa o trabajador para alcanzar una mejora o desempeño óptimo en el entorno laboral frente a la sociedad.

4.32 ÉTICA CIUDADANA PARTE 2.



4.33 ÉTICA EN EL TRABAJO.



Moderación por la profesional de comunicaciones de la Territorial Bogotá del Ministerio de Trabajo Gloria Patricia Ortega Bedoya.

TEMAS: El derecho de asociación, el pliego de peticiones, la huelga, el fuero sindical, tipos de sindicato, estudio de caso de los trabajadores pilotos en Avianca y del sistema de gestión sindical en países desarrollados. Historia del sindicalismo en Colombia papel de la primera mujer gestora de los derechos laborales María Cano, la flor del trabajo 1927.

La Organización Internacional del Trabajo y los convenios Internacionales de Trabajo sobre libertad sindical. La empleabilidad. Las agencias de colocación de empleos, formación para el trabajo, el fondo emprender del SENA para iniciativas empresariales de los estudiantes universitarios de último año o recién egresados, mediante la presentación de un plan de negocios y entrega de capital semilla.

Dramatizado y radionovela sobre salud ocupacional y riesgos laborales en el sector de la pesca de la Dirección de Riesgos laborales del Ministerio de Trabajo.

La seguridad Social. Satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a la dignidad de la persona. También tratamos el punto del trabajo como derecho fundamental. La libertad de elegir profesión u oficio. Condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y protección contra el desempleo. Sin discriminación alguna. A igual salario por trabajo igual. Remuneración equitativa y satisfactoria. Al descanso (vacaciones remuneradas).

Asistencia médica y servicios sociales necesarios. Dentro de este punto incluimos lo referente a cuidados y asistencia especiales durante la maternidad y la infancia. El programa el mundo del trabajo y la bioética laboral, nos ha permitido traer varias definiciones, comentar tratados internacionales sobre DD.HH., el derecho al trabajo como norma Constitucional.

Hemos hecho referencia también a la vulneración de los derechos fundamentales entre ellos el derecho al trabajo, la seguridad social, la igualdad, el debido proceso, la salud, la dignidad, la protección de la mujer que se halla en estado de embarazo, el derecho de quien está por nacer, el fuero materno y el mínimo vital. DD.HH. con respecto al trabajo. La Libertad Sindical, política de empleo y combate al trabajo forzoso. La igualdad, eliminación de las medidas discriminatorias y la igualdad de oportunidades. Seguridad económica que se traduce en un ingreso digno, seguridad social y el derecho al trabajo.

Sobre la dignidad, hemos destacado la importancia de hallarnos en un empleo con condiciones satisfactorias de trabajo y de vida. Donde tengamos derecho al descanso, protección a la integridad física del trabajador y donde además tengamos un buen servicio social.

4.34 ÉTICA EN LOS NEGOCIOS.



4.35 ÉTICA INSTITUCIONAL.



4.36 ÉTICA MUNDIAL.



4.37 ÉTICA PROFESIONAL.



La deontología profesional es un sistema de autorregulación del que se dota una corporación profesional que por encomienda de la sociedad tiene reconocidas atribuciones propias en un campo determinado, con el fin de garantizar que las ejerce con sentido de responsabilidad y enfocándolas hacia la defensa del interés general. Con frecuencia, se identifica la deontología profesional con las Comisiones de Régimen Disciplinario que en los Colegios ejercen funciones de depuración de las conductas indebidas de algunos de sus colegiados.

Esta función, aunque necesaria, no es la deontología sino una parte de esta, y no precisamente la más importante. La deontología profesional es un sistema de autorregulación del que se dota una corporación profesional que por encomienda de la sociedad tiene reconocidas atribuciones propias en un campo determinado, con el fin de garantizar que las ejerce con sentido de responsabilidad y enfocándolas hacia la defensa del interés general.

El elenco de acciones que encajan en el marco conceptual del acto profesional es muy variado: desde una decisión de proyecto a la emisión de un certificado o de un informe para el otorgamiento de licencia urbanística, la formalización de un contrato, etc. Lo que les distingue es que su autor actúa en el ejercicio de la capacidad de decisión autónoma y, en consecuencia, sometido a su propia responsabilidad.

