TOMO 3/F-P

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

AUDIO LIBRO EN VERSIÓN PODCAST

Gabriel Ignacio Gómez Marin.

UNIVERSIDAD Piloto DE COLOMBIA

MINISTERIO DEL TRABAJO

MINISTERIO DEL TRABAJO

UNIVERSIDAD Piloto DE COLOMBIA

GESTORES:

Ministra de Trabajo

Gloria Ines Ramirez Rios

Viceministro de Relaciones laborales e inspección:

Edwin Palma Egea

Secretario General

Guillermo Rojas Forero

Grupo de Comunicaciones

Coordinadora: 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 3.

EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL.

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

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

Magister en Bioética P. U.J.

Bogotá, 2023

Dedicatoria:

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

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

Basado en:

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

Texto para integrar:

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

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

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

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

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

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

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

Autor, editor y compilador:

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

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

ISBN

958-33-5666-2

Hecho el depósito que ordena la Ley.

Ediciones digitales:

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.

8 a 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.

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

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.

El empleo es de todos
Mintrabajo
Programa radial
El mundo del trabajo
• y la Bioética Laboral •
Audio libro digital en versión pódcast
Difusión de la bioética y de la normatividad de los derechos fundamentales del trabajo y de la política de trabajo.
Todos los jueves
12:00 m. a 1:00 p.m.
o haz clic aquí
Universidad Piloto de Colombia
Red de Radio Universitaria de Colombia
www.bioeticadeltrabajo.org

Tabla de contenido

1 F 15

1.1 Falencias sobre el cumplimiento de normas. 16

1.2 Felicidad en el trabajo. 17

1.2.1 Entender la felicidad como un camino. 18

1.2.2 Ser no es tener. 18

1.2.3 Evitar los sentimientos extremos. 18

1.2.4 La felicidad está intrínsecamente relacionada con la salud. 19

1.2.5 Ejercitarse en la alegría. 19

1.3 Felicidad. 20

1.3.1 Por qué trabajamos. 20

1.3.2 Trabajo preferible al ocio. 21

1.3.3 Felicidad eudaimónica. 21

1.3.4 Equilibrio real. 22

1.4 Felicidad como clave del éxito. 22

1.5 Flexibilidad de la jornada laboral. 23

1.6 Fondo de inversión. 25

1.7 Formación académica en la Universidad Piloto de Colombia. 25

1.8 Formación de formadores. 25

1.9 Formación dual. 25

1.10 Formalización laboral. 27

1.11 Formas de vida. 27

1.12 Formas de violencia invisible en el trabajo. 29

1.13 France Telecom y el caso de los suicidios laborales. 32

1.14 Fuero por discapacidad. 35

1.14.1 Discapacidad física: 35

1.14.2 Discapacidad sensorial: 35

1.14.3 Discapacidad intelectual: 35

1.14.4 Discapacidad psíquica: 35

1.14.5 Las personas con discapacidad. 36

2 G 37

2.1 Garantías laborales. 38

2.2 Gestión de seguridad y salud. 39

2.3 Gestión del trabajo. 45

2.4 Glasgow, cumbre sobre el cambio climático. 45

2.5 Guadua.....47
3 ***H*** *48*
3.1 Hábitos saludables. 49
3.2 Herramientas para multiplicar aprendizaje. 49
3.3 Herramientas conceptuales para el bienestar del trabajador. 51
3.4 Historias sobre el trabajo. 51
3.4.1 El circo laboral. 52
3.4.2 Cierto es que el trabajo también puede ser un infierno. 52
3.4.3 Verdades en la cara. 53
3.4.4 Pero también hay esperanza en la humanidad. 53
3.4.5 Colombia mágica 54
3.5 Hitos sobre los mineros chilenos. 54
3.6 Homo faber. 61
3.7 Horizontes del trabajo. 61
3.8 Huelgas. 65
3.8.1 EE. UU: la revuelta de Haymarket (1886). 65
3.8.2 Rusia: la semilla de la revolución (1905). 65
3.8.3 Polonia: Lech Walesa y el movimiento solidaridad (1980). 66
3.8.4 Brasil: lula y los metalúrgicos (década de 1970). 66
3.9 Humanidad y la grave crisis climática. 67
3.10 Humanidad y pensamiento joven. 68
4 ***I*** *69*
4.1 Implantes tecnológicos utilizados por los trabajadores. 70
4.2 Impulsos sobre un desarrollo sostenible y equitativo. 70
4.3 Incapacidad. 70
4.4 Incapacidad y discapacidad. 72
4.5 Informalidad le gana al trabajo formal. 72
4.6 Informalidad laboral. 74
4.7 Informe sobre crisis climática. 74
4.8 Ingeniería mecatrónica y la ética profesional. 76
4.9 Ingenio Carmelita S.A y su política de salud ocupacional. 76
4.10 Injuria y calumnia. 79
4.11 Inspección móvil. 79
4.12 Inspección de trabajo. 81
4.13 Integralidad. 81

4.14 Interacción entre trabajo e intimidad. 86
4.15 Interacción entre trabajo y tecnociencia. 89
4.16 Intermediación laboral. 91
4.17 Intermediación laboral y contratación. 92
4.18 Intimidad. 92
4.19 Intimidad informática. 96
4.20 Invalidez laboral. 96
5 J 98
5.1 Jefes. 99
5.2 Jornada laboral. 99
5.3 Jóvenes y mercado laboral. 100
5.4 Jubilación. 102
5.4.1 Pensión de retiro por vejez. 102
5.4.2 Consideraciones para tener en cuenta de los programas de prepensionados. 103
5.4.3 Los programas de retiro laboral. 103
5.4.4 Aspectos claves para estructurar plan de retiro laboral. 103
5.4.5 Aspectos psicosociales: 104
5.4.6 Aspectos ocupacionales: 104
5.4.7 Aspectos financieros: 104
6 K 105
6.1 Kibutz israelíes. 106
7 L 107
7.1 Labor y vida. 108
7.2 Legislación con perspectiva de genero. 110
7.3 Legislación laboral. 111
7.3.1 Bioética y derecho laboral. 111
7.4 Ley que determina los derechos y deberes. 113
7.5 Ley orgánica. 113
7.6 Llibertad y sindicalismo. 114
7.6.1 Derecho a la libertad sindical. 114
7.6.2 ¿Qué son los derechos sindicales para la OIT? 115
7.7 Licencias de paternidad. 116
8 M 122
8.1 Manejo ambiental. 123
8.2 Maquinismo. 123

8.3 María Cano “Lucha por los derechos”. 123
8.4 María de los Ángeles Cano Márquez. 124
8.5 María Dolores. 126
8.6 Marineros abandonados. 126
8.7 Medio ambiente sostenible. 129
8.8 Medio ambiente sano. 131
8.9 Mercado laboral. 131
8.10 Mercados verdes. 131
8.11 Migración laboral. 132
8.12 Mina San José. 132
8.13 Mineros chilenos. 134
8.13.1 Marcado con una cruz. 134
8.13.2 Señales de vida. 134
8.13.3 ‘Nadie se queda abajo’. 134
8.13.4 Un regalo para el médico. 135
8.13.5 Sonidos de sanación. 135
8.13.6 La cuchara salvadora. 135
8.14 Ministerio de trabajo. 137
8.15 Ministerio de trabajo, y su ministro Jorge Eliecer Gaitán. 137
8.16 Ministerio de trabajo y salud. 137
8.17 Misión del ministerio de trabajo. 138
8.18 Modernización. 139
8.19 Mujer y trabajo. 140
8.20 Mujer en el campo rural. 141
8.21 Multiplicación de saberes. 141
8.22 Mundo climático. 142
8.23 Mundo del trabajo. 142
8.23.1 Clasificación de las experiencias. 143
9 N 147
9.1 Nobel del agua. 148
9.2 Normas internacionales de trabajo. 149
9.3 Nuevas Relaciones laborales. 151
9.3.1 Bienvenidas ‘app’, ...con legalidad. 151
9.4 Nuevas tecnologías y su impacto en el trabajo. 152
10 O 153

10.1 Obreras solteronas. 154
10.2 Oficina inteligente. 156
10.3 O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo). 158
10.4 O.M.M. (Organización Meteorológica Mundial). 158
10.5 Onda ecológica. 160
10.6 O.N.U. (Organización de las Naciones Unidas). 160
10.7 Opus Dei y la historia sobre abusos laborales. 160
11 P 165
11.1 Participación comunitaria en el sector forestal. 166
11.2 Pandemia. 166
11.3 Pandemia y el mundo del trabajo. 166
11.4 Panorama laboral. 166
11.5 Papel fundamental del Ministerio de Trabajo. 166
11.6 Participación comunitaria. 167
11.7 Pensamientos laborales. 167
11.8 Perfil profesional. 167
11.9 Persona como concepto jurídico. 175
11.10 Personal de salud. 177
11.11 Picker como aplicación informática y las relaciones laborales. 178
11.11.1 Economía colaborativa y formalidad. 179
11.12 Pilares conceptuales de la bioética laboral. 180
11.13 Piso de protección social Parte 1. 180
11.14 Piso de protección social Parte 2. 187
11.15 Piso del mínimo salarial. 191
11.16 Planes turísticos para el Eje Cafetero. 192
11.17 Plásticos. 193
11.18 Plataformas digitales. 193
11.18.1 ¿Qué es trabajar en plataformas digitales o crowdwork? 195
11.18.2 Trabajar en plataformas digitales, ¿una nueva forma de trabajo? 195
11.19 Población vulnerable. 196
11.20 Política de movilidad 196
11.21 Política pública de inspección del trabajo. 198
11.22 Políticas públicas del Ministerio de Trabajo. 199
11.23 Polución. 200

11.24 Postpandemia.....201
11.25 Prácticas laborales Parte 1.....202
11.26 Prácticas Laborales Parte 2.....206
11.27 Precarización laboral.....208
11.28 Presentación de peticiones ante el ministerio de trabajo.....208
11.29 Prestaciones sociales.....209
11.29.1 Salario del servicio doméstico.....210
11.30 Prevención de los fraudes en los primeros trabajos.....211
11.31 Principios jurídicos y su relación con los principios bioéticos.....212
11.31.1 Análisis comparativo:.....212
11.32 Prioridades que guiaran el actuar en temas ambientales.....214
11.33 Procesos ambientales que comprometen a la humanidad y su relación con la naturaleza.....216
11.34 Procesos vitales trabajo e intimidad.....216
11.35 Procesos vitales y bioética.....220
11.36 Productividad y bienestar en el trabajo.....223
11.37 Profesiones.....227
11.38 Programa el mundo del trabajo.....232
11.39 Programa radial el mundo del trabajo y su impacto social.....233
11.40 Protección ambiental.....233
11.41 Protección ambiental y conciencia.....233
11.42 Protección integral.....234
11.43 Proyectos inteligentes.....235
12 BIBLIOGRAFÍA.....236
13 ÍNDICE TEMÁTICO.....247

1.1 Falencias sobre el cumplimiento de normas. [1]

“Uno de cada tres países carece de normas obligatorias sobre la calidad del aire” Un tercio de los países del mundo carece de leyes relativas a la calidad del aire en espacios exteriores y las naciones que sí disponen de ellas presentan grandes diferencias y a menudo no se ajustan a las directrices de la Organización Mundial de la Salud, alertó el organismo de la ONU para el medioambiente. El Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) destacó además que el 31% de los países que cuentan con esa capacidad legislativa medioambiental todavía no la han adoptado, según se desprende de la primera evaluación de las leyes y normativas sobre la calidad del aire realizada por el organismo. El informe, que se presentó el pasado martes 7 de septiembre con motivo del Día Internacional del Aire Limpio por un Cielo Azul, examina la legislación nacional sobre calidad del aire en 194 Estados y la Unión Europea. El estudio se lleva a cabo mediante un análisis de varios aspectos de los marcos legales de estos países y evalúa su eficacia para garantizar el cumplimiento de las normas de calidad del aire.

Aunque señala que no existe un enfoque único para el control de la calidad del aire, especifica que “existen razones importantes para que los países incluyan este tipo de legislación”. Entre ellas, destacan la de garantizar la responsabilidad institucional, la transparencia y la rendición de cuentas y la de crear arquitecturas administrativas para apoyar y afianzar la aplicación de las normas de calidad del aire. Igualmente, el documento recuerda que la Organización Mundial de la Salud (OMS) cataloga a la contaminación atmosférica como el mayor riesgo sanitario medioambiental, ya que el 92% de la población del planeta vive en lugares donde los niveles de polución superan los límites de seguridad. Esta situación afecta de forma desproporcionada a las mujeres, los niños y los ancianos de los países de bajos ingresos, y añade que hay estudios recientes que sugieren posibles correlaciones entre los efectos de la COVID-19 sobre la salud y la contaminación atmosférica.

Pese a que la OMS ha publicado una serie de valores orientativos sobre la calidad del aire, no hay una armonización global ni un marco legal común para aplicarlos. Así, cerca del 34% de los países carecen de leyes sobre la calidad del aire e incluso cuando éstas se han aprobado son difíciles de comparar. Como ejemplo destaca que "a nivel global, el 49% de los países definen la contaminación atmosférica exclusivamente como una amenaza exterior, la cobertura geográfica de las normas de calidad del aire son diferentes y más de la mitad de los países permiten desviaciones de estas normas". Además, la

[1] Se registra gran aumento de leyes ambientales en los últimos 40 años, pero hace falta mejorar su aplicación, según nuevo reporte. Obtenido 21-11-2022: https://www.unep.org/es/noticias-y-reportajes/comunicado-de-prensa/se-registra-gran-aumento-de-leyes-ambientales-en-los

responsabilidad institucional para el cumplimiento de estas normas es escasa en todo el mundo: sólo el 33% de las naciones impone la obligación de cumplir con las reglas legalmente establecidas. El informe llama a la adopción de leyes sólidas sobre la calidad del aire en un mayor número de países. Y al respecto, ¿conocemos cuáles son las condicuio0nes de nuestro entorno? Buenas tardes, 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.

1.2 Felicidad en el trabajo. [2]

La búsqueda de la felicidad es una cuestión que se plantean los filósofos de forma recurrente. Las tres escuelas de filosofía en la Grecia clásica daban respuestas alternativas. El Estoicismo propugnaba despegarse de las cosas materiales y buscar el equilibrio en nuestro interior, el imperio de la razón sobre las necesidades físicas. Por su parte, el Epicureísmo proponía explorar todo tipo de placeres, alcanzar el éxtasis mediante la experiencia sensorial e intelectual.

¿Se puede aprender a ser feliz? Finalmente, el Cinismo cuestionaba el sentido de la pregunta sobre la búsqueda de la felicidad, porque es imposible encontrar respuestas certeras a este tipo de interrogantes: es preferible vivir como se quiera y justificarlo como nos parezca. Pienso que ninguna de esas tres alternativas satisface completamente las aspiraciones de la mayoría de la gente, que no son escépticos, ni quieren vivir como eremitas o en el exceso permanente.

Arthur Schopenhauer, el filósofo alemán al que se suele etiquetar como "pesimista", hizo sin embargo un intento de lo que él denominó como "eudemonología", o teoría sobre la felicidad, que le llevó a formular una serie de recomendaciones, especialmente útiles en el trabajo, pero también en la vida corriente. Si pasamos al menos la mitad de nuestro tiempo dedicados a tareas profesionales, parece importante identificar qué pautas o recomendaciones nos pueden servir para aprender a disfrutar en ese contexto.

[2] (Y por qué Schopenhauer tenía razón) Santiago Iñiguez de Onzoño The Conversation* Santiago Iñiguez de Onzoño es presidente de IE University. Esta nota apareció originalmente en The Conversation y se publica aquí bajo una licencia de Creative Commons. Obtenido 30/9/2021. ttps://www.bbc.com/mundo/noticias-57926460

1.2.1 Entender la felicidad como un camino.

La primera recomendación es entender la felicidad como camino, no como un destino, como el resultado del ejercicio permanente y no como un objetivo alcanzado. Esta afirmación evoca el significado de la vida como viaje, presente en la literatura desde la Odisea. Las personas que pensamos que son felices no lo son por haber llegado a una situación y conformarse. De hecho, para mantenerse en una situación determinada, conservar una relación personal o persistir en un estado de ánimo equilibrado hace falta seguir esforzándose. Es preferible entender la felicidad como camino, no como un destino. Sucede como en la estrategia empresarial: la opción marginal de "seguir igual" implica invertir en mantener cuota de mercado, continuar mejorando la relación con los clientes, mejorar la imagen de marca, y no simplemente no hacer nada. Esto es aplicable a la vida personal, como hemos aprendido sobre la importancia de la resiliencia durante la pandemia: una parada es un retroceso.

El principio también es aplicable al trabajo. Para ser feliz en nuestra profesión es necesario continuar mejorando de forma permanente, formándonos para estar actualizados, proponernos nuevas metas. Hay personas que piensan que se puede vivir de la buena reputación y los logros del pasado, lo cual es un error. Hay que seguir demostrando la competencia y la valía con el desempeño personal, fundamentalmente porque mejorará nuestra autoestima y nuestra felicidad.

1.2.2 Ser no es tener.

No hay que confundir mejorar y progresar con acumular más cosas. Ser no es tener, como han explicado muchos filósofos. Schopenhauer explica el sentimiento de vacío que sobreviene al logro de un bien material en el que se ponen todas las expectativas. "La riqueza es como el agua del mar: cuanto más se beba, más sed se tendrá. Lo mismo vale para la fama", explica. Y yo añadiría que también es aplicable al poder y a los cargos en la empresa, si no se entienden con vocación de servicio.

1.2.3 Evitar los sentimientos extremos.

Evitar los sentimientos extremos, especialmente la envidia, el odio y la ira. Aunque a veces encontramos caricaturas de CEOs en biografías, películas e incluso materiales educativos, que retratan jefes insoportables, coléricos, que se arrebatan en episodios irrelevantes, los verdaderos líderes son los que enseñan y se convierten en referencia de comportamiento. Los jefes irascibles solo consiguen que las personas de su entorno terminen yéndose de su empresa. La envidia es un vicio especialmente dañino, porque genera amargura. Se trata de la tristeza por el bien ajeno, algo mezquino y que la gente suele rechazar. Como afirmaba Séneca, filósofo de la Roma clásica, "nunca serás feliz si te atormenta que algún otro sea más feliz que tú". Desgraciadamente, parece que su alumno el emperador Nerón no aprendió la lección. Evitar los sentimientos extremos, especialmente la envidia, el odio y la ira, es otra de las maneras para ser más felices en el trabajo.