La ética profesional es el conjunto de normas y principios que las personas aplican en el día a día en el ejercicio de su actividad profesional. Puede estar recogida en un código deontológico o profesional, o puede estar constituida por un conjunto de normas ajustadas a la moral y al correcto proceder de una sociedad determinada. La ética profesional es especialmente importante cuando surgen conflictos entre el desarrollo de un trabajo o actividad, los intereses propios o de terceros, y la conciencia ética personal del individuo.

4.37.1 Nueve ejemplos prácticos de ética profesional.

- Competencia profesional

Éticamente, es fundamental en una persona que hace ejercicio de su profesión tener las competencias necesarias para el cargo o función que desempeña. Un profesional no debe postularse ni asumir encargos o tareas para las cuales no tenga ni el conocimiento, la experiencia o la debida preparación. Un psicólogo, por ejemplo, no puede ejercer de abogado.

- Manejo responsable de la información

La información a la que se tiene acceso debido al cargo o la función que se desempeña debe ser manejada con suma discreción por el profesional, bien ante el personal de la empresa, bien frente a todos aquellos individuos externos a esta. En ocasiones, hay información confidencial que puede afectar o dañar los intereses de la propia empresa, por eso, un buen profesional será discreto y actuará de acuerdo con las responsabilidades de su función.

- Secreto profesional

La información que llega a manejar una persona por razones del ejercicio de su profesión debe ser guardada con celo y cautela, pues está amparada y protegida por la ley dentro de lo que se conoce como secreto profesional. Ejemplo de ello lo constituyen los médicos, psicólogos o abogados.

- Respeto entre colegas.

El respeto entre colegas es fundamental en el ejercicio de cualquier profesión. Un buen profesional no debe desacreditar, insultar, molestar o engañar a sus propios colegas o a otros profesionales. Al expresarse sobre estos debe hacerlo con respeto y consideración

- La inclusión como práctica cotidiana.

En el ejercicio de nuestra profesión debemos tratar con todo tipo de personas (empleados, jefes, colegas, inversores, clientes, etc.), de diferente origen étnico o social, de distintas edades y grados de formación, con variadas creencias religiosas u opciones personales.

Debemos asegurarnos, por lo tanto, de que nuestras acciones y decisiones de índole profesional no estén sujetas a ningún tipo de prejuicio de este tipo (discriminación, segregación, exclusión, etc.) que pueda menoscabar la dignidad humana de una persona.

- Ética financiera.

La información financiera de una empresa, negocio o transacción, y su manejo responsable son primordiales en un profesional. El falseo de datos financieros, tanto al alta como a la baja, así como el uso de información confidencial para obtener beneficios en el mercado son todas conductas penadas que deben evitarse.

- **Honestidad.**

En el ejercicio de nuestras funciones siempre tendremos acceso a información, contactos, influencias o recursos. La utilización antiética de cualquiera de estos medios puede derivar en comportamientos corruptos o deshonestos, como el manejo de dinero ajeno, la manipulación de personas, informaciones o datos, el robo y el fraude, comportamientos, todos ellos, con graves consecuencias legales.

- Responsabilidad social.

Un profesional debe rechazar cualquier tarea o prestación de servicios cuando tenga conocimiento de que estos puedan ser empleados de manera perjudicial a los intereses de otras personas, grupos, instituciones o comunidades. Es más, las operaciones de una empresa pueden afectar negativamente la vida de una comunidad. En estos casos, lo más conveniente es rechazar y, de ser posible, denunciar este tipo de actividades.

- Cuidado del medio ambiente.

Toda actividad económica, ya sea industrial o empresarial, tiene impacto en el medio ambiente y en las comunidades: ruidos, emisiones de gases, consumo energético, contaminación del agua, producción de

desechos. Evitar a toda costa causar daños medioambientales debe ser la única opción ética en toda actividad profesional.¹⁹⁹

4.38 ÉTICA Y BIOÉTICA.



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

¹⁹⁹ "9 ejemplos prácticos de ética profesional". En: Significados.com. Disponible en: <https://www.significados.com/9-ejemplos-practicos-de-etica-profesional/>
Consultado: 9 de diciembre de 2020, 01:00 pm.

4.39 ETNIA.



Programa realizado y organizado por la alcaldía de Bogotá, secretaria de Gobierno, subdirector de Asuntos Étnicos, Eddi Xavier Bermúdez Marcelin, Conferencistas: Bernardo Alfredo Prieto Ruiz, Yilmar Robledo. TEMAS: Etnia y trabajo. La inclusión y los aportes de la cultura afrocolombiana al mundo del trabajo, la discriminación laboral, redes del distrito capital para generar empleo en las poblaciones vulnerables. Políticas públicas de la dirección de asuntos étnicos en relación con el trabajo. La diversidad, la pluralidad de las etnias gitanas indígenas y afros en la población trabajadora de Bogotá. Acciones afirmativas del distrito para los grupos étnicos. Procesos locales y autónomos de las etnias para insertarse al mercado laboral.

Acceso de vivienda para la población étnica. Características de la cosmovisión indígena. Feria de empleo para la población étnica. Apoyo a su emprendimiento. Participación del gobierno en la inclusión y economía productiva a los grupos étnicos.

4.40 EXPERIENCIA DEL CINE.



4.41 EXPLOTACIÓN SEXUAL.



4.42 EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL.



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

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

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

4.43 EXPLOTACION SEXUAL INFANTIL.



4.43.1 R.R - Paraguay

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

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

La niña admitió que tenía un “cliente fijo”. La madre de la niña fue detenida por la policía y entregada a la cárcel de mujeres de Ciudad del Este. Al mismo tiempo, se confió su custodia provisional a un vecino próximo. Antes de que la justicia interviniese en su vida, R.R vivía con su madre, una empleada viuda de 40 años, junto con siete hermanos. Entre sus hermanos figuran: una niña de 14 años, que se había marchado con su novio; Eduardo, un niño drogadicto de 13 años, Tito, de 15 años, que limpia parabrisas de coches en las calles, y los demás hermanos que aún son muy jóvenes. R.R fue el primer beneficiario

del centro creado para la Prevención y Atención Integral a Niños, Niñas y Adolescentes en situación de Explotación Sexual Comercial en Ciudad del Este. Se trata de un programa de acción ejecutado por la diócesis de Ciudad del Este con el apoyo de la OIT. Actualmente, R.R va a la escuela, recibe atención psicológica y médica y participa en talleres de desarrollo personal, lo que le permite dar pasos positivos para mejorar su comportamiento y sus posibilidades de futuro. Ha sido extraída completamente de la situación de explotación sexual comercial y de la influencia de los adultos, incluidos su madre y su padrastro, que la llevaban de la casa al centro de Ciudad del Este y de Foz de Iguazú para que se prostituyera. Su familia también recibe asistencia del Centro.²⁰⁰

4.44 EXPLOTACIÓN SEXUAL Y LABORAL.



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

Margarita y Carla son hermanas. La primera nació en 1994, la segunda en 1996. En 2008 ambas fueron llevadas por su madre a Buenos Aires, probablemente para que fueran explotadas en el mismo prostíbulo que ella, y donde unas pocas semanas antes había llevado a Fabiana, su hija mayor. Sin embargo, Fabiana

²⁰⁰ OIT. Trabajo Infantil - Historias Personales. 5/10/2020 Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_76_es.pdf

había logrado retornar a Misiones, y cuando su madre se llevó a sus dos hermanas menores, ella le contó al padre lo que hasta ese momento le había ocultado. El rápido accionar del hombre y una oportuna intervención institucional dieron lugar a un allanamiento en la whiskería ubicada en la localidad de Pablo Podestá (conurbano bonaerense) antes de que las niñas fueran explotadas. Entre 2009 y 2010, las tres hermanas fueron asistidas a través del programa de OIM en la Triple Frontera. A la fecha de redacción de este informe, la madre continuaba presa. El Proyecto puesto en marcha en 2011 permitió dar continuidad al proceso de asistencia ya iniciado. Para ese entonces, las hermanas tenían 15 y 17 años. El procedimiento judicial al que dio lugar la denuncia culminó con la condena de la madre de las tres niñas.

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

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

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

la atención del kiosco, de modo que pueda asistir a la escuela.