Por el contrario, mi experiencia es que la generosidad es la estrategia ganadora a largo plazo, y las personas que la cultivan reciben un reconocimiento recíproco. Creo que una parte esencial de la dirección consiste precisamente en enseñar, que una buena manera de caracterizar al CEO es como profesor o coach. Esta dimensión proyecta una dimensión más trascendente al management, y también potencia la felicidad personal.

1.2.4 La felicidad está intrínsecamente relacionada con la salud.

Como explica Schopenhauer, "nueve décimos de nuestra felicidad se basan únicamente en la salud". Curiosamente, el filósofo alemán se anticipa a los avances de la neurociencia y a toda la corriente de bienestar ("wellbeing") que se ha trasladado al entorno de las empresas. Dado que la salud física tiene un carácter relativamente efímero, es fundamental la resiliencia y la búsqueda del equilibrio, entendido como un estado de conciencia que permite hacer frente al dolor. Pero en todo caso, como decía el adagio latino, mens sana in corpore sano, si se cuida la salud corporal se estará construyendo una mejor salud mental.

1.2.5 Ejercitarse en la alegría.

El último consejo que selecciono es la importancia de ejercitarse en la alegría de forma sistemática. La alegría es un estado de ánimo que se puede cultivar, y cuanto más se práctica más se consigue. Como explicaba Sigmund Freud, el humor desanuda la represión, genera proximidad y contribuye a un mejor ambiente. Por eso es recomendable el uso del humor en reuniones de trabajo, quizás no al principio, para no banalizar el intercambio de ideas, pero si en algunos momentos, para romper el hielo o destensar una discusión.

Es recomendable el uso del humor en reuniones de trabajo. De nuevo, si pasamos tanto tiempo en el trabajo, parece deseable poder divertirse de vez en cuando. Una de las actuaciones más memorables de Rita Hayworth en el cine es la canción Zip (Cremallera) en la película Pal Joey, donde encarna a una honorable filántropa apremiada a interpretar, en una subasta benéfica, uno de sus célebres números de cuando era vedette. Una de las frases de la divertida canción dice: "Zip; Anoche estuve leyendo a Schopenhauer. Zip; Y creo que Schopenhauer tenía razón". Estoy de acuerdo con ella.

1.3 Felicidad. [3]

Encontrar el equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal no es de ninguna manera un tema nuevo en nuestra sociedad. Pero la tensión entre los dos se ha visto intensificada por la pandemia, y los trabajadores se preocupan cada vez más por la naturaleza de su trabajo, su significado y propósito, y cómo estos afectan su calidad de vida. Diversos estudios muestran que muchas personas se están yendo o planean dejar a sus empleadores en números récord en 2021, una "gran renuncia" que parece haber sido precipitada por estas reflexiones. Pero si todos estamos reconsiderando dónde y cómo encaja el trabajo en nuestras vidas, ¿a qué deberíamos apuntar?

1.3.1 Por qué trabajamos.

Es fácil creer que, si no tuviéramos que trabajar, o si pudiéramos trabajar muchas menos horas, seríamos más felices y llevaríamos una vida plena de experiencias hedónicas en todas sus formas saludables y no saludables. Pero esto no explica por qué algunos jubilados eligen hacer trabajos independientes y algunos ganadores de la lotería regresan a trabajar inmediatamente. No es casual que muchas personas que han ganado la lotería regresen a trabajar. Lograr el equilibrio perfecto entre el trabajo y la vida personal, si es que existe, no se trata necesariamente de jugar con cuándo, dónde y cómo trabajamos; es una cuestión de por qué trabajamos. Y eso significa comprender las fuentes de felicidad que pueden no ser tan obvias para nosotros, pero que se han hecho más visibles a lo largo de la pandemia.

Los intentos de encontrar un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida son bien merecidos. El trabajo está relacionado de forma constante y positiva con nuestro bienestar y constituye una gran parte de nuestra identidad. Pregúntate quién eres y muy pronto recurrirás a describir en qué trabajas. Nuestros trabajos pueden proporcionarnos un sentido de competencia que contribuye al bienestar. Investigadores han demostrado no solo que el trabajo conduce a la validación, sino que, cuando estos sentimientos se ven amenazados, nos sentimos particularmente atraídos por actividades que requieren esfuerzo, a menudo

[3] Qué es la felicidad eudaimónica, el concepto que explica por qué muchos siguen trabajando cuando ya no necesitan el dinero. Lis Ku. The Conversation. Lis Ku es profesora de Psicología de la Universidad De Monfort, en Reino Unido. Este artículo fue publicado originalmente en The Conversation y reproducido aquí bajo la licencia Creative Commons. Obtenido 30/09/2021.https://www.bbc.com/mundo/noticias-58690168?at_custom4=8F74A63A-1ECD-11EC-ABBB-7325BECD475E&at_medium

alguna forma de trabajo, porque demuestran nuestra capacidad para dar forma a nuestro entorno, lo que confirma nuestra identidad como individuos competentes.

1.3.2 Trabajo preferible al ocio.

El trabajo incluso parece hacernos más felices en circunstancias en las que preferimos optar por el ocio. Hay quienes prefieren ocupar su tiempo libre con actividades que suponen un esfuerzo considerable. Esto se demostró mediante una serie de experimentos inteligentes en los que los participantes tenían la opción de estar inactivos (esperando en una habitación durante 15 minutos para que comenzara un experimento) o estar ocupados (caminando durante 15 minutos hasta otro lugar para participar en un experimento).

Muy pocos participantes eligieron estar ocupados, a menos que se vieran obligados a hacer la caminata o se les diera una razón para hacerlo (que les dijeran que había chocolate en el otro lugar). Sin embargo, los investigadores encontraron que aquellos que habían pasado 15 minutos caminando terminaron significativamente más felices que aquellos que habían pasado 15 minutos esperando, sin importar si habían tenido una opción, un chocolate o ninguna de las dos. En otras palabras, el ajetreo contribuye a la felicidad incluso cuando crees que preferirías estar inactivo. Los animales parecen captar esto instintivamente: en los experimentos, la mayoría prefiere trabajar para ganarse la comida que obtenerla gratis.

1.3.3 Felicidad eudaimónica.

La idea de que trabajar, o esforzarse en las tareas, contribuye a nuestro bienestar general, está íntimamente relacionada con el concepto psicológico de la felicidad eudaimónica. Para una gran mayoría, el no hacer nada es suficiente para alcanzar la felicidad, al menos por un rato... Este es el tipo de felicidad que obtenemos del funcionamiento óptimo y la realización de nuestro potencial.

Investigaciones han demostrado que el trabajo y el esfuerzo son fundamentales para la felicidad eudaimónica, lo que explica la satisfacción y el orgullo que uno siente al completar una tarea agotadora. En el otro lado del equilibrio trabajo-vida se encuentra la felicidad hedónica, que se define como la presencia de sentimientos positivos como la alegría y la relativa escasez de sentimientos negativos como la tristeza o la ira. Sabemos que la felicidad hedónica ofrece beneficios empíricos para la salud física y mental, y que el ocio es una excelente manera de perseguir la felicidad hedónica. Pero incluso en el ámbito del ocio, nuestra orientación inconsciente hacia el ajetreo acecha en el fondo. Un estudio reciente encontró que realmente existe algo así como demasiado tiempo libre, y que nuestro bienestar subjetivo en realidad comienza a disminuir si disponemos de más de cinco horas al día. Pasar unos días sin esfuerzo en la playa no parece ser la clave para la felicidad a largo plazo. Esto podría explicar por qué algunas personas prefieren hacer un esfuerzo significativo durante su tiempo libre.

Los investigadores han comparado esto con la compilación de un CV experiencial, probando experiencias únicas, pero potencialmente desagradables o incluso dolorosas: en los extremos, esto podría ser pasar una noche en un hotel de hielo o unirse a una carrera de resistencia en el desierto. Las personas que participan en estas formas de "ocio" suelen hablar de cumplir metas personales, progresar y acumular logros, todas características de la felicidad eudaimónica, no del hedonismo que asociamos con el ocio.

1.3.4 Equilibrio real.

Esta orientación encaja bien con un nuevo concepto en el campo de los estudios del bienestar: que una felicidad experiencial rica y diversa es el tercer componente de una "buena vida", además de la felicidad hedónica y eudaimónica. En nueve países en los que participaron decenas de miles de personas, los investigadores descubrieron recientemente que la mayoría (más del 50% en cada país) seguirían prefiriendo una vida feliz caracterizada por la felicidad hedónica.

Pero alrededor de una cuarta parte prefiere una vida significativa encarnada por la felicidad eudaimónica, y una cantidad pequeña pero significativa de personas (alrededor del 10-15% en cada país) opta por llevar una vida experiencial rica y diversa. ¿Se puede aprender a ser feliz? Dados estos diferentes enfoques de la vida, quizás la clave para un bienestar duradero es considerar qué estilo de vida se adapta mejor a ti: hedónico, eudaimónico o experiencial. En lugar de poner el trabajo en contra de la vida, el verdadero equilibrio que hay que buscar tras la pandemia es entre estas tres fuentes de felicidad.

1.4 Felicidad como clave del éxito.

1.5 Flexibilidad de la jornada laboral.

¿Qué es Hada International?

2. ¿De quién fue la idea del flexi viernes?

3. ¿Qué cosas tuvieron que hacer para viabilizar la medida?

4. ¿Se han modificado los contratos de trabajo y bajados salarios?

5. ¿Qué impacto tuvo la pandemia en la aceleración de esta medida?

6. ¿Ha mejorado su productividad y cuánto?

7. ¿Qué % de la población de la empresa disfruta de la medida?

8. ¿Qué otras cosas hacen la empresa para retener su talento?

9. ¿Considera esta medida aplicable a todos los tipos de empresa?

10. ¿Qué le recomienda a otro empresario en cuanto al manejo del talento?

MINISTERIO DEL TRABAJO
Programa radial
El mundo del trabajo
• y la Bioética Laboral •
Historia de la empresa que redujo la jornada laboral a cuatro días.
Entrevista a Roberto Gutiérrez - Gerente de jabones Hada, sobre la flexibilidad de la jornada laboral.
Todos los jueves
12:00 m. a 1:00 p.m.
o haz clic aquí
Universidad Piloto de Colombia
Red de Radio Universitaria de Colombia
www.bioeticadeltrabajo.org

1.6 Fondo de inversión.

1.7 Formación académica en la Universidad Piloto de Colombia.

1.8 Formación de formadores.

1.9 Formación dual. [4]

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

Colombia no podrá industrializarse, generar empleo y crecer si no cambia su modelo educativo y si los estudiantes que quieren crear empresa y generar trabajo digno y de calidad se gradúan sin conocer la vida real y lo que implica trabajar: es decir, volviendo a la comparación inicial, sin un ejército de soldados profesionales entusiastas y bien preparados que encuentren verdaderasoportunidades para salir adelante y ayudar a su país. En el mundo hay modelos de los cuales se puede aprender, y no me refiero al ejemplo

[4] Carl Henrik Langebaek. P. 9 Portafolio 1 / 2/ 2021

clásico de formación profesional teórica de calidad, el cual ya existe en el país y es claramente necesario, perono suficiente. Es el modelo de educación dual, nacido en Alemania y adoptado en otros países quesin duda son ejemplo de cambios profundos, como es el caso de Corea del Sur.

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

Los estudiantes desarrollan sus conocimientos basados en la excelencia, sus habilidades blandas, y más importante, su capacidad de aprender en escenarios de la vida real. El modelo no está centrado en las materias o en el profesor, sino en el aprendizaje en grupos relativamente pequeños. Los estudiantes elaboran planes de mejoramiento de las empresas basados en sus propias experiencias. No se trata de que aprendan “ciencias aplicadas”, sino que se va mucho más allá e implica el aprender-haciendo. Al final, las empresas no solo “colaboran” con la educación de jóvenes,sino que participan de forma directa en su formación, obtienen instructores con habilidades de maestros y son responsables de graduar personas cuyas habilidades y conocimientos han sido probados. De allí que el resultado de este modelo sea una alta empleabilidad. No es una formaciónpara el mercado, sino para el trabajo. En Alemania el modelo de formación dual no es para todos, solo para los mejores. Es conocido porsu rigor y es exigente. Como resultado, el país cuenta con más de 200.000 egresados del modelo dual y 4.000 empresas comprometidas con el modelo y no en vano es uno de los países con menordesempleo juvenil. En Dinamarca, una tercera parte de las empresas tiene estudiantes en esta modalidad, actividad que desde luego es subsidiada en parte por el Estado.

Colombia puede aprender de estos modelos, aunque esto implica cambios culturales. Algunas universidades ya han comenzado, entre las cuales está la Uniempresarial- de la Cámara de Comercio de Bogotá- la cual fue pionera en el país, así como la UNAB, la Corporación Universidad von Humboldt y la Universidad Autónoma de Occidente. Para que esas experiencias sean exitosas, se necesita no solo el apoyo del Ministerio de Educación, con el cual afortunadamente se cuenta, sino alinear en ese propósito la forma como funciona la acreditación y el Ministerio de Ciencias en estos temas. No necesitamos que exijan profesores con doctorado o publicaciones en artículos indizados, sino profesores con experiencia empresarial y resultados concretos de formación y aprendizaje que se traduzcan en una contribución a la competitividad de las empresas. Alemania, Corea del Sur y Dinamarca saben que al patrocinar modelos de formación dual fortalecen al mismo tiempo la educación y el trabajo. Si queremos salir adelante debemos insistir en modelos apropiados a nuestras necesidades. Colombia, sus empresas y miles de jóvenes talentosos lo merecen.

1.10 **Formalización laboral.**

Conferencia de la Inspectora de trabajo Sandra Lara Chantre, sobre la legalidad de las condiciones de trabajo.

TEMAS: Procedimiento para adelantar los acuerdos de formalización promovidos por el Ministerio de Trabajo, consecuencias legales de la informalidad laboral, como evitar la cultura de no pago de las acreencias laborales, en las unidades productivas, tipos de evasión y elusión de pagos a la seguridad social. Temporalidad laboral. Reflexiones sobre la ética y responsabilidad social empresarial. Vigilancia y control a la tercerización laboral disfrazada. El principio constitucional del contrato realidad en las relaciones laborales.

1.11 Formas de vida. [5]

En un entorno laboral, donde lo único estable es el cambio, surge la pregunta:

¿Qué puede hacerse para asegurar el bienestar de los trabajadores con modalidades de trabajo y condiciones laborales distintas?[6]

La fusión hombre – máquina cambiará nuestro concepto de humanidad profundamente. En vez de ser vistas como prótesis o añadidos útiles para el cuerpo humano, se verán como partes del cuerpo (trans) humanas. Las drogas psicotrópicas figurarán junto a sustancias naturales como la dopamina con relación al "cerebro"[7]. Abusar del cuerpo en el trabajo es una forma de congestionar los sistemas de salud, con enfermedades relacionadas con la salud mental, ostoesqueléticas y cardiovasculares.

---

[5] Qué es la felicidad eudaimónica, el concepto que explica por qué muchos siguen trabajando cuando ya no necesitan el dinero. Lis Ku. The Conversation. Lis Ku es profesora de Psicología de la Universidad De Monfort, en Reino Unido. Este artículo fue publicado originalmente en The Conversation y reproducido aquí bajo la licencia Creative Commons. Obtenido 30/09/2021.https://www.bbc.com/mundo/noticias-58690168?at_custom4=8F74A63A-1ECD-11EC-ABBB-7325BECD475E&at_medium

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

[7] Y la inteligencia, fuerza o belleza superiores de los individuos modificados genéticamente se verán como rasgos "naturales". Se cuestionarán las opiniones políticas sobre el igualitarismo y la democracia. Hasta se podría desarrollar una nueva subespecie (¿o especie?) a partir de ancestros humanos lo suficientemente ricos como para explotar estas posibilidades. Boden, M. (2017). Turner. p.149. Inteligencia Artificial. Madrid.

Las siguientes son las estadísticas (2008) y estudios científicos, teniendo como fuente de la Organización Mundial de la Salud, sobre trabajo y salud en países en desarrollo e industrializados[8]:

- Aproximadamente el 75 % de la fuerza laboral mundial (que incluye alrededor de 2400 millones de personas) vive y trabaja en países en desarrollo.
- Entre el 20 y 50 % de los trabajadores en países industrializados pueden tener exposiciones riesgosas en el trabajo y se espera que esta tasa sea mayor en los países en desarrollo y los recién industrializados.
- El 50 % de los trabajadores en los países industrializados consideran que su trabajo como "mentalmente demandante."
- Cada año hay alrededor de 120 millones de lesiones como resultado de accidentes de trabajo, 200,000 fatalidades ocupacionales y entre 68 y 157 millones de casos de enfermedades ocupacionales en la fuerza laboral global.
- Más del 80 % de la mano de obra consiste en pequeñas y medianas empresas. Se estima que en los países en desarrollo este porcentaje es mayor y que la proporción más grande de mano de obra se encuentra en el sector informal.
- Las empresas pequeñas y medianas, en particular, así como el sector informal tienen poco acceso a los servicios de salud laboral, o a cualquier otro apoyo externo. A menudo carecen de conocimiento sobre la salud ocupacional en general.
- Una salud ocupacional precaria y una capacidad reducida para trabajar en los trabajadores puede ocasionar pérdidas económicas entre el 10 y hasta un 20% producto interno bruto de un país.
- Globalmente las muertes, enfermedades y padecimientos ocupacionales producen una pérdida estimada del 4% del producto doméstico bruto[9].

El nuevo régimen productivo: requiere un tipo de trabajo más inestable y discontinuo, pero no puede prescindir del entramado de normas y valores asociadas al trabajo productivo, a riesgo de erosionar el sistema social dentro del cual todo este conjunto de normas y valores cobraban sentido[10]. El cambio está alterando en forma radical el sentido de empresa y trabajador. La mayor flexibilidad de las compañías para reducir su número de empleados, remuneración y prestaciones aumenta la inseguridad laboral de los trabajadores[11].

Frente a la miseria que podría acarrear la tecnificación, Adam Smith postula que, la igualdad de oportunidades es un supuesto central del liberalismo, con el acceso a la educación y el rechazo a la pobreza. Además, condena la esclavitud, por razones morales y económicas, porque es un trabajador

[8] Irene Houtman, Karin Jettinghoff, Leonor Cedillo Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. Serie protección de la salud de los trabajadores; N º 6. Organización Mundial de la Salud, 2008. Ginebra.
[9] Ibídem
[10] Duran Vázquez, José. (2011) La metamorfosis de la ética del trabajo. p.p.373 Andavira, Editores, S.L. Santiago de Compostela.
[11] Weber, L. (06 de 02 de 2017). El fin de los empleados. The Wall Street Journal Americas.

menos productivo por no tener incentivo para esforzarse: ¡los trabajadores bien pagados rinden más y su prosperidad garantiza paz social![12].

Nuevas fuerzas están transformando el mundo del trabajo. Las transiciones implicadas en esta evolución piden que se tomen medidas enérgicas[13]. Para que los trabajadores mejoren su bienestar y tengan condiciones de salud seguras.

1.12 Formas de violencia invisible en el trabajo. [14]

El estrés laboral es un asunto de salud pública. Un ingeniero de software de Uber que ganaba mucho dinero se suicidó en 2016. Su familia culpó al estrés laboral. Un becario del banco Merrill Lynch de 21 años colapsó y murió en Londres después de trabajar 72 horas seguidas.

Cuando la compañía ArcelorMittal cerró una planta de acero que había adquirido, un empleado de 56 años murió de un ataque al corazón tres semanas después. Su familia dijo que se debió al shock. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha informado que más de la mitad de los 550 millones de días laborales perdidos anualmente por ausentismo "están relacionados con el estrés". En 2015, un análisis de casi 300 estudios encontró que las malas prácticas en el lugar de trabajo influían mucho en la mortalidad y probablemente conducen a una enfermedad diagnosticada, como el humo de segunda mano, un carcinógeno conocido y regulado.

Las prácticas laborales perjudiciales incluyen largas jornadas de trabajo, conflictos entre el trabajo y la familia, inseguridad económica derivada de la pérdida de empleos, no tener horarios regulares, ausencia de control laboral y, en EE.UU., no tener seguro médico. El lugar de trabajo está enfermando a las personas e incluso matándolas, y eso debería preocuparnos. Con los crecientes costos de atención médica en todo el mundo, el lugar de trabajo se ha convertido en un importante problema de salud pública.

"Según la clínica Mayo, tu supervisor es más importante para tu salud que tu médico familiar", dice Bob Chapman, director ejecutivo de la firma de manufactura Barry-Wehmiller. Las largas jornadas de trabajo afectan la salud de los empleados. El Foro Económico Mundial estima que aproximadamente las tres cuartas partes de los gastos de atención de la salud a nivel mundial corresponden a enfermedades crónicas

[12] Adam Smith visto por Vargas Llosa. Beethoven Herrera Valencia. 16 / 09/ 2018. Portafolio.
[13] Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo p,10. Oficina Internacional del Trabajo – OIT, 2019. Ginebra.
[14] Jeff Pfeffer. Universidad de Stanford. Las formas invisibles en las que tu lugar de trabajo "te está matando". Especial para BBC. Obtenido 23/09/2021. https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-44116604

y enfermedades no contagiosas que representan el 63% de todas las muertes. Las enfermedades crónicas provienen del estrés y comportamientos poco saludables como fumar, beber, consumir drogas y comer en exceso a causa del mismo estrés.

Numerosas encuestas muestran que el lugar de trabajo es una de las principales causas de estrés y, por lo tanto, es una causa importante de la crisis de sistema de salud. El Instituto Estadounidense del Estrés afirma que el estrés en el lugar de trabajo le cuesta a la economía estadounidense unos US$300.000 millones cada año. Un artículo que escribí en una revista científica estimó que hubo 120.000 muertes anuales adicionales en EE.UU. debido a prácticas de gestión nocivas, y que los costos adicionales de atención de la salud fueron de US$190.000 millones cada año.

Las malas prácticas laborales generan malos hábitos alimenticios. Eso convierte al lugar de trabajo en la quinta causa de muerte, peor que la enfermedad renal o el Alzheimer. En Reino Unido, la oficina de salud y seguridad informó que entre 2016 y 2017 se perdieron 12,5 millones de días laborales por estrés, depresión o ansiedad relacionados con el trabajo.

Nada de esto es necesario, porque las prácticas de trabajo que son malas para las personas tampoco ayudan a la empresa. Las largas jornadas de trabajo están negativamente relacionadas con la productividad. Aunque puede parecer contradictorio, los despidos no mejoran el rendimiento organizacional y, a menudo, hacen que se pierda los mejores empleados. Las personas deben tener un equilibrio entre su vida familiar y laboral.

Debido a los costos directos tales como despidos, y costos indirectos, como perder personas que tienen relaciones sólidas con los clientes, ni siquiera se ahorra dinero. Durante décadas, las investigaciones han demostrado que otorgar a las personas más control sobre cómo y cuándo hacen su trabajo aumenta la motivación y el compromiso.

No es de extrañar que los empleados estresados tengan más probabilidades de renunciar y la rotación es costosa. La investigación sistemática demuestra lo que debería ser obvio: los empleados enfermos y estresados no son tan competentes o productivos en su trabajo como los que son más saludables. Todo indica que el trabajo está empeorando. Los recortes de empleos, que solían ocurrir solo en tiempos económicos difíciles, ahora son rutinarios. Cuando 3G Capital unió a los gigantes de alimentos Heinz y Kraft, el 20% de los empleados quedó fuera a medida que la compañía fusionó procesos y eliminó cargos que se superponían.

El bienestar de los empleados beneficia la productividad de la empresa. La "economía de trabajo temporal" significa que la inseguridad económica es más alta, ya que las personas no saben cuáles serán sus ingresos de una semana a otra. Los programas que permiten a los minoristas y otras empresas, como hoteles y restaurantes, tener solo a las personas que los análisis predicen que serán necesarios, hacen

que los trabajadores a menudo enfrenten ingresos fluctuantes y no tengan mucha capacidad para hacer frente a las responsabilidades familiares.

En los años 50 y 60, los directores ejecutivos veían su trabajo como un equilibrio entre sus obligaciones con los accionistas, los clientes, los empleados y la comunidad, el llamado "capitalismo de las partes interesadas". Ahora los intereses de los accionistas dominan. Pocos líderes parecen entender que cuando las personas trabajan para ellos, esas personas ponen su bienestar físico y psicológico en sus manos.

Los directores deben tener clara la importancia de las vacaciones para sus empleados. Pero algunos líderes están tomando otro camino. Compañías como Patagonia, Collective Health, SAS Institute, Google, John Lewis Partnership, que es propiedad de los empleados, y Zillow dan un ejemplo de lo que podría ser una alternativa.

A las personas se les paga tiempo libre y se espera que lo usen. Los gerentes no envían correos electrónicos ni mensajes de texto a toda hora. La gente trabaja, se va a casa y tiene tiempo para relajarse y descansar. Estas organizaciones ofrecen comodidades para que las personas puedan tener un trabajo y una vida familiar. Las personas son tratadas como adultos y tienen control sobre lo que hacen y cómo lo hacen para cumplir con sus responsabilidades laborales, sin que haya microgerencia.

Y lo que es más importante, las empresas son dirigidas por personas que toman en serio sus obligaciones para con su gente. SAS Institute tiene un director de salud cuyo trabajo no es solo controlar los costos, sino también garantizar que los empleados estén lo más saludables posible. Bob Chapman reconoce que todos los que vienen a trabajar a Barry-Wehmiller son el "niño precioso de alguien" o miembro de una familia.

Nadie debería estar muriendo por un sueldo. El fundador de Patagonia escribió un famoso libro titulado "Deja que la gente vaya a surfear". En una industria tan competitiva, todos los empleados de Patagonia obtienen un seguro de salud desde el primer día de trabajo y cada dos fines de semana es un fin de semana de tres días para que la gente pueda disfrutar de actividades al aire libre. Las personas deben elegir a su empleador no solo para obtener un buen salario y oportunidades de promoción, sino sobre la base de si el trabajo será bueno para su salud psicológica y física.

Los líderes empresariales deben medir la salud de su fuerza de trabajo, no solo las ganancias. Y los gobiernos preocupados por la crisis de los costos de la atención de salud deben centrarse en el lugar de trabajo, porque el estrés en el lugar de trabajo claramente está enfermando a las personas. Nada de esto es necesario. Nadie debería estar muriendo por un sueldo.

1.13 France Telecom y el caso de los suicidios laborales. [15]

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

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

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

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

[15] Redacción BBC News Mundo. Obtenido 12/ 3/2022: https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-48951043

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.14 Fuero por discapacidad. [16]

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

1.14.1 Discapacidad física:

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

1.14.2 Discapacidad sensorial:

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

1.14.3 Discapacidad intelectual:

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

1.14.4 Discapacidad psíquica:

Las personas sufren alteraciones neurológicas y trastornos cerebrales. Respecto a esta discapacidad, se puede dar por al llamado “estrés laboral” que comúnmente se presenta cuando el trabajador está bajo

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

una carga laboral excesiva o estado de presión continuo y recurrente.

1.14.5 Las personas con discapacidad.

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

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

2.1 Garantías laborales. [17]

Un veredicto emblemático sobre el derecho al trabajo y la intimidad en ambientes tecnológicos es la sentencia T-109/21 de la Corte Constitucional, este fallo sin precedentes reconoce garantías laborales de modelo que fue desvinculada como una medida para garantizar el derecho a la intimidad y la protección contra injerencias en la vida privada y familiar. La Corte constitucional desde la perspectiva interseccional, reviso la documentaciónde agresiones contra el derecho fundamental a la intimidad, relacionándolo con la necesidad humana de un bienestar físico, económico y emocional de quienes laboran precariamente, usando el internet hallando una vulneración sistemática delos derechos a la igualdad, al libre desarrollo de la personalidad, la identidad personal, la salud, la propia imagen, el mínimo vital, la vida, la intimidad y la justicia.[18]

En las actas de Inspección laboral del Ministerio de trabajo, allegadas al acervo probatorio, se encontró que en los centros de trabajo de las webcams no hay actividades de medicina del trabajo prevención y promoción de la salud, ni tampocoestándares mínimos del sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo.[19]

Que el tamaño las habitaciones son un poco reducidas, no cuentan con puerta alguna, en cuanto a las demás áreas del establecimiento de comercio se observa que en las instalaciones existe un patio con escombros no apto para el descanso de las modelos webcam, hay una cocina sin las medidas de bioseguridad.[20] Es decirlas trabajadoras carecen de espacios para el ejercicio al derecho de su intimidad. La actividad de webcam se hace a expensas del sacrificio de algunas mujeres queingresan al negocio como una opción de supervivencia, o como una salida para lograr independencia económica y mejorar su nivel de vida.[21] Se vendía pornografía,que no es otra cosa que la mercantilización digital de la intimidad.

En todas las anteriores situaciones de carácter complejo y multidimensional en queresultan vulnerados los derechos humanos de las mujeres, la Corte Constitucional resalto que, algo en lo que sí se ha logrado un mínimo nivel de consenso jurídico esen que, la explotación sexual de otro ser humano con fines de lucro es incompatiblecon la dignidad humana (inclusive si media consentimiento).[22]

---

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

En el modelaje de webcam se presenta el fenómeno de anomia[23], es preciso señalar, de entrada, que el oficio de modelo webcam no cuenta con una regulaciónespecífica en el ordenamiento jurídico colombiano. Esta trabajadora estuvo inmersaen una relación laboral soterrada y, en consecuencia, su desvinculación se produjomientras era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada.[24]

Esa actividad se realizó mediante el uso de las tecnologías de comunicación, que ha ganado un espacio predominante en la vida de millones de personas alrededor del mundo.[25] En un principio, se inició con sitios web de pornografía y publicacionesrelacionadas con la prestación de servicios sexuales a domicilio; hoy día existe un amplísimo mercado de las denominadas modelos webcam y de los estudios a travésde los cuales prestan sus servicios.[26] En ese escenario viendo a estas trabajadorascomo nuevos sujetos legales laborales y biotrabajadoras, su estrategia de sobrevivencia era negociar su intimidad.

2.2 Gestión de seguridad y salud.[27]

¿Cuáles son los tipos de accidente que se pueden dar?

Hablamos de accidentes laborales antes como de trabajo, estos pueden ser por causa o con ocasión, también podemos tener accidentes de tránsito, accidentes culturales, deportivos, entre otros. También existen accidentes comunes.

¿Existen enfermedades que tengan que ver con la actividad laboral?

Claro, tenemos q indicar a los oyentes que existen enfermedades laborales pues estás deben tener un nexo causal, y también existen enfermedades de carácter común que no tienen su origen con la actividad laboral o de trabajo.

¿Las empresas están obligadas a tener afiliados a sus trabajadores al sistema integral de seguridad social?

[23] Es una actividad que, en principio, al no estar expresamente prohibida como tal, no deviene ilícita, lo que no significa que pueda desarrollarse absolutamente al margen del derecho, dado que toda actividad de los particulares, incluso la que se realice en ejercicio del principio de libertad económica previsto en el artículo 333 C.P., está sujeta a la observancia de la Constitución y las leyes, como se desprende claramente de los artículos 6 y 95 de la Carta Política. Ibidem
[24] Ibidem
[25] Al punto que sectores económicos millonarios han encontrado una manera de lucrarse con la creación y difusión deactividades de tipo sexual para adultos. Ibidem.
[26] Ibidem
[27] Que Es El SGSST, Las #10 Preguntas Más Frecuentes. Obtenido 20-02.2023: https://smsafemode.com/blog/que-es-el-sgsst-las-10-preguntas-mas-frecuentes/

Si, las empresas deben tener afiliados a todos sus trabajadores en ARL, Salud y al respectivo Aseguradora de Fondo Pensional AFP.

¿Las empresas deben tener un Sistema Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo?

Claro, toda empresa debe ajustar sus procedimientos y actividades de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo., Prevenir los riesgos entre otros.

¿Qué es el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST?

El Sistema de gestión es un proceso gracias al cual las organizaciones están en la obligación de desarrollar una serie de actividades con la finalidad de proteger la integridad de los trabajadores gracias a los cuales la mayoría de las empresas se ha logrado reducir de manera significativa la cantidad de accidentes. Aunque las empresas son responsables del desarrollo de este proceso, los trabajadores de todos los niveles de la empresa (todos los cargos) deben participar en las actividades, procedimientos y programas que se desarrollen. La implementación además no es un proceso que se deba realizar en un solo momento, sino que implica que se deban desarrollar actividades de manera continua para que los riesgos existentes se puedan controlar de manera constantes, ya que debemos tener en cuenta que debe estar basado en acciones bajo el modelo ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar).

¿En consisten el Decreto 1072, las Resoluciones 1111, ¿0312 y su matriz legal?

En resumen, estas son algunas de las normas más importantes generadas por el Ministerio de Trabajo gracias a las cuales se regulan y reglamentan obligaciones que deben ser aplicadas por cada entidad. De igual manera en estas normas se establecen de manera específica cuales son los requisitos o estándares mínimos que se deben cumplir los cuales normalmente son los aspectos más solicitados en evaluaciones, auditorias y revisiones de la gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST). Cabe destacar que, aunque aquí podemos encontrar la información central del SG SST existen otras normas que también son importantes y según la actividad de cada organización puede aplicar la necesidad de implementar acciones adicionales, es por esto que uno de los puntos centrales del proceso es crear una matriz legal, siendo este un formato en el que se registran las normas que son obligatorias para la entidad que está implementando este proceso. Según las exigencias actuales para el SGSST para cumplir con los estándares mínimos se tienen en cuenta cuales son las características específicas de la empresa u organización, esto quiere decir que según la cantidad de trabajadores o el nivel de riesgos reportado a la ARL se deben cumplir distintos estándares.

¿Quién debe implementarlo?

De acuerdo con la normatividad se establece que el desarrollo del sistema de gestión debe ser aplicado por “todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.” Es decir, todas las organizaciones que tengan al menos 1 trabajador (incluye empresas, propiedades horizontales, cooperativas, fundaciones) independientemente si actúan como persona jurídica o natural. Cabe destacar que con las exigencias actuales la empresa debe contar con el apoyo de personas con el conocimiento y acreditaciones necesarias, estos son los perfiles existentes y sus capacidades:

Técnicos y tecnólogos SST: Pueden realizar acciones de acuerdo con el diseño de un profesional o especialista. Profesionales SST: Campo de aplicabilidad completo. Especialistas SST: Campo de aplicabilidad completo. Es clave que todas las personas que intervienen en el proceso, independientemente al nivel académico deben hacer el curso de las 50 horas del SGSST. También es importante tener en cuenta que existen unos equipos de apoyo compuesto por los trabajadores de la empresa dentro de los cuales se encuentran: COPASST o Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. CCL o Comité de Convivencia laboral. Brigada de Emergencia. Los anteriores grupos deben conformarse y mantenerse en la empresa, donde además deben recibir distintas capacitaciones y acompañamientos para que sus acciones aporten constantemente al SG-SST.

¿Que son las políticas SST o de Seguridad y salud en el trabajo?

También denominada política de seguridad y salud en el trabajo es el conjunto de normas internas de cada organización creadas con el objetivo de establecer unos parámetros que todos los empleados deben cumplir para prevenir que se presenten situaciones como accidentes e incidentes de trabajo, enfermedades laborales u otras condiciones que pueden llegar a poner en riesgo a las personas que realizan actividades. Es importante considerar crear al menos las siguientes políticas: Política del SGSST. Política contra el consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas. Política contra el acoso laboral. Otro punto que es muy necesario es que las políticas sean firmadas por el representante legal de la empresa, demostrando su aprobación a las mismas y posterior a esto publicarlas en la cartelera de la organización y en lo posible tener un registro en el que se evidencie que cada una de estas políticas han sido presentadas y son conocidas por cada uno de los trabajadores o colaboradores, quienes tienen el derecho laboral de conocerlas para poderlas aplicar. No olvides que las políticas deben ser actualizadas al menos una vez cada año.

¿Como hacer el plan de trabajo anual?

Las actividades para cumplir con el SGSST no deben ser desarrollada de manera aleatoria esto significa que se debe crear un plan anual de todas las acciones relevantes planeadas que se van a desarrollar en el periodo de 12 meses y de esta manera poder demostrar el compromiso de la empresa (empleador) por el control de riesgos laborales. Es muy importante que el plan de trabajo se establezca y se definan de manera clara metas, responsabilidades, recursos que se emplearan para el desarrollo de este, así como también contar con las actividades que son de obligatorio cumplimiento según los estándares mínimos que debe tener la organización o empresa. Y cada vez que pase un año se debe evaluar que las actividades (se deben analizar los indicadores de gestión) se desarrollaron conforme a lo establecido en el último plan de trabajo, así como es necesario que cada año genere un nuevo plan.

¿Qué es el Servicio para el plan de trabajo y los objetivos del SGSST?