Martina nació en Joaquín V. González (cabecera del Departamento de Anta, Salta) en 1994. En 2009, Martina y una amiga, ambas de 14 años, viajaron a Pampa del Infierno (Chaco) a instancias de una conocida suya de 18 años. La joven conocida —que estaba en situación de prostitución— trabajaría en una whiskería mientras que las amigas podrían buscar ocupación como empleadas domésticas. Luego de unos días en Pampa del Infierno, al no conseguir trabajo, la reclutadora comenzó a presionarlas con el alquiler de la habitación que compartían, y las llevó con ella a la whiskería, donde fueron explotadas sexualmente. En septiembre de 2009, luego de un allanamiento y la intervención de la Oficina de Rescate y Acompañamiento a Víctimas de Trata del Ministerio de Derechos Humanos de la Nación, Martina y su amiga volvieron a Joaquín V. González. Martina ingresó al Proyecto en 2011 (casi dos años después del allanamiento). Para ese entonces tenía 16 años, una hija de un año y medio y estaba embarazada nuevamente. Debido a la edad de su hija y al embarazo en curso, no mostró interés en retomar su escolarización (cursó hasta 6º grado) ni en iniciar alguna actividad formativa o de capacitación, ni tampoco en realizar tratamiento psicológico.

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

4.45 EXPOSICIÓN A LA CONTAMINACIÓN.



BIBLIOGRAFÍA.

FUENTES Y CONSULTAS:

- Antonio Gatica. Así será el sueldo de un profesional. p. p 6. 7/9/2019. Portafolio.
- Arango, A. O. (15 de 07 de 2019). Política de empleo para la equidad y el emprendimiento. p. 16. Portafolio.
- Así funcionarán contratos de prestación de servicios en el ... <https://www.bluradio.com> > Blu 4.0
- Barreto Gonzales, A. (2019). Derechos humanos 4.0. p.30-31. Portafolio.
- Bertalanffy, Ludwig. Teoría General de Sistemas. México: Fondo de Cultura Económica, 1976, p. 306.
- Carlos Eduardo Maldonado. Política +Tiempo = Biopolítica. Complejizar la política, p. p. 211, 2018. Ediciones desde abajo, Bogotá.
- Carvajal, Jorge. La sociología jurídica y el derecho. Prolegómenos. Derechos y Valores. Vol. XIV. No. 27. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada. Enero-junio, 2011, pp. 109-119.
- Cely Galindo, G. (1999). La Bioética en la sociedad del conocimiento. (p. 26). 3R Editores Ltda. Bogotá.
- Contratos por prestación de servicios, en la mira del Gobierno ... <https://www.elpais.com.co> > POLÍTICA
- Diana María Ivizate González. La pedagogía de Bertrand Russel. Revista Letral, Número 9, Año 2010. Universidad Politécnica de Valencia. España.
- Diez años de la *Declaración Universal sobre Bioética y Derecho Humanos*; Salvador Darío Bergel. Rev. Bioética. 1/10/ 2015. vol.23 no.3. Brasilia.
- Ehrlich, Eugene; Carruth, Gorton (1982). The Oxford Illustrated Literary Guide to the United States. Vol. 50. Nueva York: Oxford University Press.
- El pensamiento filosófico de Humberto Maturana: La autopoiesis como fundamento de la ciencia. Revista Espacios Vol. 38 (Nº 46) Año 2017. Pág. 31. Caracas.
- García, A. N. (2018). Herramientas jurídicas para los sindicatos. p10.: C.U.T. Bogotá.
- 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. Ardeb. 2018. Bogotá.
- Guía institucional de conciliación en laboral. Ministerio del Interior y de Justicia. Primera Edición.2007: Ed Kronos Impresores. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá
- Hans Küng. Ética Mundial. - Fundación Ética Mundial. 2009. www.global-ethic.com. Dirección de Responsabilidad Social. Casa Editorial. El Tiempo S.A. Bogotá
- Hormiga» características, organización de las hormiga, hormigueros y tipos de hormiga.
- Jaramillo, Iván. ¿Hacia dónde se mueve el futuro del trabajo? El Espectador. Observatorio Laboral: Universidad del Rosario, p.3.
- Küng. Ética Mundial. - Fundación Ética Mundial. 2009. www.global-ethic.com. Módulo 9. Dirección de Responsabilidad Social. Casa Editorial. El Tiempo S.A. Bogotá.
- La agenda curricular en bioética: abriendo horizontes. Vol.1. Universidad Autónoma de México, 2021.