Cuando hablamos de objetivos nos referimos a lo que esperamos lograr durante y después del desarrollo de una serie de actividades o gestión SST, cabe destacar que estos objetivos deberían ser medibles, lo cual significa que cada objetivo presente tiene que contar con una forma de medición que nos demuestre su efectividad. Aunque en general todas las acciones que realizamos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo están dirigidas a proteger la integridad de las personas, cada empresa debe tener unos objetivos que se ajusten a las necesidades que se tienen y a los requisitos de cumplimiento legal que deben aplicar. Siempre que queremos cumplir con una serie de objetivos es necesario de manera anticipada la fijación de metas que permitan que lo propuesto se pueda cumplir.

¿Cuáles son los Presupuestos y precios del SG-SST?

Dentro de los requisitos del Sistema de gestión es necesario establecer o definir de manera anual la cantidad de dinero que se designa para el desarrollo de todos estos temas dentro de los cuales no nos debemos limitar solo a los recursos que implican costos directos sino un aspecto detallado de cuáles son los precios de mantener vigente el SGSST dentro de los cuales debes considerar, pero no limitarte a los siguientes: Servicios de empleados o empresas a cargo del SGSST. Exámenes médicos ocupacionales. Elementos de emergencias. Tiempos de actividades en los que la empresa no fue productiva. Elementos de protección personal. Cambios o remodelaciones creados para brindar más seguridad. Maquinas o equipos que se adquieran para hacer más seguro el trabajo- Es importante que los valores o presupuestos que aquí sean establecidos sean reales ya que en algunos casos la verificación de estos datos puede darse y si el valor no se acerca lo suficiente a los precios de los recursos destinados el presupuesto no será real, también por cambios en la empresa puede darse la necesidad de hacer cambios en el presupuesto antes que pase un año para lo cual es necesario dejar un anexo aclaratorio de por qué se realiza este cambio.

¿Que toca tener del 2021– 2022 y plazos?

Tanto en la resolución 1111 del 2017 como en la resolución 0312 de 2019 se establecen las actividades que se deben hacer en el SGSST, pero para que quede mucho más claro el proceso de mejora continua que plantea el ministerio de trabajo es importante tener en cuenta lo siguiente:

En relación con los plazos de acuerdo con la normatividad vigente, Estas son las Fases del SGSST de acuerdo con resolución 1111 y 0312. Esto significa que en un proceso inicial de implementación hay que tener es necesario desarrollar las 5 fases y teniendo en cuenta que ya superamos la fecha de la fase 5 que estaba establecida para abril del 2019 se debe considerar la implementación definitiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

¿Qué hago en caso de accidentes de trabajo AT?

En caso de tener un accidente de trabajo o AT es necesario realizar una investigación e implementar planes de acción para que sucesos como estos no se repitan, recuerda que en caso de no contar con un debido proceso se puede considerar como una parta grave para tu organización que puede producir en determinados casos fuertes sanciones por incumplimiento. Antes de nada, es importante que reconozcas si ha habido accidentes de trabajo en tu organización para lo cual es necesario remitirse a la ARL o administradora de riesgos laborales (Positiva, Sura, Colmena, Axa Colpatria…) y validar que no haya registro de accidentes de trabajo, en caso en el que se presenten es necesario solicitar el FURAT el cual es el registro de reporte de un accidente de trabajo ante la ARL.

¿Cuál es la definición general de accidente de trabajo?

Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. También, es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

¿Cuál es el plan de mejoramiento?

De manera frecuente se debe hacer una evaluación inicial o autoevaluación (realizada por empleadores o contratantes) del SGSST gracias a la cual podemos conocer de manera clara como estamos cumpliendo con los requisitos y cuál es el impacto de nuestras acciones necesarios sin embargo de acuerdo con la evaluación de estándares es importante considerar los que la norma establece del estado de nuestro proceso y con base a eso ejecutar acciones para poder nivelar el resultado de calificación de nuestra última evaluación.

CRITERIO VALORACIÓN ACCIÓN

Si el puntaje obtenido es menor al 60% crítico.

Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.

Si el puntaje obtenido está entre el 60 y 85%: Moderadamente aceptable:

Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos.

Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.

Si el puntaje obtenido es mayor al 85% aceptable.

Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas. También es clave saber en esta misma norma nos indican lo mínimo que se debe tener en el plan de mejoramiento es: Las actividades concretas a desarrollar. Las personas responsables de cada una de las actividades de mejora. El plazo determinado para su cumplimiento. Los diferentes recursos administrativos y financieros destinados para la realización de las acciones de mejora. Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades para subsanar y prevenir que se presenten en el futuro hechos o situaciones que afecten el bienestar y salud de los trabajadores o personas que prestan servicios en las empresas.

¿Cuáles son los Beneficios del SGSST?

Estos son los algunos de los principales de beneficios de las empresa u organizaciones que diseñan adecuadamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Protección a los trabajadores mejorando su calidad de vida y garantías de un ambiente de trabajo favorable Reducción en la cantidad de incapacidades o ausentismo por condiciones de salud alteradas Reducción o eliminación en el nivel o cantidad de accidente de trabajo Incremento en el nivel de productividad en la empresa. Motivación de los trabajadores. Evita multas o sanciones por las entidades de vigilancia y control. Gana contratos o licitaciones por cumplir con el SGSST.

2.3 Gestión del trabajo.

2.4 Glasgow, cumbre sobre el cambio climático. [28]

La ciudad de Glasgow (Escocia) ha sufrido una importante transformación de urbe industrial a ejemplo de desarrollo sostenible. Tras albergar la COP26, sus autoridades confían en lograr la neutralidad climática para 2030 con una fuerte apuesta con la colaboración público-privada. Durante años, las palabras Glasgow y verde fueron casi contradictorias. Esta ciudad es la más poblada de Escocia con más de 600.000 habitantes, segunda ciudad más importante de toda la isla, solo por detrás de la capital Londres.

La urbe ha logrado cambiar por completo su faz en apenas unas décadas. Del gris de las fábricas abandonadas al verde de los parques, Glasgow ha sufrido una auténtica transformación, dándole la vuelta a su imagen hasta el punto de ser reconocida en 2020 como mejor Ciudad Verde Global por el Foro Global sobre Asentamientos Humanos, un premio apoyado por Naciones Unidas con el que se busca destacar “avances importantes y experiencias valiosas” en la búsqueda de ciudades más verdes y sostenibles. Además, la urbe también ocupa el cuarto lugar en el Índice global de sostenibilidad de destinos, que promueve el turismo responsable.

Una transición que explica en parte porque esta urbe escocesa fue la elegida por el Gobierno británico para alojar la decisiva COP26, cita internacional en la que están puestas gran parte de las esperanzas mundiales para lograr una acción climática más ambiciosa. Y es que, en los apenas 15 años que han pasado desde que en 2006 la ciudad empezara a preocuparse realmente por su impacto climático, Glasgow ha reducido sus emisiones de CO2 en un 41%, superando con creces el objetivo que se marcó del 30%. Y lo ha hecho abogando por un enfoque integrado, en el que cualquier proyecto de sostenibilidad se hace teniendo en cuenta a los ciudadanos, las empresas y las partes interesadas de Glasgow. De hecho, gran parte del trabajo realizado por la ciudad hasta ahora ha consistido en conseguir que las

[28] Impulsamos la acción climática en la COP 26 para cumplir los objetivos del Acuerdo de París. Obtenido 21-11-2022: https://www.iberdrola.com/sostenibilidad/contra-cambio-climatico/cop26

empresas locales se unan al reto.

En concreto, la ciudad ha lanzado recientemente la Carta de Glasgow Sostenible, con la que busca permitir a las empresas comprometerse públicamente con el logro de resultados más sostenibles, asegurando así que los diferentes actores trabajen de forma conjunta. Los esfuerzos del ayuntamiento para incluir a actores privados no se centran sólo en la reducción, sino que entran de lleno en la economía circular. La COP26 ha acelerado los esquemas de alianzas y los programas de participación empresarial que "moldearán las mentes de la fuerza laboral futura mostrándoles cómo pueden comprometerse con las empresas que abordan el cambio climático". Además, la ciudad también está lanzando un distrito urbano neutro en carbono, comenzando con la implementación de la denominada "Calle Inteligente". Ubicada en un área con edificios residenciales, académicos, comunitarios, comerciales e industriales en el centro de Glasgow, el proyecto buscará ser un modelo para cualquier ciudad inteligente.

De hecho, el ayuntamiento describe esta calle "como una demostración de cómo se verían los sistemas de energía inteligentes y sostenibles en Glasgow, y el resto del mundo, en el futuro", ya que mediante una sola actuación urbanística se podrán abordar problemas relacionados con la pobreza energética, el envejecimiento de la infraestructura y la contaminación del aire. "También buscan modernizar las viviendas tradicionales de piedra arenisca de la ciudad, que son notoriamente difíciles de calentar", asegura un portavoz del ayuntamiento. "Habrá una inversión sustancial necesaria para llevar estos edificios a los estándares modernos de eficiencia energética".

En cualquier caso, cuando la ciudad habla de sus esfuerzos climáticos, siempre lo hace desde una perspectiva también social. Aunque la idea era eliminar el tráfico para mejorar la calidad del aire en el centro de la ciudad, también se buscaba devolver un espacio cívico clave a los habitantes locales para que lo utilicen para sus propios fines, un enfoque consagrado a través del programa de Spaces For People, que nació al calor del covid pero tiene visos de mantenerse mucho más allá en el tiempo.

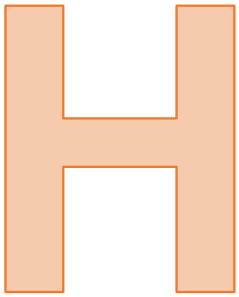
El periplo verde de Glasgow no se acaba aquí. El Ayuntamiento de Glasgow ha presentado su borrador de plan para implementar un sistema que haría que la ciudad alcanzara emisiones netas cero para 2030 al mismo tiempo que mejora la resiliencia y la calidad de vida. En concreto, el nuevo documento actúa como un plan de nueve años para transformar la ciudad y su economía de una manera que se pueda combatir la emergencia climática al mismo tiempo que la urbe lucha contra la pérdida de empleos y los riesgos causados por la pandemia del coronavirus.

"La escala del cambio hacia una economía con cero emisiones de carbono y resiliente al clima es de una magnitud mucho mayor que los desafíos que enfrentaron nuestros antepasados", explicó tras la aprobación del plan la alcaldesa de la ciudad, Susan Aitken. "Esto no será fácil y, de hecho, ninguna ciudad tiene todas las respuestas sobre cómo es un nuevo modelo económico. Pero reconocer que es necesario y comenzar el viaje es la parte más difícil. Por lo tanto, espero que este documento dé esperanza que, junto con otros,

se pueda enfrentar el desafío definitorio de la generación, y que el Ayuntamiento de Glasgow se comprometa a desempeñar su papel", aseguró. El pacto verde compromete al consejo a co-diseñar una hoja de ruta que presentará de manera completa y técnica el camino para lograr emisiones netas cero, y que se alineará con la Contribución Determinada a Nivel Nacional (NDC) de Escocia.

La consulta recabará opiniones sobre cómo maximizar la eficacia del acuerdo, generando los mayores beneficios económicos y sociales al abordar la crisis climática, escuchando las ideas de ciudadanos, comunidades y empresas para lograr el mayor consenso posible. Buenas tardes.

2.5 **Guadua**.



3.1 Hábitos saludables.

3.2 Herramientas para multiplicar aprendizaje. [29]

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

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

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

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

La exploración: cuando se quiere saber lo que los y las participantes saben de un tema o de un problema.

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

La estructuración: cuando se quiere incentivar el conocimiento de conceptos y/o de teorías. La integración: cuando se quiere incentivar el uso de los aprendizajes en situaciones prácticas.

Las herramientas se pueden utilizar en todos los momentos de la actividad de multiplicación, pues pueden servir para iniciar la sesión, para romper el hielo, para la presentación de los y lasparticipantes o para estimular la reflexión. Si desea conocer y practicar algunas de estas actividades. A continuación, se presenta el ejemplo del Árbol de problemas: Es una herramienta de exploración que permite el acercamiento a situaciones problemáticas, a necesidades o intereses que requieren su análisis para la compresión, en profundidad, de los orígenes de un problema, así como las perspectivas de transformación. Esta herramienta se centra en las percepciones, tanto manifiestas como significativas desde la subjetividad. Se trata de la representación de un árbol, en el que el tronco, las raíces y las ramas cumple una función.

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

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

Socialización en grupo: Una vez hecho el ejercicio, el grupo analiza la situación de esta forma: ¿Porqué eligieron el núcleo de problema o situación que aparece en el árbol de problema? Se clasifica eltipo de problema y se trata de explicar. ¿Quiénes son las personas que hacen parte del problema?
¿Quiénes podrían ser parte de las soluciones? ¿Qué se quiere cambiar del problema o la situación?

¿por qué? ¿Si no se resuelve el problema o situación, qué pasaría?

3.3 Herramientas conceptuales para el bienestar del trabajador.

3.4 Historias sobre el trabajo. [30]

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

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

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

[30] Javier Borda Díaz. El empleo. com. Increíbles historias que suceden en el trabajo. Obtenido 21/08/2021https://www.elempleo.com/co/noticias/noticias-laborales/increibles-historias-que-suceden-en-el-trabajo-5931

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

Al hablar de Twitter no todo es malo, ni más faltaba. Aquí también se pide y se encuentra empleo. "Estoy buscando trabajo. Soy maestro y vivo en Málaga, pero trabajo de lo que sea donde sea", tuiteó un español llamado Juan Carlos Cano, hombre entonces de 32 años aquejado por estar un año sin laburar por culpa de una lesión en el hombro. Al final de su exitosa acción digital, recibió másde 30 ofertas laborales y se decantó finalmente por una vacante del sector financiero. Luego borró el mensaje.

3.4.1 El circo laboral.

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

3.4.2 Cierto es que el trabajo también puede ser un infierno.

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

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

3.4.3 Verdades en la cara.

No nos digamos mentiras: todos hemos tenido un pésimo jefe. Otros más desdichados han sufrido al jefe vago, abusador, gritón e, infortunadamente, hasta el acosador. Basta recordar lo que sufrieron–y siguen sufriendo- las mujeres de mano de hombres depredadores que hoy están en la palestra gracias al movimiento #MeToo. Ilegalmente, algunos empleadores han obligado a las mujeres a usartacones en el trabajo. No pocas veces se han hecho virales fotos de pies maltratados. Kate Hannah,británica de 22 años, dijo ser despedida por ir al trabajo sin brasier y la noticia traspasó fronteras gracias a las redes sociales.

3.4.4 Pero también hay esperanza en la humanidad.

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

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

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

3.4.5 Colombia mágica

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

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

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

3.5 Hitos sobre los mineros chilenos. [31]

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

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

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

los mineros que quedaron atrapados en este depósito de cobre y oro ubicado al norte de Copiapó, al este de Caldera.

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

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

Buscando una salida: Después del accidente del jueves 5 de agosto, en el exterior se pudo constatar que la rampa había colapsado. El sábado se hizo un primer intento de entrar por una chimenea de ventilación, pero esto casi termina en una nueva tragedia, tras un derrumbe al interior del pique en donde trabajaba el equipo de rescate. Las personas lograron salir a la superficie con una desoladora afirmación: el acceso por la chimenea quedaba descartado. Ese mismo día llegaron a la mina la entonces ministra del Trabajo, Camila Merino, y posteriormente el –a la fecha– titular de Minería, Laurence Golborne. En la noche también arribó el presidente Sebastián Piñera, quien comprometió los “recursos y esfuerzos que fuesen necesarios” para rescatar a los mineros. “Estamos trabajando para sacar a ‘los viejos’, están todas las mineras dispuestas a ayudar, mañana deberían llegar las máquinas para hacer sondajes”, habló desde una camioneta el presidente en esa fecha de Sonami, Alberto Salas.

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

En ese momento se empezó a organizar desde el Gobierno un equipo encomendado a Codelco y al cual se integraron profesionales de diversas compañías e instituciones públicas y privadas. Por ejemplo, representantes de Escondida habían llegado el domingo 8 de agosto para realizar labores de sondaje y que serían acompañados por profesionales de Anglo American y Codelco-Salvador en esa línea de trabajo dentro del rescate. Se integraron a esta tarea de diversas maneras las compañías mineras Collahuasi, Xstrata Copper, Barrick, Freeport McMoRan, Kinross y Yamana. En términos de perforación se cuentan las empresas Escondida, Collahuasi, Mantoverde, Salvador, Andina, y El Peñón, que pusieron a disposición los servicios de perforación que se prestan en sus diferentes faenas, a saber: Terraservice (y su filial Terracem), Adviser Drilling, Geotec (con sus socios de Layne Christensen), Precision Drilling, Major Drilling, Boart Longyear, Enap y Geo Operaciones.

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

Se conforma un equipo: El Gobierno ya comenzaba poco a poco a guiar las operaciones en terreno el fin de semana tras el accidente. Esto los llevó a poner la mirada en la principal empresa estatal minera y, como se trataba de un derrumbe en una mina subterránea, la conclusión fue que expertos de Codelco en ese tipo de operaciones tomaran el liderazgo técnico. Fidel Báez fue finalmente el encargado corporativo de Codelco de coordinar desde Santiago el trabajo que se hacía en San José. Mientras ocurría esto, el entonces gerente de mina de El teniente, André Sougarret, había llegado a San José el mismo lunes sin tener muchos antecedentes respecto de la mina y del accidente. “Empezamos a enterarnos poco a poco más que por la prensa, por algunos llamados telefónicos que a partir del domingo luego del derrumbe me hicieron partícipe de esta experiencia”, recordaba Sougarret en una exposición técnica acerca del rescate, realizada en Geomin 2011. Sougarret quedó al mando de una cuadrilla de trabajo de profesionales y técnicos de Codelco, junto a su lugarteniente en la tarea, René Aguilar (en ese instante gerente de riesgos profesionales de El teniente). Pero también asumió labores de coordinación con los demás especialistas de diversas compañías que colaboraban en la mina en conjunto con profesionales del Ministerio de Minería. Frente a la opinión pública el vocero oficial fue el ministro de esa cartera, mientras que el vocero técnico fue Sougarret.

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

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

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

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

Mientras, en el frente técnico preocupaba el tema de la medición de desviaciones de los sondajes para dar con dos blancos a los cuales se apostaba: el refugio y el taller de la mina, lugares donde se presumía podían encontrarse con vida los mineros. Ya el 10 de agosto falló el primer sondaje por presentar una desviación que lo hacía inviable de dar en el blanco. “La información que me entregaba la gente que hace sondajes es que éstos tienen desviaciones normales en torno al 5%, y para profundidades de 700 m un

5% eran aproximadamente de 35 a 40 metros de posible desviación. La galería tenía 10 metros de largo por 5 m de ancho, y ese era el blanco que teníamos que encontrar, por lo tanto, la precisión necesaria para encontrar a los mineros y hacer blanco era en torno al 1%", recordaría André Sougarret.

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

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

En la lista final de sondajes aparecen 20 pozos (no todos correlativos) en total. El primero en romper lo hizo a la altura del refugio a eso de las 5:40 AM y fue el sondaje 10b de Terraservice. Éste, tras ser encamisado, se usó como vía de agua y alimento para los mineros. El segundo en romper, el 23 de agosto, fue el pozo 16 de la empresa Adviser, que también llegó hasta el refugio y que se destinó para comunicaciones e inyección de aire. Finalmente, el 6c, de Geotec, fue el tercero en romper, el jueves 26, y lo hizo en el taller. Éste sería el que se ensancharía luego para hacer el rescate con la cápsula Fénix.

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

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

propuestas desde Chile y el exterior apostando a sacar a los mineros de la manera más segura y rápida posible.

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

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

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

Esta solución también contó con varias alternativas: “Siempre nos pusimos en distintas opciones de qué podía pasar. Una de las cosas que pensábamos era que la cápsula podía quedar atrapada, que cayera

alguna piedra y que no pudiéramos sacar a los mineros", recordó Sougarret. Considerando estas contingencias, en su diseño se consideró que ésta debía tener 4 metros de largo. "Era tan larga porque tenía la capacidad de doblarse en dos. Si quedaba atrapada en la parte superior, podíamos bajar al minero nuevamente hasta abajo y podíamos hacer un nuevo intento con mayor presión hacia arriba y no tener al minero expuesto", detalla.

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

La imagen de la cápsula Fénix 2 y los mineros quedó plasmada en las portadas de los principales medios de prensa del orbe. "Pudimos colocar un tema bastante árido, como es la minería, en la opinión pública y esto, finalmente, fue tomado como un trabajo bien hecho. Para nosotros el rescate terminó no sólo cuando sacamos a los 33 mineros sino cuando sacamos a los rescatistas; nosotros habíamos diseñado un sistema en que nadie de los que estaban presentes podían salir accidentados o podían tener algún contratiempo", rememora Sougarret. Con la salida del último rescatista, Manuel González, finaliza entonces la exitosa operación San Lorenzo, y nace una leyenda con protagonistas de carne y hueso.

3.6 Homo faber.

3.7 Horizontes del trabajo.

A raíz de las ideologías, humanismos, humanitarismos[32] y la beneficencia, se enmascara la negación del trabajo, como proceso vital. El culto al éxito, basado en el trabajo excesivo, hace que las personas se valoren por lo que producen. está política económica neoliberal, equipara a la persona a mercancías que, si no se integran al circuito económico, pierden utilidad, siendo finalmente marginados, es así como el sistema de mercado capitalista niega el acceso al sistema de salud y seguridad social, a una vivienda digna y un ingreso básico:

> *"El sistema neoliberal es incompatible con la lucha contra la desigualdad. Este sistema divide la sociedad en excluidos e incluidos. Se desentiende de los primeros y atemoriza a los segundos para perpetuar y aumentar el poder y la riqueza de los privilegiados. Se deja morir a los dependientes, a los sintecho, a los enfermos crónicos, a las personas en listas de espera, a los refugiados que se ahogan en el mar, a los emigrantes" [33].*

Se concluye que es necesaria una economía que redistribuya la riqueza para que haya paz social, el actual esquema genera un círculo vicioso de marginalidad y entrampamiento por la pobreza, si en los siglos pasados fue posible abolir el esclavismo, el desafío actual es abolir la pobreza, mediante políticas macro, con impuestos progresivos a la concentración de riqueza y nivelando los ingresos de los desposeídos a un mínimo de subsistencia.

[32] El humanitarismo se ha convertido una industria de miles de millones de dólares. Se trata de una parte fundamental de nuestra sociedad actual, que en muchos casos hace trabajos totalmente necesarios, pero que en otros prioriza su propia supervivencia económica por encima del resultado.29/12/2019.Obtenido de: frofeminas.com/2018/05/27/las-ongs-y-el-falso- humanitarismo.
[33] El neoliberalismo aplica la necropolítica, deja morir a las personas que no son rentables" Clara Valverde. De la necropolítica neoliberal a la empatía radical. 1/5/2020. Obtenido de: http://www.enorsai.com.ar/politica/22416- nota.html?fbclid=IwAR1fqI-

En el siglo XXI, la sociedad y la academia se han rebelado contra el humanismo tradicional, al que se considera “sentimental, fofo, burgués, hipócrita, complaciente, conservador, liberal, santurrón, estrecho y, a veces, una justificación para el poder”[34]. En la orientación humanista, los investigadores se encuentran con la civilización industrializada, que hace que las personas se preocupen exclusivamente por su supervivencia financiera y por más eficiencia para obtener el lucro[35].

Administrando personal, aparecen tendencias situaciones[36] y metodologías empresariales convertidas en trampas, que terminan manipulando y utilizando a los empleados.

Abordar el trabajo como proceso vital, implica la posibilidad de integrarse como redes en construcción de conocimiento, que aprenden a perfeccionarse en el hacer. Para Francisco Varela, “los sistemas vivos son sistemas cognitivos y la vida como proceso es un proceso de cognición”[37]. Es necesario entender, el papel que juega el reto bioético, de convertir el trabajo en un proceso, mediante el cual el trabajador y su familia sean agentes creadores de una vida dentro de una red de aprendizaje, que valga la pena ser vivida. Se requiere que familia, trabajador y sociedad, estén acoplados auto organizativamente empoderando a cada uno de estos actores, mediante el desarrollo progresivo de autonomía y calidad de vida.

El trabajo como proceso vital se sustenta desde la cosmovisión de Friedrich Nietzsche, “el sentido del trabajo no puede ser negadora de la vida, podemos permanecer en empleos que nos atontan, no ya porque lo necesitemos sino porque pensemos que es nuestro deber”, Nietzsche quisiera terminar con todas esas concepciones negadoras de la vida, de modo que los hombres pudieran verse de otra manera.[38]

Se propone mirar los procesos laborales en el contexto de la “globalización, asociado también a las innovaciones tecnológicas y de comunicación (TIC)”[39], como dinámicas propias de la complejidad

[34] 29/12/2019. Obtenido de: lconfidencial.com/alma-corazon-vida/2015-06-18/humanismo-postumanismo-idolatria-cuantificacion-big-data_888469/

[35] De esta manera todos los métodos van hacia la eficiencia y no hacia la cooperación humana y mucho menos hacia objetivos humanos. A esto se debe la necesidad de un tratamiento profiláctico y preventivo del conflicto industrial: el choque entre los objetivos de las organizaciones y los objetivos individuales de los colaboradores. Por tanto, resulta indispensable conciliar y armonizar las dos funciones básicas de las organizaciones industriales: la función económica (producir bienes o servicios para garantizar el equilibrio externo) y la función social (proporcionar satisfacciones a los participantes para garantizar el equilibrio interno). Chiavenato Idalberto. Introducción a la teoría general de la administración. Séptima edición 2006. p.p. 83. McGraw-Hill Interamericana. México.

[36] Enfoque inadecuado: Las relaciones humanas, representan una forma de paternalismo de organización donde los gerentes son los "tipos buenos" y los subordinados son tratados como "adolescentes inexpertos". Concepción ingenua y romántica del obrero: Imaginaba a un trabajador feliz, productivo e integrado al ambiente de trabajo.
Enfoque manipulador de las relaciones humanas: Constituyen una nueva forma de manipulación, apoyada en pensamiento grupal, falsa participación y en la democracia ficticia. Es entonces por lo que este sistema no se va a romper nunca, porque se es muy respetuoso con las ideas de los altos mandos, pero los subordinados realmente no son tenidos en cuenta. 29/12/2019.Obtenido de: Restrepo Londoño Amanda Lucía. Monografias.com/trabajos33/enfoque-administracion/enfoque-administracion.shtml#eval

[37] Así el conocimiento no es una exclusividad de los seres humanos, por el contrario, se hace extensivo a todos los organismos vivos porque tienen la capacidad de aprender y es el modo de existencia que determina el fenómeno de la vida, de esta manera se puede afirmar que, "los seres vivos son seres que consiguen mantener, de forma flexible, y adaptativa, la dinámica de seguir aprendiendo. Se afirma incluso que los procesos vitales y los procesos de cognición, son en el fondo, la misma cosa. (Assmann, 2002; 23) 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. ISSN 1794-8932.

[38] Sam Atkinson. El libro de la filosofía. p.p.2014. Penguin Random House. 2011. Londres.

[39] María Claudia Peralta-Gómez. Significados, cambios y contexto actual de trabajo. Divers.: Perspect. Psicol. / ISSN: 1794- 9998 / Vol. 8 / No 1 / 2012 / pp. 165-182. Universidad de La Sabana.Bogotá.

neuronal, superándose a sí mismos, interactuando y siendo cada vez mejores, con sistemas de aprendizaje continuo, la clave jurídica de esta aplicabilidad es el concepto de igualdad ponderada (Trabajo sin tratos diferenciados), entendiendo el trabajo como creador de conocimiento.

En el contexto actual, donde emergen nuevas formas de productividad y organización, mediante el uso o la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones, se pregunta:

¿Cuál es la relación entre un clima de seguridad, la satisfacción laboral y la rotación de personal?[40]

El trabajador vital se proyecta usando la tecnología, desde una perspectiva sostenible; armonizado e interconectado con la naturaleza; aplicando la bioeconomía y la economía circular. Otros valores de un trabajo bio; son los empleos estables y bien remunerados en el tiempo, generando bienestar, motivación y cualificación del oficio, para el mejoramiento continuo. El trabajador vital, es el nuevo sujeto legal laboral, que mediante su sustento busca: "la satisfacción del derecho fundamental de la subsistencia, el ejercicio y la realización de valores y propósitos de vida individual, así como el logro de las aspiraciones legítimas de su grupo familiar."[41]

La estabilidad y buena remuneración laboral se logra con la aplicación de la responsabilidad social de las empresas, con uno de sus grupos de interés que son sus empleados, para garantizar esos derechos es necesario que las empresas obtengan buenos rendimientos y ganancias, para que puedan irradiar sus utilidades a los trabajadores generando cohesión social.

Ante el seguimiento de trabajos consistentes en realizar micro - tareas en línea en la producción a domicilio para cadenas mundiales de suministro o con un contrato temporal se debe adoptar una garantía laboral universal que comprenda los derechos fundamentales de los trabajadores un "salario vital adecuado", límites a las horas de trabajo y que garantice la seguridad y la salud en el lugar de trabajo[42]. En cuanto a la labor mediante plataformas digitales, lo problemático del trabajo sin condiciones laborales que garanticen su dimensión humana es que ahora hay gente a la que la explotan y se cree que no lo está porque ante la idea de autonomía, esa posibilidad no existe.[43]

Entonces, lo que se muestra es que hay una auto explotación provocada por la necesidad de generar condiciones de subsistencia, que jurídicamente, por ser una decisión del mismo trabajador no implica una contraprestación que le dignifique o que responda a un equilibrio negocial o social, sin tener en cuenta que, de otro lado, quien se beneficia de ese trabajo está logrando unos resultados económicos a costa de unos estándares sociales muy bajos.[44] En relación con la carencia de un régimen prestacional para los

[40] Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia. Organización Internacional del Trabajo 2019. Ginebra
[41] Carlos Gaviria Díaz M.P. Corte Constitucional Sentencia Su 995/ 99. Remuneración mínima vital y móvil.
[42] Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. OIT, 2019. P.p. 39. Ginebra.
[43] Maritza Cruz Caicedo, Universidad Externado de Colombia, 2021.Facultad de Derecho
[44] Ibidem.

trabajadores mediante aplicaciones digitales, se hace necesario resaltar que, las remuneraciones y estándares laborales de trabajo digno y decente son derechos fundamentales.

La jurisprudencia ha definido el mínimo vital como "aquella parte del ingreso del trabajador destinado a solventar sus necesidades básicas y del núcleo familiar dependiente, tales como alimentación, vivienda, salud, educación, recreación, servicios públicos domiciliarios, entre otras prerrogativas que se encuentran previstas expresamente en la Constitución Nacional y que además, posibilitan el mantenimiento de la dignidad del individuo como principio fundante del ordenamiento jurídico constitucional"[45].

El escenario laboral actual de disrupción tecnológica tiene una dinámica que no concuerda con la arquitectura legal para el trabajo de hace 40 años, las consecuencias son: alta tasa de informalidad laboral que conlleva a la no existencia de un registro escrito de la relación de trabajo y por ende la imposibilidad de afiliar al trabajador a un SSSI, ni afiliación a la ARL.

> "*A partir de las transformaciones tecnológicas se puede pensar en las habilidades laborales del mañana en cuanto a los recursos humanos, por lo tanto, la política y procedimiento, el derecho laboral y la contratación de personal será transformada y se centrará en cómo entender el comportamiento humano, el análisis y la evaluación de datos, la estrategia y planificación de talento"[46].*

Reflexionando sobre la naturaleza y el trabajo[47], el componente principal en la reconversión del talento humano es una convergencia, entre trabajo decente, desarrollo sostenible y empleos verdes; el nuevo perfil, demanda trabajadores sensibles ambientalmente, adaptativos y creativos, con habilidades interpersonales de comunicación.

Buscando eficiencia en el personal, los empleadores pueden potenciar los adelantos tecnológicos, flexibilizando mediante el internet, los horarios haciendo, trabajo en casa y el teletrabajo, o en sitios colaborativos; para gozar de espacios personales de bienestar, familiares, recreativas y deportivas; lo que impacta su calidad de vida, haciéndose autónomo, productivo laboralmente y mejorando su pensamiento crítico. Los espacios colaborativos de trabajo o coworking son oficinas compartidas en las que profesionales autónomos, teletrabajadores y empresarios se dan cita para trabajar, y donde los gestores del espacio intentan conectar y crear oportunidades profesionales y personales entre y para sus miembros.[48]

[45] Corte Constitucional: Sentencia T-157/14. M.P.: María Victoria Calle Correa. Acción de tutela para reclamar acreencias laborales-Caso de celadores que reclaman el reconocimiento, liquidación y pago de acreencias laborales

[46] 21/ 3/ 2019. El Tiempo. Obtenido de https://www.eltiempo.com/economia/empresas/robotica-y-mercado-laboral-en- colombia-335288

[47] En el futuro, el crecimiento económico con trabajo decente y con mejores niveles de vida y de bienestar humano estará supeditado fundamentalmente a la conservación, gestión y restauración de los bienes naturales de los que dependen todas las formas de vida y actividad económica. OIT y OCDE, documento de referencia elaborado para la Reunión de Ministros de Trabajo y Empleo del G-20, 17 y 18 de mayo de 2012. Guadalajara (México).

[48] En su mayoría se trata de profesionales que no necesitan más que un portátil, un teléfono y una buena conexión a internet para poder realizar su trabajo: programadores, diseñadores, gestores de comunidades online, periodistas,

3.8 Huelgas. [49]

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

3.8.1 EE. UU: la revuelta de Haymarket (1886).

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

3.8.2 Rusia: la semilla de la revolución (1905).

En enero de 1905, campesinos y obreros se unieron a la clase media rusa para protestar contra la opresión del imperio del zar Nicolás II y exigir mejores condiciones laborales. En las zonas rurales se produjeron

comerciales, etc. Qué es el coworking: ventajas y desventajas. Diario de Prensa Digital S.L. Obtenido 1/06/2021 https://www.eldiario.es/tecnologia/diario-turing/coworking-ventajas-desventajas_1_5113007.html

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

tomas de tierras y se creó el sindicato de agricultores. Las movilizaciones acabaron en violencia cuando el 22 de enero una marcha pacífica hacia el Palacio de Invierno del zar, en San Petersburgo, derivó en una sangrienta confrontación con la Guardia Imperial que dejó entre decenas y centenares de muertos. Los historiadores no se ponen de acuerdo sobre la cifra de víctimas fatales, pero sí se refieren a ese hecho como el "Domingo sangriento". A partir de ahí cientos de miles de trabajadores en todo el imperio entraron en huelga y crearon consejos conocidos como soviets. Reclamaban el derecho a la tierra, ocho horas de jornada laboral y mejores condiciones de trabajo. Pero a estas demandas se sumaron las políticas: libertad de expresión, derecho a formar partidos políticos y un Parlamento elegido por el pueblo. Uno de los grupos más activos en aquel momento era la facción bolchevique liderada por un tal Vladimir Lenin.

3.8.3 Polonia: Lech Walesa y el movimiento solidaridad (1980).

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

3.8.4 Brasil: lula y los metalúrgicos (década de 1970).

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

3.9 Humanidad y la grave crisis climática. [50]

Una reflexión, quizás de las más acertadas y reales que se hayan hecho frente a la grave amenaza que hoy significa para la humanidad la crisis climática, escrita por el señor José Luis Gallego, y por ello la he querido compartir hoy con nuestros oyentes. El señor Luis Gallego escribe sobre un error común en la percepción de los mensajes ambientales. Parece que se aboga por "defender el planeta", como si fuera algo ajeno al ser humano, cuando la realidad está mucho más pegada a nuestro interés particular. Es el bienestar de nuestra propia especie, es decir, de nosotros, lo que está en riesgo. La Tierra y la vida pervivirán, es decir seguirán viviendo a pesar del tiempo o de las dificultades, aunque nosotros nos autodestruyamos.

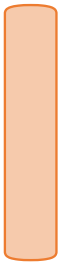
A medida que la crisis climática sigue avanzando y los peores escenarios de los que nos vienen advirtiendo los científicos se hacen evidentes, cada vez son más los que opinan que la especie humana está poniendo en peligro el planeta. Pero eso no es exactamente así. Es incuestionable que en nuestra errónea convicción de que la Tierra y sus recursos nos pertenecen en exclusiva estamos poniendo a prueba todos los mecanismos de autodefensa con los que cuenta para sustentar la vida. Desde la profundidad del mar hasta las capas más altas de la atmósfera nuestra alteración del orden, ese orden que el planeta tardó millones de años en propiciar para hacer posible nuestra existencia y la del resto de seres vivos, está siendo tan grave que amenaza con romper el equilibrio. Y nosotros somos los únicos culpables.