La teoría de la autopoiesis de Maturana y Varela. Revista Iberoamericana de Psicología issn-l:2027-1786, 10 (2), 145-155. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.

La Teoría de la Autopoiesis y su Aplicación en las Ciencias Sociales. El caso de la interacción social. Cinta de Moebio Revista de Epistemología de Ciencias Sociales Universidad de La Frontera. Chile.

Lecciones y Ensayos. No. 88. Buenos Aires: Facultad de Derecho. Universidad de Buenos Aires, 2010, pp. 101-135.

LLANO Escobar, Alfonso. ¿Qué entendemos hoy por bioética? Selecciones de Bioética N° 15. Bogotá: Instituto de Bioética de la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia, 2016.

Louis Kleyn Bienvenidas 'app', ...con legalidad. 26/ 7/ 2020. p.11. Portafolio

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

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

Manuel Riaño, en la construcción de ciudades inteligentes. 17 /2/2022. p.p.24.El Espectador.

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

Martínez Guzmán, C. (7 de 08 de 2019). Movimiento IN inspira al sector privado a transformaciones sociales. p. 31. Portafolio.

Maturana R. H. Y Varela G. F. (2004) De máquinas y seres vivos. Autopoiesis: la organización de lo vivo, Buenos Aires, Grupo Editorial Lumen-Editorial Universitaria.

Morales Manchego, M. (25 de 08 de 2019). Se inicia era del amparo a los desprotegidos de la seguridad social. p1.19. El Tiempo.

Paula Urién. La biotecnología, la robótica y la IA sacuden el mundo del trabajo. La Nación (Argentina) – GDA. 07/ 2/ 2022. p.p. 2.9. El Tiempo.

Raque Nogueira. Un pacifista en busca de la felicidad. Ethic. Obtenido: 7/ 11/2021:

Rendón López, A. (5). El Bioderecho como investigación interdisciplinaria: Una respuesta jurídica. Revista Amicus Curiae.

Rey, G. H. (2017). Un siglo de la OIT: El mundo laboral exige más que alertas. p.27. Portafolio.

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

RECURSOS ELECTRÓNICOS:

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

¿Qué podemos aprender de una colonia de hormigas? .27 de marzo, 2013. Madrid. Efe. Obtenido: <https://efesalud.com/que-podemos-aprender-de-una-colonia-de-hormigas/>
[En línea].

Recuperado el 03/1/2021. Disponible en: <http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/12/gibert.htm>

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

9 ejemplos prácticos de ética profesional". En: Significados.com. Disponible en: <https://www.significados.com/9-ejemplos-practicos-de-etica-profesional/> Consultado: 9 de diciembre de 2020, 01:00 pm.

Ana País. Bbc News. La autopoiesis de Humberto Maturana, la definición de vida del biólogo chileno que hizo reflexionar hasta al dalái lama. Obtenido 22/08/2021: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-46959865>

Ana País. Bbc News. La autopoiesis de Humberto Maturana, la definición de vida del biólogo chileno que hizo reflexionar hasta al dalái lama. Obtenido 22/08/2021: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-46959865>

Asegura la continuidad de la vida de una generación a la siguiente. 2/02/2020 Obtenido de <https://educalingo.com/es/dic-es/ontogenico>

BBC Capital. Por qué para ser más productivos en el trabajo hay que hacer menos. Obtenido: 7/ 11/2021: <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-46091304>

Bertrand Russell citado por Amanda Ruggeri. BBC Capital. Por qué para ser más productivos en el trabajo hay que hacer menos. Obtenido: 7/ 11/2021: <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-46091304>

Bertrand Russell. Elogio de la ociosidad. Edwin Figueroa Gutarra. Obtenido: 7/ 11/2021: <https://edwinfigueroa.wordpress.com/2020/12/19/elogia-de-la-ociosidad-bertrand-russell/>

Bertrand Russell. Elogio de la ociosidad. Revista el Viejo Topo. Pensamiento, Sociedad. Obtenido: 7/ 11/2021: <https://www.elviejotopo.com/topoexpress/elogia-de-la-ociosidad/>