Pero cuidado, no nos equivoquemos: al alterar dicho equilibrio no estamos poniendo en riesgo el planeta sino a nosotros mismos, a nuestra especie. Somos nosotros los que estamos condenándonos a desaparecer si seguimos alterando las condiciones de vida que hacen posible nuestra existencia en el planeta, pero no el planeta en sí. Ahora bien, lo que, si podemos hacer y de hecho estamos haciendo al provocar y seguir alentando el calentamiento global, es alterar las circunstancias que hacen posible la vida tal y como nos son favorables: el conjunto de equilibrios ambientales que facilitan nuestra existencia. Y nuestra mayor amenaza, la pistola con la que nos estamos apuntando a la cabeza, es la crisis climática que estamos viviendo y que por primera vez en la historia geológica de La Tierra no obedece únicamente a circunstancias naturales, sino que tiene un origen antrópico: es decir, que es consecuencia del aumento en las emisiones de gases con efecto invernadero debido a nuestra actividad en los últimos dos siglos. La nota concluye: "No es seguro que nuestra supervivencia esté garantizada si cambiamos demasiado el

[50] Quien está en peligro somos nosotros, no el planeta. Obtenido 21-11-2022: https://www.elagoradiario.com/la-mirada-del-agua/quien-esta-en-peligro-somos-nosotros-no-el-planeta/

entramado ecológico que nos vio nacer. En otras palabras, durante muchísimo tiempo, en el mundo hubo vida y no había hombres, por lo que podemos establecer que la vida no nos necesita. Es más, sería bastante improbable que, aunque lo intentáramos, pudiéramos acabar con ella (…) Es por eso por lo que, cuando defendemos la necesidad de conservar la naturaleza para que el planeta continúe siendo habitable, no estamos pensando en el planeta en sí ni en el resto de los seres vivos que lo pueblan, sino en nosotros mismos. Es un pensamiento sanamente egoísta. Es nuestra casa la que queremos conservar. Porque seguramente seguirá habiendo vida hagamos lo que hagamos, y en cambio, si continuamos por el actual camino, podemos hacer de la Tierra un lugar donde los hombres no tengamos sitio". Y no olvidar que nunca será tarde cualquier acción, cuando se trate de proteger nuestro futuro. Buenas tardes.

3.10 **Humanidad y pensamiento joven**.



4.1 Implantes tecnológicos utilizados por los trabajadores.

4.2 Impulsos sobre un desarrollo sostenible y equitativo.

4.3 Incapacidad.

Conferencista Inspector de trabajo Raúl Alberto Malagón. TEMAS: Pérdida de capacidad laboral (PCL). (IPS y ARL). Grado de disminución. Personas con habilidades especiales y su no discriminación. Trámites y Permiso del Ministerio de trabajo para despedir trabajadores incapacitados. El fuero de salud. Clasificación de las normas sobre la discapacidad y la incapacidad. Normograma del Ministerio de salud sobre discapacidad. Estudios de caso por medio del cine analítico películas “Mi nombre es Khan y Forrest Gump”. Radio novela del a OIT, sobre niñas trabajadoras en el servicio doméstico.

El empleo es de todos
Mintrabajo
Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral
UNIVERSIDAD Piloto DE COLOMBIA
CONOCE TODO SOBRE LAS INCAPACIDADES LABORALES
Sintonízanos
Unipiloto Radio Online
http://www.unipiloto.edu.co/emisora/
Ingresa aquí
Con Fabio de Jesús Ernesto Poveda Vargas, Subdirección de Inspección del Ministerio del Trabajo
¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
Red de Radio Universitaria de Colombia
Para mayor información:
+57 300 574 78 11
ggomezm@mintrabajo.gov.co
www.bioeticadeltrabajo.org

4.4 Incapacidad y discapacidad.

4.5 Informalidad le gana al trabajo formal. [51]

Tras la destrucción de al menos cinco millones de puestos de trabajo en los primeros meses de la pandemia en Colombia, al cierre de 2020 el país recuperó el 70% de esos empleos. Sin embargo, las cifras muestran que esta recuperación es principalmente a través de la informalidad, y que los trabajos formales se están quedando atrás. Según el Dane, en diciembre la informalidad ya volvió a los niveles previos a la crisis e, incluso, va en aumento. De hecho, en ese mes el indicador fue de 49,5% en las 23 principales ciudades, frente a un 48% del mismo lapso de 2019; eso significó un incremento de 1,5 puntos porcentuales. Y si se mira el número de puestos de trabajo recuperados al cierre del 2020, los informales van por delante de los formales. Precisamente, el departamento estadístico señala que entre enero y diciembre de 2020 1,2 millones empleados particulares perdieron su puesto, mientras que los de por cuenta propia tuvieron una reducción de 692.000 trabajos. Con eso, la participación de los primeros quedó de 38,3% y de los segundos de 44,1%.

Precisamente, en un informe que presentó recientemente el Banco de la República sobre el mercado laboral, aseguran que la informalidad en las zonas urbanas está creciendo de forma más acelerada que la formalidad. “Así como en el total nacional crece a mayor ritmo el empleo no asalariado, en las áreas urbanas el informal lidera la recuperación de la ocupación. Este segmento, que se contrajo fuertemente al inicio de la pandemia (2,2 millones de empleos perdidos frente a 1,4 millones de los formales), ha recuperado a noviembre cerca del 70% de sus empleos perdidos. En contraste, el segmento formal solo ha recuperado el 64% de los trabajos que se eliminaron”. Como lo han señalado varios centros de estudio y expertos, este panorama tiene que ver con que, tras la pérdida de empleos formales, varios trabajadores acuden a salidas rápidas e informales para recuperar una parte de sus ingresos. Ese fue el caso de Daniel Rodríguez, un joven de 23 años, quien hasta abril trabajó como empleado formal en un restaurante en el norte de Bogotá

[51] María Camila González Olarte.10/2/202. p. 6. Portafolio

y que por la pandemia y la situación propia del sector de servicios de comidas tuvo que dedicarse a trabajar como conductor de un taxi.

“La situación está complicada porque los restaurantes no están recontratando. Apenas perdí el trabajo, lo más rápido que vi que podía hacer era manejar, porque tenía mi pase al día. Pero eso es muy difícil porque me toca a mí correr con los gastos de todo y perdí los beneficios que tenía en la empresa”, cuenta Rodríguez, quien asegura que ahora gana la mitad de lo que recibía antes. Precisamente, Jairo Núñez, investigador de Fedesarrollo, señala que uno de los principales efectos que está teniendo el aumento de la informalidad es que hay un detrimento de los ingresos laborales. “Aunque tengan algún sustento, eso no garantiza que tengan mejores ganancias. Al contrario, eso puede representar un aumento de la pobreza”, considera. A su turno, Mery González, de 64 años y quien no tiene derecho a una pensión, cuenta que también tuvo que recurrir a montar un emprendimiento de tapabocas y de ropa de mascotas con su hija, Carolina Rodríguez, para tener ingresos extra.

“Yo trabajaba confeccionando prendas con una empresa que vendía ropa en San Andresito, pero esta dejó de vender como antes y perdí mi trabajo con ellos. Ahora hago tapabocas, con mi hija ofrecemos ropa para perros y nos ha ido bien. Ahí nos vamos recuperando”, cuenta. Algo similar le ocurrió a Fredy Alberto Acevedo, de 47 años, quien antes de la pandemia trabajaba en el sector de eventos como independiente y que por la cancelación de encuentros con aglomeraciones ha tenido que recurrir a cualquier actividad o empleo que le salga, “incluso a hacer domicilios”, relata. Y también Andrés Padilla, quien antes de la pandemia trabajaba como copiloto de aviones comerciales, tuvo que montar un emprendimiento de chocolates con su novia y que mueven a través de Instagram. “Hasta ahora nos ha ido bien y el plan es seguir mejorando el producto. Por ahora ese es el plan A, porque yo me demoré cuatro años en conseguir trabajo desde que me gradué y la cosa está muy complicada”. Para Iván Jaramillo, del Observatorio laboral de la U. Rosario, teniendo en cuenta el aumento de la informalidad, que también afecta a las mujeres, se debe pensar en políticas que fomenten en el empleo formal a través de incentivos tributarios y formación para el trabajo.

4.6 Informalidad laboral.

Conferencia del abogado John Fajardo Abril. Inspector de trabajo del grupo de resolución de conflictos y conciliación. Temas: Concepto de informalidad, Inequidad laboral. Cobertura de la seguridad social. Consecuencias del mercado informal de trabajo, la legalización de las empresas, la cultura tributaria en el mundo del trabajo, peores formas de trabajo, trata de personas, precarización laboral, derechos humanos laborales, plan nacional de empleo y las agencias de empleo, tercerización laboral, medición de la informalidad sectorial, trabajo infantil y juvenil doméstico, el principio de la realidad en las relaciones de trabajo.

4.7 Informe sobre crisis climática. [52]

Buenas tardes, hoy quiero compartir los resultados de un informe preparado por el grupo de expertos del cambio climático, grupo ya reconocido con las siglas IPCC, el cual confirma que el cambio climático sería imposible sin el ser humano. Son conclusiones que lo responsabiliza de todos los cambios climáticos que estamos viviendo en la actualidad y advierten que, con el actual ritmo de emisiones, la tierra incrementará su temperatura en 2,7°C para finales de siglo, algo nunca visto en tres millones de años, lo que provocará cambios “irreversibles”; ya no quedan dudas sobre el origen antropológico del cambio climático, resalta el informe.

Sin embargo, mucho ha cambiado estas tres últimas décadas, sobre todo, los instrumentos a disposición para medir con exactitud cómo está cambiando nuestro mundo, qué factores están impulsando el cambio y qué escenarios nos depara el futuro. Por eso mismo, las principales conclusiones del Grupo de trabajo del Sexto Informe de Evaluación apuntan a una dirección: el cambio climático es una realidad y no hubiese sido posible sin la intervención humana.

[52] Las conclusiones clave del informe de la ONU sobre la crisis climática previo a la COP26. Obtenido 21-11-2022: https://cnnespanol.cnn.com/2021/08/09/conclusiones-clave-informe-onu-crisis-climatica-trax/#:~:text=El%20secretario%20general%20de%20la,los%20cambios%20se%20vuelven%20irreversibles%22.

Una vez más, el informe vuelve a clasificar a los gases de efecto invernadero (GEI) como los principales artífices del problema en nuestro planeta. En concreto, expone que desde el Quinto Informe de Evaluación las concentraciones de dióxido de carbono (CO_2) han seguido aumentando. Esta tendencia se ha visto reflejada en el aumento de las temperaturas, que en el periodo de 2011 al 2020 fue de 1,09°C. Frente al Acuerdo de París, para alcanzar la meta de los 1,5°C propuesta en el Acuerdo, la humanidad deberá ceñirse a corto plazo en un escenario de muy bajas emisiones. No obstante, es tan solo una utopía, pues el IPCC estima que esa temperatura se termine por traspasar en los próximos 20 años.

Sobre los cambios irreversibles y las consecuencias de esta alteración en el clima son más que conocidas: la frecuencia de las precipitaciones ha sufrido un cambio desde la década de los 50, dejando áreas expuestas a las inundaciones y a las lluvias torrenciales al tiempo que otras han visto incrementadas las sequías. Los océanos han incrementado su nivel en casi 0,2 metros desde principios del siglo pasado al tiempo que el hielo marino ha sufrido un retroceso sin precedentes. El problema es que muchos de estos indicadores prometen ser irreversibles y durar milenios según el IPCC, sobre todo, en aquellos campos protagonizados por el agua. Las inundaciones suponen el principal motivo de migración climática.

Y todo tiene que ver con la temperatura, y es que, con cada 0,5°C de incremento, los fenómenos extremos se harán más probables e intensos y que “exacerbará las olas de calor y las fuertes precipitaciones, así como sequías agrícolas y ecológicas en algunas regiones”, expone el informe. Del mismo modo, el nivel del mar seguirá aumentando irremediablemente. “El cambio climático ya está afectando a todas las regiones de la Tierra, de múltiples formas. La ola de incendios vivida en las últimas semanas es consecuencia directa del cambio climático.

“La estabilización del clima requerirá reducciones fuertes, rápidas y sostenidas de las emisiones de gases de efecto invernadero, y llegar a cero emisiones netas de CO_2. Limitar otros gases de efecto invernadero y contaminantes del aire, especialmente el metano, podría tener beneficios tanto para la salud como para el clima”, añade el informe.

De enfrentar el problema con los alcances que se necesita, el informe destaca que los beneficios a gran escala solo podrían dejarse notar entre los 20 y 30 años hasta que las temperaturas de la Tierra se estabilicen. Aunque, vistas las proyecciones, la Organización de las Naciones Unidas asevera que “queda muy lejos de una posibilidad real”. Según el estudio el cambio climático afectará especialmente a Latinoamérica. El informe destaca que en su elaboración participaron 234 expertos de 66 países que han revisado más de 14.000 artículos científicos y referencias publicadas hasta ahora para llegar a sus conclusiones. Buenas tardes.

4.8 Ingeniería mecatrónica y la ética profesional.

4.9 Ingenio Carmelita S.A y su política de salud ocupacional.[53]

¿Quiénes Somos Ingenio Carmelita?

Somos una de las empresas agroindustriales más importantes del Sur Occidente colombiano, con más de 70 años de trayectoria en el mercado y estamos dedicados a promover el desarrollo socioeconómico de la región a través de la producción de azúcar y sus derivados.

Es una industria moderna, dinámica e innovadora, comprometida con el cuidado del medio ambiente por medio del uso eficiente del recurso hídrico desde el cultivo, el cuidado de las cuentas de los ríos, el incremento de cosecha en verde, la generación de Bioenergía y el uso de combustibles renovables para el procesamiento de sus productos, lo cual se ve reflejado en el portafolio de azúcar que brinda el Ingenio Carmelita, el cual se caracteriza por ser más natural, de alta pureza y calidad, con menos procesamiento que el azúcar refinado, libre de gluten y proveniente del campos genéticamente no modificados en el Valle del río Cauca, además producimos miel, bagazo y energía renovable.

El apoyo al crecimiento y desarrollo de los colaboradores, bajo una cultura organizacional estratégica, que logra el balance entre el desarrollo profesional y enfoque humano, hacen al Ingenio Carmelita un lugar ideal para trabajar.

En desarrollo a la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial, apoya acciones que conllevan al fortalecimiento de la calidad educativa y el bienestar social, para transformar la vida de familias y comunidades de la zona de influencia.

El Ingenio Carmelita se caracteriza por ser un referente en la transformación sostenible del campo y del desarrollo empresarial de su zona de influencia. Ingenio Carmelita, un ingenio hecho con el corazón.

[53] ¿ Quiénes Somos ?. Obtenido 23-02-2023: https://ingeniocarmelita.com/conocenos/

1. ¿Cuál ha sido el papel desempeñado por la alta dirección en la implementación de las buenas prácticas asociadas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

Desde la alta dirección de Ingenio Carmelita S.A. se ha tenido un respaldo frente a las diferentes de acciones en pro del mejoramiento continuo de los procesos, permitiendiendo así la destinación de recursos técnicos y financieros para una efectiva sinergia entre el SG-SST y la operación productiva toda la compañía.

2. ¿Cómo Ingenio Carmelita ha logrado ambientes de trabajo seguro para sus colaboradores, contratistas y subcontratistas?

Los ambientes seguros se han logrado de manera paulatina, a través de mecanismo de participación y consulta, tales como el COPASST, campañas de seguridad, brigada de emergencia, acompañamiento permanente, entre otros; obteniendo como resultado una transformación cultural en todos los niveles de la compañía.

3. ¿Cuáles son los principios o bases fundamentales para la implementación de las buenas prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo?

El común denominador para la implementación de las buenas prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo han estados enfocados en el autocuidado, trabajo en equipo, comunicación asertiva, iniciativa, hermandad y un reconocimiento nato de los riesgos y peligros en los puestos de trabajo. De manera paralela, la actualización de la información, acompañamientos y valor agregado.

4. ¿Cuáles han sido los mecanismos de participación usados por los colaboradores en seguridad y salud en el trabajo?

En busca de garantizar espacios seguros de trabajo, encaminadas a la prevención de incidentes y accidentes de trabajo; se cuentan mecanismo de participación y pasiva del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante el reporte de actos y condiciones inseguras, inspecciones de seguridad, comité de convivencia laboral, participación en prendas dotación y Elementos de Protección Personal en prueba, entre otras acciones que fortalecen la dinámica organizacional.

5. ¿Las buenas prácticas implementadas han presentado resultados positivos?

Dentro de la evolución de Ingenio Carmelita S.A a pasos agigantados, desde una perspectiva de seguridad y salud en el trabajo, se han implementado buenas prácticas en materia de autocuidado, identificación de riesgos y peligros mediante el análisis de trabajo seguro antes de iniciar labores, retroalimentación de oportunidades de mejoras, que ha fortalecido una cultura de prevención, muestra de ello se ve reflejado en una reducción del -60% de accidentabilidad laboral comparado con el año 2020.

6. ¿Cómo se ha logrado promover cultura en seguridad y salud en el trabajo?

La promoción de la cultura en seguridad y salud en el trabajo en todos los niveles de la compañía, han sido por medio de campañas de sensibilización significativas y lúdicas que han permitido generar conciencia y compromiso en los colaboradores, implementación de diligenciamiento del Análisis de Trabajo Seguro antes de iniciar actividades laborales y reporte, seguimiento y cierre de condiciones inseguras.

7. ¿Cuál ha sido el mayor logro realizado en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo?

En el transcurso del crecimiento de compañía, uno de los mayores logros en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo han sido la certificación con la norma internacional ISO 45001:2018 en el año 2020 y recertificación de esta en el 2022, que acreditaba que el promoción y mejoras de las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de todos los colaboradores de la empresa, con el fin de preservar su bienestar físico, mental y social a nivel individual y colectivo, adicionalmente un reconocimiento especial en el presente año por la Administradora de Riesgos Laborales POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS por las buenas prácticas del SS- SST, continuidad del negocio y respuesta ante emergencias, destacando la alta responsabilidad, compromiso con la construcción permanente de una cultura de autocuidado, siendo la única empresa del sector ante tal distinción.

8. ¿Qué papel ha jugado los líderes de proceso para promover seguridad y salud en el trabajo?

Los lideres de proceso representan un pilar mancomunado frentes al despliegue de actividades que aportan significativamente al sistema de seguridad y salud en el trabajo, ya que con ello se han construido y actualizado las matrices de peligros y valoración de riesgos, intervención en cierre de condiciones inseguras, aportes en la cimentación de las matrices de dotación y Elementos de Protección Personal EPP por cargos, lo cual se traduce en un compromiso transversal en el mejoramiento continuo de las procesos y colaboradores.

9. ¿Cuáles han sido los mecanismos de control que se han definido para garantizar operaciones seguras?