Bioenciclopedia.com. Comportamiento de las hormigas. Obtenido 21/2/2022: <https://www.bioenciclopedia.com/hormigas/>

Cardiel, David. ¿Hacia una nueva ética del trabajo? España: Ethic, 13 de octubre de 2021. [En línea]. Recuperado el 29/04/22. Disponible en: <https://ethic.es/2021/10/hacia-una-nueva-etica-del-trabajo/> //

Carissa Véliz. La privacidad como instrumento de resistencia colectiva. Ethic. Obtenido 30/1/2021: <https://ethic.es/2021/12/la-privacidad-como-instrumento-de-resistencia-colectiva/>

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

Diez años de la *Declaración Universal sobre Bioética y Derecho Humanos*; Salvador Darío Bergel. Rev. Bioética. Sept./Dec. 2015 vol.23 no.3 Brasilia. Disponible en: https://www.academia.edu/36532671/Cuerpos_mujeres_explotaci%C3%B3n_la_era_del_biotrabajo_y_sus_implicaciones

Economía y sociedad (1922). WEBER, Max. (1864-1920) Fondo de Cultura Económica, México, 1964, p. 251). [En línea]. Recuperado el 31/10/2021. Disponible: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=cj_arttext&pid=S0124-05792009000100002&lng=en&tlng=es.

El sistema autopoyético se define, entonces, como una organización cerrada (que se hace a sí misma y no está programada desde fuera) y una organización abierta (que produce, da y recibe) Rodríguez Casilda. 2/01/2020 Obtenido de: <http://metiendoruido.com/2013/05/autopoyesis-autorregulacion-y-anarquia/>

Enrique Martínez-Salanova Sánchez ¿Quiénes son y qué hacen las hormigas? Obtenido 21/2/2022: <https://educomunicacion.es/cineyeducacion/unidadescuadernohormigas.htm>
Ética animal en diálogo con recientes reformas en la legislación de países latinoamericanos. Revista de Bioética y Derecho, núm. 33, enero 2015, p. 82-93. Observatorio de bioética y derecho. Universidad de Barcelona.

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

Fundación Aquae. Madrid. Las hormigas, la especie de insectos más trabajadora y común. Obtenido de 21/2(2021: <https://www.fundacionaquae.org/wiki/clip-natura-hormigas/>

Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. Obtenido de 14/ 2/2022: saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-2-riesgos-psicosociales-saludlaboralydiscapacidad.pdf

Garavito G., M. C., & Villamil L., A. F. (2017). Vida, cognición y sociedad: La teoría de la autopoiesis de Maturana y Varela. Revista Iberoamericana de Psicología issn-l:2027-1786, 10 (2), 145-155. Obtenido: <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/1253>

Gloria Helena Rey. ¡Cuidado con los datos!: peligros de exponer en redes su información. 13/12/2021. p.p.21. Portafolio. Obtenido 27/1/2021: <https://www.portafolio.co/innovacion/peligros-de-exponer-en-redes-sociales-la-informacion-personal-559543>

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

Instituto Latinoamericano para una sociedad y un derecho alternativo, 2018. [En línea]. Recuperado el 28/04/22. Disponible en: <https://ilsa.org.co/2018/06/07/revista-el-otro-derecho/>
Inversión en el sector Biotecnología. Recuperado de <http://www.inviertaencolombia.com.co/sectores/servicios/biotecnologia.html>.

Jairo Burgos. El Estatuto del Trabajo. Obtenido: <https://www.portafolio.co/opinion/jairo-burgos/estatuto-108616>

Janine Berg, economista principal de la OIT. Los trabajadores precarios, empujados al límite por el COVID-19. 20 / 4/ 2020. Obtenido de: ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_739151/lang-es/index.htm

José G. Hernández. ¿Y el Estatuto del Trabajo? El Nuevo Siglo. Obtenido: agosto 28, 2019. <https://www.elnuevosiglo.com.co/articulos/08-2019-y-el-estatuto-del-trabajo>

José Manuel Salazar. Los desafíos del mundo del trabajo y de la OIT en su centenario. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Obtenido 30/06/2021. https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_727213/lang-es/index.htm