Como mecanismo de control se tienen como establecido rondas de seguridad, charlas de 5 minutos antes de iniciar actividades, reportes y seguimiento oportunos de condiciones inseguras que representan oportunidades de mejoras en el sistema, capacitaciones técnicas y practicas frentes a la reducción y mitigación de los riesgos y peligros en las áreas de trabajo.

10. ¿Qué estrategias ha implementado el Ingenio para crecimiento de las empresas filiales, contratistas y subcontratistas?

En busca de la optimización de los procesos, unas de las estrategias principales es la creación e implementación del *Formulario de Inscripción a contratistas* por medio de las herramientas de Google-G-suite, que permite que contratistas aporten los documentos según los alcances de sus servicios, esto ha facilitado la centralización de información y mejor control de los mismos ya que sin el aval del área de Seguridad y salud en el Trabajo no se podrán generar las orden de compra para el contratistas. De igual manera como medidas de control se ejecutan auditorias anuales bajo la resolución 0312 de 2019, acompañamiento para el levantamiento de la información y fortalecimiento de los sistemas de gestión de las empresas filiales, contratistas y subcontratistas.

4.10 **Injuria y calumnia**.

4.11 **Inspección móvil**.[54]

El objetivo de este programa implementado en todo el territorio nacional es lograr la difusión de las garantías laborales y proveer de información a los diferentes actores sociales sobre los derechos fundamentales, además de propender porque la Inspección Móvil sirva como medio para incentivar el ordenamiento y respeto integral al sector laboral, capacitando a trabajadores y empleadores. Municipios como: Santander de Quilichao (Cauca), Silvia (Cauca), entre otros, han contado con la presencia de esta inspección que pretende no solo llevar asesorías, sino también, escuchar a los habitantes de las diferentes regiones, sobre sus inquietudes y dudas en temas laborales.

Esta acción institucional tiene una gran relevancia, toda vez, que tiene por objeto lograr el acercamiento del sector rural, de territorios apartados y remotos a las autoridades del trabajo, a través de la legitimación del estado a nivel nacional; para lograrlo, hemos definido como estrategia el desarrollo de la asistencia preventiva que consiste en dar a conocer a las comunidades intervenidas a través de la capacitación y

[54] MinTrabajo llegará a 18 municipios rurales con inspecciones móviles. Obtenido 20-02-2023: https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2018/mayo/mintrabajo-llegara-a-18-municipios-rurales-con-inspecciones-moviles

difusión sobre lo qué es el trabajo decente e incluyente, logrando el desarrollo de la política de cumplimiento de los derechos laborales. Este programa móvil, continuará desarrollando sus acciones a través de ciclos de intervención integral, cada ciclo de 6 semanas y contará con equipos de gestión territorial que, junto con la Dirección Territorial u Oficina Especial de cada región, lideraran la presencia en cada zona con mayor presencia rural.

Esta labor móvil junto con sus brigadas de inspección seguirá haciendo presencia en otros municipios como: Apartadó-Antioquia, Hacarí-Norte de Santander, la Jagua de ibiríco en Cesar, Planadas-Meta, San José del Guaviare, Chaparral-Tolima, Becerril-Guajira y Buga en el Valle del Cauca, entre otros, con la que se pretende seguir llevando asesoría en todo lo concerniente al mundo laboral. Con el fin de fortalecer la presencia del Ministerio del Trabajo en más territorios del país, y un mayor cumplimiento de la normatividad y las garantías laborales, esta cartera llegará a 18 municipios rurales con inspecciones móviles.

El Ministerio puso a disposición de los habitantes de El Cerrito (Valle del Cauca), una Oficina Móvil de Inspección, Vigilancia y Control, en el parque principal de esta población, para ofrecer sus servicios y velar por el cumplimiento de los derechos laborales, con énfasis en el sector rural. Sen hizo un reconocimiento a 75 estudiantes de la Institución Educativa Jorge Isaac, grados 10 y 11, miembros de las Juntas de Acción Comunal y a población en general, quienes se formaron en el programa de Vigías de los Derechos Laborales.

Nuestros nuevos vigías tienen la misión de ser replicadores de los derechos laborales y servir de apoyo a la inspección del trabajo. Este grupo de ciudadanos se suman a las 81 personas que recientemente se capacitaron en igual sentido, en el municipio de Anorí, en Antioquia. A través de la implementación del Sistema de Inspección Móvil, busca desarrollar la función preventiva del trabajo para los habitantes del sector rural, especialmente población que ha sido parte del conflicto en calidad de víctima o reincorporados a la vida civil.

Con este fin, la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control y Gestión Territorial de MinTrabajo, realiza Ferias de Servicio IVC, cubriendo los municipios de Candelaria, Florida, El Dovio y Palmira en el Valle del Cauca; Amagá en Antioquia, e Ibagué en Tolima, donde se socializaron cerca de 2.800 personas de las regiones. El objetivo es lograr la difusión de un trabajo incluyente, decente y que el Sistema de Inspección Móvil sirva como medio para el respeto integral de las garantías laborales. El Sistema de Inspección Móvil llegará próximamente a los municipios de Samacá en Boyacá, San juan de Nepomuceno en Bolívar, y Valencia en Córdoba.

4.12 Inspección de trabajo.

Conferencia de los inspectores de Trabajo Oscar Acevedo y Carlos Rivero del Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliación. TEMAS: Derecho administrativo del trabajo, funciones y competencias de los Inspectores de Trabajo; El Inspector de Trabajo como policía y autoridad del trabajo para defender los derechos laborales ciertos e indiscutibles, pedagogo de los derechos laborales, autoridad de paz y juez de los pobres.

Papel del Inspector de Trabajo para descongestionar los despachos judiciales y servir de filtro conciliando los conflictos laborales sin el poder para declarar derechos; Convenios ratificados por Colombia sobre la Inspección de Trabajo en la Organización Internacional del Trabajo. Sectores críticos y vulnerables en las relaciones laborales: El manufacturero, vigilancia, transporte, construcción, informal.

4.13 Integralidad.

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

En los países de la OCDE las consideraciones en relación con el recto proceder en ciencia se enmarcan en la ética de la investigación, además de ser un tránsito obligatorio de todo proyecto de investigación. Además de una preeminencia de lo jurídico sobre lo ético –si una norma no lo exige, no es obligatorio –, Es necesario llegar a unos acuerdos éticos mínimos, comunes a todas las disciplinas del conocimiento –de ahí la importancia de la bioética– para promover la recta acción en ciencia y, (b)fortalecer la institucionalidad de las consideraciones éticas de la investigación –para construir una cultura que la valore y la promueva–.[55]

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

¿Qué es la ética aplicada? [56]

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

¿Como se caracteriza la ética aplicada? [57]

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

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

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

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

¿Cuál es la dimensión pública de las éticas aplicadas? [58]

La ética cívica se modularía como «bioética cívica», «ética cívica de la empresa», etc., y se encargaría de responder a las grandes cuestiones desde unos valores y principios compartidos por los distintos grupos, por las distintas «éticas de máximos» de las sociedades pluralistas. Justamente en descubrir esos valores compartidos y en aventurar desde ellos respuestas responsables se comprometen las comisiones y asociaciones nacionales e internacionales de cada una de las éticas aplicadas y los comités de ética de

[56] Obtenido 4/11/2020. https://centrodeetica.uniandes.edu.co/es/investigacion/que-hacemos
[57] Ana Escríbar Wicks. Universidad de Chile. La ética aplicada, sus condiciones de posibilidad y exigencias a las que responde. Obtenido 11/4/2021 https://redlaea.com/documentos.html
[58] Adela Cortina. La Dimension Pública de las Éticas Aplicadas. Revista Iberoamericana de Educación. Ética y formación universitaria / Mayo-agosto 2002 / Número 29. Organización de Estados Iberoamericanos (OEI)

las instituciones públicas, que van descubriendo en su funcionamiento cómo un mínimo de acuerdos morales traspasa las fronteras y va forjando una ética cívica transnacional.

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

¿Cuáles son las dimensiones de la enseñanza de la ética en la U. P. C.? [59]

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

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

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

Principios externos: Se refieren al contexto social y la responsabilidad para con la sociedad.
Principios internos: Se refieren a la conducta profesional individual de los científicos con respecto a las cuestiones éticas.

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

¿Como es la estructura del laboratorio, centro de ética y observatorio de bioética y trabajo? [60]

El laboratorio, centro de ética y observatorio de bioética y trabajo (O.B.T), y la Red para la formación ética y ciudadana hacen parte de los centros especializados y unidades académicas o administrativas, grupos de investigación, asociaciones y demás entidades que tienen como función principal agrupar esfuerzos y recursos para la formación ética.[61] Se relaciona con profesores, investigadores y agentes sociales de

[59] Observatorio Mundial de Ética (GEObs) Base de datos 5: Códigos de conducta. Obtenido de 26/03/ 2021 http://www.unesco.org/shs/ethics/geo/user/?action=search&lng=es&db=GEO5
[60] Adaptado y obtenido de 29/03/2021. Red para la formación ética y ciudadana. Ahttps://redetica.org/
[61] Ibidem.

distintas universidades, colegios y organizaciones civiles que decidimos unirnos bajo la idea de configurar una Red. Nuestro propósito es generar aportes, compartir experiencias y realizar investigaciones conjuntas, con el propósito de contribuir al debate sobre la enseñanza de la ética y la formación ciudadana, en sociedades que se reconocen a sí mismas como democráticas y pluralistas.

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

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

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

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

- Establecer un diálogo entre investigadores, profesores, instituciones educativas, grupos de investigación, entidades públicas y organizaciones de la sociedad civil sobre la formación ética y ciudadana y su relación, por una parte, con el entorno social y político y, por otra, con los enfoques disciplinares, profesionales y transversales de la enseñanza de la ética y la ciudadanía.

- Coordinar una comunidad de investigadores y docentes interesados en temas específicos de ética y brindar la oportunidad de establecer contactos que permitan el desarrollo de trabajos interinstitucionales y transdisciplinares.

- Erigirse como espacio estratégico de reflexión y de pronunciamiento frente a problemáticas éticas y morales graves que afectan la vida de los ciudadanos con el propósito de incidir, en lo posible, en la discusión y formulación de políticas públicas relacionadas con la formación ciudadana.

- Crear y consolidar un repositorio de recursos pedagógicos y de experiencias sobre la enseñanza de la ética y la formación en ciudadanía.

- Difundir noticias, eventos, recursos, experiencias y fuentes sobre temas de ética, ciudadanía y educación.

¿Qué es la bioética?

La bioética se encarga de investigar y reflexionar sobre los problemas morales que surgen en la confrontación de los valores del mundo contemporáneo con la vida[62]. La bioética global es una invitación para que la bioética retorne a su idea primitiva de ciencia de la supervivencia […] se presenta como una respuesta particular a un problema de alcance mundial: la supervivencia aceptable en un nivel planetario[63]. La bioética surge en el paisaje que se inaugura con la biotecnología. A diferencia de la ética médica que tiene su origen en la Antigua Grecia, la bioética es un fenómeno contemporáneo propio de los escenarios de una sociedad tecnológica, plural, globalizada y en red. Sus asuntos y preocupaciones trascienden las relaciones humanas y la vida tal y como la conocemos; en su horizonte se encuentra la pregunta por el futuro de la especie en el contexto de una vida tal y como podría ser"[64].

¿Cuál es la relación entre bioética y derechos humanos?[65]

Los avances tecno- científicos tienen una proyección sobre la dignidad y los derechos que ha dado lugar a una problemática bioética de rango global; para su tratamiento, se ofrece un proyecto flexible y enmarcado en el respeto a los Derechos Humanos reconocidos. La actividad se lleva a cabo de forma interdisciplinar y desde puntos de vista laicos. Se entiende que la bioética es un campo de conocimiento que requiere planteamientos plurales y sólidos soportes científicos para analizar las consecuencias éticas, legales y sociales de la biotecnología y la biomedicina. El objetivo es suministrar argumentos y propuestas que fomenten la toma de decisiones libre e informada y que contribuyan. Se necesita una visión global, flexible e integradora de la bioética, enmarcada en el respeto a los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos, y en conseguir una formación interdisciplinar que permita la toma racional de decisiones ante problemas y cuestiones bioéticas[66].

¿En qué consiste la bioética laboral?

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

[62] Folleto, instituto de bioética, universidad javeriana 26 de abril de 2019. Bogotá.
[63] Potter VR. Bioethics. The science of survival. Perspectives in Biology and Medicine 1970; 14: pp. 127-153. Citado por Borgoño Barros, C. (16 de diciembre de 2019). Obtenido de SciELhttps://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=s
[64] Carvajal Freese, I y Meneses Carmona, D en Gómez, J. E., González, A., Castaño, J. C., & Patarroyo, M. A. (2011). p. p 600. Biología molecular: principios y aplicaciones. Corporación de investigaciones biológicas. Medellín.
[65] http://www.bioeticayderecho.ub.edu/es/presentacion
[66] Ibidem.

Por una bioética para el trabajo[67] (aboga por una igualdad ponderada en el trabajo). La bioética desde el trabajo[68] (dignificación del trabajo mediante el logro de una calidad de vida). La bioética con el trabajo[69] (fortalece el alcance global e integrador de los derechos humanos laborales). La bioética por el trabajo[70] (ejercicio de autocontrol y conservación en el trabajo como filosofía de vida). La bioética y el trabajo[71] (conciencia liberadora del trabajo como castigo). La bioética en el trabajo[72] (prevalencia de la confianza, sobre la amenaza y el control en el trabajo).

4.14 Interacción entre trabajo e intimidad.

Una concepción jurídico-moral de la intimidad, es el fuero interno, como el ámbito de la vida en que al hombre le es dado existir "*sui iuris*"[73], conforme a su propio derecho, según su propio fuero: el ámbito de la acción en el cual él es verdaderamente libre, y por tanto últimamente responsable.[74]

Intimidad sería aquello que está muy adentro, lo que se vive y guarda muy dentro de uno mismo.[75] La privacidad se entiende de forma general como aquel derecho a ser dejado solo o a no ser molestado.[76]

[67] 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. Arteb. 2018.Bogotá.

[68]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 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. Ibídem.

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

[70] 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. Ibídem.

[71] 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.

[72] 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.

[73] De Propio Derecho: En la Ley o Derecho Civil la frase Sui Juris indica capacidad jurídica para manejar sus propios asuntos. Manual de Derecho Romano. Ricardo Panero Gutiérrez. Editorial Tirant lo Blanch. Valencia, España 2008.

[74] Pedro Laín Entralgo. Real Academia de la Lengua. Real Academia de la Historia. Obtenido:19/2/2022: https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/la-intimidad-del-hombre/html/fc54d318-c0ec-11e1-b1fb-00163ebf5e63_2.html

[75] Aquel lugar donde ocurren los hechos esenciales de nuestra identidad, de nuestro yo, esta palabra proviene de la raíz latina inti que significa interior, y de mus, que expone su naturaleza superlativa. Puentes, E. (2014). Apuntes jurídicos y jurisprudenciales sobre el derecho a la intimidad en Colombia. Bogotá D.C.: Edison Puentes. Citado por Francisco Javier Sanz Salguero "delimitación de las esferas de la vida privada, privacidad e intimidad, frente al ámbito de lo público" Transparencia & Sociedad. Revista transparencia & sociedad, 2015 - Dialnet No. 6, 2018, pp. 127-149. La Universidad Internacional de La Rioja. España.

[76] Por ello, se puede observar que la privacidad se fundamenta en el anonimato, el secreto, teniendo como pilares la autonomía, individualidad el desarrollo de la personalidad, y la inviolabilidad de la dignidad personal. González Porras, A. (2015). Privacidad en Internet: Los derechos fundamentales de privacidad e intimidad en internet y su regulación jurídica. La vigilancia masiva. Universidad de Castilla-La Mancha. Citado por Javier Antonio Nisa Ávila. Segundo capítulo del libro. La Inteligencia artificial, IOT y data mining: una nueva perspectiva jurídica de la teoría del mosaico. Origen jurídico histórico de la protección de datos: evolución de las diferentes teorías jurídicas que la han protegido. Lefebvre. Obtenido 19/ 2/2022: https://elderecho.com/origen-juridico-historico-la-proteccion-datos-evolucion-las-diferentes-teorias-juridicas-la-protegido

En el desempeño de nuestro trabajo o profesión surgen relaciones con otras personas en las que podemos compartir una intimidad que debe ser objeto de protección.[77] El derecho a la privacidad comprende aquellos ámbitos de la esfera privada que tienden a preservar esos intereses de soledad, secreto, autonomía, individualidad, intimidad, desarrollo de la personalidad, libertad de elección en asuntos personales, control de la información personal, así como del sustrato esencial de la inviolable dignidad humana.[78]

Se parte de la necesidad urgente de impartir justicia, actualmente las leyes laborales fallan por inaplicabilidad frente a los casos difíciles donde a los trabajadores de los ambientes tecnológicos, se le conculca su derecho a la intimidad afectándoles sus procesos vitales. Según Robert Alexi un concepto no positivista de derecho presupone el principio de unidad del razonamiento práctico. Esto no supone la negación de la existencia de una diversidad de discursos prácticos (moral, político, jurídico), sino el establecimiento entre ellos de una relación de prioridad que hace descansar la unidad de la razón práctica en las razones morales (argumentos universalizables).[79]

Desde el valor moral del derecho y reflexionado sobre la igualdad jurídica y económica, es necesario desenmascarar las causas del acceso inequitativo al mercado laboral por un mercantilismo y acumulación financiera, que generan desempleo y marginalidad, causando daños a la salud mental y por ende a la intimidad, origen de la injusticia social por la desigualdad.

Thomas Piketty es un especialista en la economía de la desigualdad o desigualdad de ingreso, desde una aproximación estadística e histórica[80]. Propone el socialismo participativo dentro de una sociedad mucho más educada con fuerzas laborales más calificadas que pueden involucrarse en la toma de decisiones dentro de las empresas, con derecho de voto para los empleados en las empresas, como ha existido en el siglo 20 en países como Suecia y Alemania.[81]

[77] Juan Luis de Diego Arias. Tesis doctoral, 2015. El derecho a la intimidad de las personas reclusas Licenciado en Derecho por la Universidad de Oviedo Departamento de Derecho Político Facultad de Derecho. UNED. España.

[78] Múltiples intereses individuales de carácter esencial que lo hacen merecedor de la máxima protección constitucional en la sociedad tecnológica avanzada de principios del siglo XXI, configurándose, en última instancia, el derecho a la privacidad como un bien jurídico fundamental para la esencia misma del sistema democrático. Nieves Saldaña, María (2011) El derecho a la privacidad en los Estados Unidos: aproximación diacrónica a los intereses constitucionales en juego, Teoría y Realidad Constitucional, nº 28. (págs. 279-311) págs. 281 y 282. Citado por Ibidem.