José Manuel Salazar. Los desafíos del mundo del trabajo y de la OIT en su centenario. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Obtenido 30/06/2021.
https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_727213/lang--es/index.htm

La teoría de la autopoiesis de Maturana y Varela. Revista Iberoamericana de Psicología issn-l:2027-1786, 10 (2), 145-155. Obtenido: <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/1253>

Luis Germán. 2022, un año clave para revertir la pérdida de biodiversidad. [En línea]. Recuperado el 25/09/2022. Disponible en: <https://www.elespectador.com/ambiente/bibo/2022-un-ano-clave-para-revertir-la-perdida-de-biodiversidad/>

MASCAREÑO, Aldo. Maturana, Luhmann y la autopoiesis de la comunicación. La tercera, 2021. [En línea]. Recuperado el 29/04/22. Disponible en: <https://www.latercera.com/opinion/noticia/maturana-luhmann-y-la-autopoiesis-de-la-comunicacion/zctnlouv2vhfxpocir7rrk4xsu/>

Medina Bejarano, Roberto. Bioaprendizaje y educación intercultural. *sophia* [online]. 2017, vol.13, n.1 [cited 2019-12-29], pp.47-54. Available from:
<http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-893220170001

Min Salud La salud mental de los trabajadores de la salud es prioridad. Obtenido 30/1/2022:
<https://www.minsalud.gov.co/Paginas/La-salud-mental-de-los-trabajadores-de-la-salud-es-prioridad.aspx>

Minjusticia. (29 de 08 de 2019). Obtenido de <http://www.minjusticia.gov.co/Noticias/sancionada-la-ley-1996-de-2019-minjusticia-sigue-comprometido-con-los-derechos-de-las-personas-en-condici243n-de-discapacidad>

Nascimento, Carlos. Sociología jurídica: herramienta para la construcción de la entidad jurídica humanista. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Año 05. 10ª Edición. Vol. 5. [En línea] Recuperado el 28/04/22. Disponible en: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/ley/sociologia-juridica-herramienta>

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

Observatorio de la OIT, 1ª edición. El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas. 18 /3/2020/ 2020. Obtenido de: ilo.org/global/topics/coronavirus

Cop20. Obtenido de 21/2(2021: <https://cumbrepuebloscop20.org/animales/hormiga/>
Elogio de la osiosidad. Obtenido: 7/ 11/2021: <https://edwinfigueroag.wordpress.com/2020/12/19/elogy-de-la-ociosidad-bertrand-russell/>

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

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

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

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

Página Web y Blog bioeticadeltrabajo.org.

Pontificia Universidad Javeriana. Centro de Estudios Latinoamericanos. Obtenido 15/2/2021:
<https://www.centroestudioscriticos.org/poder-bioeacutetica-y-ciencias-sociales-comprensionescriacuteticas-de-la-gestioacuten-de-la-vida.html?fbclid>

Práctica Griego Clásico (II): La cigarra y las hormigas. Obtenido 21/2/2022:
<http://cianeas.blogspot.com/2010/11/practica-griego-clasico-ii-la-cigarra-y.html>

Santoemma, Iliaria. Cuerpos, mujeres, explotación: la era del biotrabajo y sus implicaciones. UCM, 2015/16. [En línea]. Recuperado el 02/05/2022.

Raffino María E. Concepto de Derecho Natural. Argentina. Disponible en: <https://concepto.de/derecho-natural/>. Consultado: 03 de enero de 2020.

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

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

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

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

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

Solano, Nancy; & Serrano, Humberto. Redescubriendo la sociología del derecho bajo la óptica de autores colombianos. Revista Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, 2011. [En línea]. Recuperado el 28/04/22. Disponible en: <https://revistas.unicolmayor.edu.co/index.php/mjuridica/article/view/396/744> //

Unir - Universidad Internacional de La Rioja. Derecho Ambiental: ¿en qué consiste, qué importancia tiene y qué salidas laborales ofrece? Obtenido: 20/07/2021: <https://www.unir.net/derecho/revista/derecho-ambiental/>

Vida, cognición y sociedad: La teoría de la autopoiesis de Maturana y Varela. Revista Iberoamericana de Psicología issn-I:2027-1786, 10 (2), 145-155. Obtenido:
<https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view>

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.