[79] «La tesis del caso especial», Isegoría 21 (1999), pp. 23-35, en especial, p. 28. 74 vid. Redondo, M. C. La noción de razón para la acción en el análisis jurídico, CEC, Madrid, 1996, pp. 239 y ss. Citado por José Manuel Cabra Apalategui. La concepción no positivista del Derecho de Robert Alexy. José Manuel Cabra Apalategui. Universidad de Málaga. España. Obtenido 19/2/2022:

La concepción no positivista del Derecho de Robert Alexyhttps://dialnet.unirioja.es › descarga › articulo

[80] Thomas Piketty Curriculum vitae. Obtenido de 25/ 2/ 2021: http://piketty.pse.ens.fr/files/cv-en.pdf

[81] Donde los empleados tienen hasta el 50% de voto en los consejos de administración y este sistema se extendería a todas las empresas, incluso las pequeñas. Para el 50% de votos restantes habría que limitar el poder de voto hasta un máximo del 10% y se trataría más de un 'socialismo participativo' que de 'capitalismo social' porque sería más allá de la simple lógica de una acción, un voto. Su perspectiva rescata el avance hacia la igualdad que se ha producido por construcciones políticas e ideológicas que han acompañado a este movimiento hacia la igualdad desde hace dos siglos. Por ejemplo, el capitalismo socialdemócrata de hoy no tiene nada que ver con el capitalismo colonial autoritario patriarcal de hace un siglo. Por todo ello invita a reflexionar acerca de cómo organizar una nueva forma de socialismo que permita salir del capitalismo como sistema de propiedad privada de los medios de producción como existe hoy. Para ello ayudaría el establecer la educación y la salud como servicios gratuitos para la población. Beethoven Herrera Valencia. Revolución, sin expropiación… 7/2/2022. P.p.21. Portafolio.

3,35 millones de desempleados es el total que registro el Dane en 2021.[82] En el tercer trimestre de 2021 el desempleo juvenil en Bogotá fue del 23,4 %.[83] La informalidad en Bogotá se ha convertido en una opción de muchos jóvenes para emplearse. En 2021 esta se ubicó en 41,7 %.[84]

La mayor injusticia es la cruda realidad del desempleo, una tragedia humana ocasionada por la desigualdad social y la maquinización; donde interactúan complejamente la tecnología, la intimidad y el trabajo. La historia del horario laboral tiene mucho que ver con las líneas de producciones industriales en las que todos tenían que estar trabajando simultáneamente. La línea de montaje marcaba los perímetros temporales del trabajo. Hoy mayoría de esas líneas han sido automatizadas.[85]

El remplazo de trabajadores por la tecnología es un asunto estructural, propio de la economía capitalista, limitando el ejercicio de los derechos en salud mental para una vida digna y decente.

Las cuatro revoluciones han sido: 1. Mecanización, energía hidráulica, energía eléctrica; 2. Producción en masa, línea de montaje, electricidad; 3. Informática y automatización 4. Sistema ciberfísico.[86]

La tecnología suprime puestos de trabajo, en las empresas es rentable cambiar operarios por procesos maquinizados y robotizados, propios de la cuarta revolución industrial, además exigen personal calificado cuyos requisitos excluyen a la mayoría de los aspirantes de trabajo por no ser competentes.

El desempleo es un problema moral, ético y bioético, de aplicación jurídica, e impacta a los jóvenes, especialmente las mujeres; la frustración y ansiedad que genera obstaculiza la vida íntima. La falta de empleo decente propicia el surgimiento de jornaleros digitales mal remuneradas, sin límites entre trabajo y descanso, seguridad social, ni sistemas de salud y bienestar, haciéndolos vulnerables frente a los riesgos psicosociales.

[82] Según la entidad, la cifra total de trabajadores en 2021 fue 21.08 millones, sin embargo, el mercado laboral aún tiene una deuda de 1,2 millones de puestos de trabajo para ubicarse en las cifras de 2019. Laura Lucia Becerra Elejalde. Cerrar brecha entre empleo y PIB, el reto para este 2022. Sección finanzas y economía. P.7. 17/2/ 2022. Portafolio.

[83] Según datos del Observatorio de Desarrollo Económico, cifra que comparada con el mismo período de 2019 (antes de la pandemia) la supera en 5,8 %. “Como joven y estudiante, el proceso ha sido desalentador. No hay muchas opciones de aspirar a un salario digno”. El problema del desempleo juvenil radica en la falta de una estructura de oportunidades, para los empresarios es más barato invertir en estrategias para generar mayor rentabilidad que contratar personal para expandirse. Ibidem.

[84] Buscar un primer empleo es un dilema que, muchas veces, se traduce en un camino incierto, donde chocan con lo difícil que puede ser conseguir un trabajo digno, bien remunerado y que les permita crecer profesionalmente. Daniel Daza Gutiérrez. Jóvenes y mercado laboral: ¿problema estructural? p. 4. Bogotá. 1/2/2022. El Espectador.

[85] Fernando García - Para La Nación (Argentina) – GDA. Entrevista a Eduardo Levy. El trabajo está cambiado y cambiará nuestras vidas para siempre. Obtenido 16/1/ 2022. https://www.eltiempo.com/economia/sectores/el-trabajo-esta-cambiado-y- cambiara-nuestras-vidas-para-siempre-644954

[86] Una revolución industrial se caracteriza por el surgimiento de nuevas tecnologías y maneras de percibir el mundo, que impulsan un cambio profundo en la economía y en la estructura de la sociedad. La Cuarta Revolución Industrial llega en 2016, es un proceso de desarrollo tecnológico e industrial que está vinculado con la organización de los procesos y medios de producción, al igual que las revoluciones anteriores. Manuel José Cárdenas. ¿Cuál debe ser la política industrial? 21/2/2022.
P.p. 31. Portafolio.

4.15 **Interacción entre trabajo y tecnociencia.**

Un veredicto emblemático sobre el derecho al trabajo y la intimidad en ambientes tecnológicos es la sentencia T-109/21 de la Corte Constitucional, este fallo sin precedentes reconoce garantíaslaborales de una modelo webcam que fue desvinculada, como una medida para garantizar el derechoa la intimidad y la protección contra injerencias en la vida privada y familiar.[87]

El principal problema de su trabajo virtual fue el ambiente precario y marginal en que se desempeñaba, en medio de prácticas de discriminación por género, así como la afectación moral, alestar exponiendo su cuerpo como mercancía, con riesgo psicosocial por ausencia de salud ocupacional, al ser una actividad informal en condiciones de desigualdad laboral.

Es necesario gestionar la distribución desigual de los beneficios y las posibles repercusiones desproporcionadas por género, sector y nivel de competencias. El diálogo social puede contribuir a los cambios a favor de la igualdad y ayudar a encontrar soluciones tomando en consideración los efectos relacionados con el género de las nuevas modalidades de trabajo en las plataformas de trabajo digitales como el trabajo colaborativo, así como de modalidades de trabajo más fragmentadoen la 'gig economy' o economía del trabajo esporádico. [88]

La Corte constitucional desde la perspectiva interseccional, reviso la documentación de agresiones contra el derecho fundamental a la intimidad, relacionándolo con la necesidad humana de un bienestar físico, económico y emocional de quienes laboran precariamente, usando el internet hallando una vulneración sistemática de los derechos a la igualdad, al libre desarrollo de la personalidad, la identidad personal, la salud, la propia imagen, el mínimo vital, la vida, la intimidad yla justicia.[89]

En las actas de Inspección laboral del Ministerio de trabajo, allegadas al acervo probatorio, se encontró que en los centros de trabajo de las webcams no hay actividades de medicina del trabajo prevención y promoción de la salud, ni tampoco estándares mínimos del sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo.[90] Que el tamaño las habitaciones son un poco reducidas, no cuentan con puerta alguna, en cuanto

[87] M.P. Alberto Rojas Ríos. Expediente T-7.961.395. Corte Constitucional. Acción de tutela formulada por Fantina contra Pedro Blanco. Vulneración de los derechos fundamentales de una mujer que se desempeñaba como modelo webcam, como una medida para garantizar el derecho a la intimidad y la protección contra injerencias en la vida privada y familiar.
[88] Global deal: pacto mundial juntos por el trabajo decente y el crecimiento inclusivo. Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. 2018, pág. 16. París y Ginebra, OCDE y OIT.
[89] Ibidem.
[90] Ibidem.

a las demás áreas del establecimiento de comercio se observa que en las instalaciones existe un patiocon escombros no apto para el descanso de las modelos webcam, hay una cocina sin las medidas de bioseguridad.[91] Es decir las trabajadoras carecían de espacios para el ejercicio al derecho de suintimidad.

Lo anterior hace evidente el trato desigual, respecto al acceso a una labor en condiciones dignas y justas, en un marco de trabajo decente. Si no hay espacios físicos para el descanso y alimentación,se carece de intimidad y recreación, tan necesarias en actividades virtuales, donde los canales digitales son absorbentes y alienantes. El artículo 13 constitucional indica que el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, con lo cual se pretende que por lo menos en lo referente a la primacía de los derechos fundamentales, la igualdad no se limite al reconocimiento formal por el ordenamiento jurídico, sino a su efectiva realización en el terreno fáctico, es decir a la igualdad sustancial.[92]

La actividad de webcam se hace a expensas del sacrificio de algunas mujeres que ingresan al negocio como una opción de supervivencia, o como una salida para lograr independencia económicay mejorar su nivel de vida.[93] Se vendía pornografía, que no es otra cosa que la mercantilización digitalde la intimidad.

En todas las anteriores situaciones de carácter complejo y multidimensional en que resultanvulnerados los derechos humanos de las mujeres, la Corte Constitucional resalto que, algo en lo quesí se ha logrado un mínimo nivel de consenso jurídico es en que, la explotación sexual de otro ser humano con fines de lucro es incompatible con la dignidad humana (inclusive si media consentimiento).[94]

La igualdad comporta una exigencia de los poderes públicos para que traten igual a todas las personas.[95] Las trabajadoras de la webcam requieren un trato laboral igualitario al de trabajadores formalizados. Los derechos sexuales y reproductivos de estas mujeres se encuentren afectados y no se puedan ejercer libremente en condiciones de igualdad, perpetuando formas de poder y dominación agravadas por formas de trabajo digital que las instrumentalizan.

En el modelaje de webcam se presenta el fenómeno de anomia[96], es preciso señalar, de entrada, que el oficio de modelo webcam no cuenta con una regulación específica en el ordenamiento jurídicocolombiano.

---

[91] Ibidem.
[92] Aceptada como principio y como valor, la igualdad no sólo exige que las leyes sean aplicadas a todos los casos que caenbajo sus supuestos de hecho, sino que también debe estar presente en la formulación del derecho. Jaime Araujo Rentería. M. P Sentencia 1287 de 2001. Corte Constitucional. Principio de no incriminación-alcance/asuntos objeto de aplicación.
[93] Ibidem
[94] Ibidem
[95] Y se les reconozcan los mismos derechos, pero al mismo tiempo tiene una profunda implicación con las reglas de distribución: partes iguales para los iguales y partes desiguales para los desiguales. Universidad Externado de ColombiaDepartamento de Derecho Constitucional Maestría en Derecho Público, Maestría en Derechos Humanos y Maestría en Derecho Constitucional 2018-2019. Proyecto de investigación: La igualdad como instrumento de protección de los gruposvulnerables. Alexandra Castro, Carlos López y Mario Ospina.
[96] Es una actividad que, en principio, al no estar expresamente prohibida como tal, no deviene ilícita, lo que no significa que pueda desarrollarse absolutamente al margen del derecho, dado que toda actividad de los particulares, incluso la que se realice en ejercicio del principio de libertad económica previsto en el artículo 333 C.P., está sujeta a la observancia de la Constitución y las leyes, como se desprende claramente de los artículos 6 y 95 de la Carta Política. Ibidem

Esta trabajadora estuvo inmersa en una relación laboral soterrada y, en consecuencia,su desvinculación se produjo mientras era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada.[97]

Esa actividad se realizó mediante el uso de las tecnologías de comunicación, que ha ganado un espacio predominante en la vida de millones de personas alrededor del mundo.[98] En un principio, seinició con sitios web de pornografía y publicaciones relacionadas con la prestación de servicios sexuales a domicilio; hoy día existe un amplísimo mercado de las denominadas modelos webcam yde los estudios a través de los cuales prestan sus servicios.[99]

Para explicar científicamente desde la teoría de los sistemas vivos y la bioética, estas interaccionesentre el trabajo, la tecnología y la intimidad, es necesario crear los conceptos de:

- **Biotrabajo**: Supremacía de la vida sobre el trabajo.
- **Nuevo sujeto legal laboral**: Nuevo porque emerge de las interacciones recientes con la tecnología. 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 dador de vida.

4.16 **Intermediación laboral**.

TEMAS: Convenios de promoción al empleo Las cooperativas de trabajo asociado, C. T. A, las Empresas de servicios temporales E.S.T, las agencias de intermediación de empleo, el empleo temporal, el contrato sindical. Registro de buscadores de empleo. Estrategias para conseguir empleo. Igualdad en el acceso al empleo. La tercerización ilegal de mano de obra intensiva. Los trabajadores en misión. El papel de las Cajas de compensación frente al subsidio de desempleo. Prohibiciones de la discriminación en el empleo. 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.

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

4.17 **Intermediación laboral y contratación.**

4.18 Intimidad. [100]

1. ¿En un escenario laboral cómo interactúan el derecho al trabajo, la tecnociencia, el trabajo y la intimidad como procesos vitales?

2. ¿Con fundamento en qué presupuestos, una concepción bioética del derecho al trabajo exige una valoración de los derechos del trabajador a la salud, a la libertad, a la intimidad, la tercera cuestión es ¿Cómo la igualdad ponderada, confluye en la dignidad humana?

Acerca de lo que le está sucediendo a la vida humana y reconfigurando el diálogo entre el derecho al trabajo, las tecnologías de la información y el respeto a la intimidad del trabajador; la bioética hace las siguientes preguntas:

3. ¿Cómo los requerimientos laborales de la sociedad y economía digital sobrepasan y desbordan los límites de la intimidad?

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

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

6. Así mismo, se cuestiona, hasta qué punto, es constitucionalmente legítimo, el uso de la (¿Bio?) Tecnología que afecta la intimidad del empleado, y ¿cuál es la incidencia de la bioética en las relaciones

[100] 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.

laborales? o más precisamente a la luz de la bioética ¿Cuál es el alcance que ha de dársele al derecho a la intimidad en el marco de las relaciones laborales?

Hay que tener en cuenta que la tecnología afecta el proceso vital del trabajo porque incide, perturba, toca, compromete el proceso vital de la intimidad del trabajo; cuando esto ocurre en el escenario laboral, el derecho laboral se fortalece y enriquece, de tal manera que no solamente constriñe, vigila y cuida los derechos del trabajador, sino que se hace sensible a sus afectaciones, como un humano viviente, y de esta manera admite conexiones con la vida actual del trabajador, tal y como se está dando y la vida futura de los humanos tal y como se puede dar el trabajo como proceso vital.

Los escenarios que Inter afectan los procesos vitales son:

- El trabajo como contrato en el derecho laboral.
- La tecnociencia cuando afecta el proceso humano vital del trabajo
- La forma como la bioética introduce o muestra la tecnología en el mundo laboral.

Las relaciones laborales a la luz de la bioética adquieren nuevos contornos, en cuanto las reconduce a las exigencias de la dignidad humana; la evolución cultural y técnica ha cambiado la apreciación de la relación laboral, sobre todo en torno a la intimidad.

Anteriormente, el control se hacía directamente al trabajador; hoy diferentes escenarios, marcan nuevas formas de prestación del trabajo; por lo tanto, es importante garantizar la calidad de vida en el trabajo[101] mediada por la tecnología.

La bioética identifica como proceso vital humano, la Inter afectación del trabajo, la tecnología y la intimidad, reconociendo a futuro, la posibilidad, de que ese tecno trabajador, emerja un nuevo sujeto laboral para el derecho.

Se problematiza la tensión presente en las relaciones entre empleador y trabajador[102] pagado bajo ciertas directrices, en una relación formal y su área de control; con un enfoque ético, teniendo en cuenta que el trabajador es tan humano como el patrón.

Por lo tanto, es necesario confrontar la legislación y jurisprudencia relacionada con el trabajo, la intimidad y los principios de la bioética principalista[103] de la Autonomía (Prioridad en la toma de decisiones), Beneficencia (Proporcionar beneficios a los demás) y Justicia (Todos los sujetos merecen el mismo respeto

[101]"Es una filosofía, un set de creencias que engloban todos los esfuerzos por incrementar la productividad y mejorar la moral(motivación) de las personas, enfatizando la participación de la gente, la preservación de su dignidad, y por eliminar los aspectos disfuncionales de la jerarquía Organizacional". Smith Polliser, Mark. La calidad de vida en el trabajo. [en línea], [consultado el 13 de marzo de 2011]. Disponible en Sponsored By www.meetmark.com

[102] "El control sobre el poder empresarial que está en la base del derecho del trabajo, no puede ahogar tampoco la actividad empresarial y que dentro de los poderes empresariales propios del poder de dirección se encuentran las facultades relativas a la fijación de medios de control y a la instauración de normas de conducta y disciplinas laborales, con la correlativa facultad disciplinaria imponiendo sanciones. "Canessa Montejo, M. Los Derechos Humanos Laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo: Plades. (2014) p.109 - OIT. Lima

[103] (Tom L. Beauchamp - James F. Childress) Enciclopedia bioetica. Bioetica Personalista y Bioética Principialista. Obtenido de https://www.bioeticaweb.com/bioactica-personalista-y-bioactica-principialista-perspectivas/

y deben reivindicar su derecho a la vida, a la salud y a la equidad)[104] que están en coincidencia con la necesidad de atención en salud al segmento poblacional de los trabajadores.

Se propone definir un territorio de investigación sobre los derechos en riesgo haciendo énfasis en el trabajador como trabajador y la conexión entre su salud y el trabajo, e investigando los esfuerzos de las cortes y los doctrinantes por la concreción en la defensa al derecho al trabajo y a la intimidad.

En relación con la construcción de una bioética propia, contextualizada y legal; se plantea:

> *"En suma, en el siglo XXI, el reto de la bioética en Latinoamérica es construir una bioética laica, de equidad, de justicia, de respeto por los derechos humanos, receptada por la ley, especialmente en los temas de mayor impacto social en sectores altamente vulnerables[105]".*

Para hacer comprensible el problema y la tesis que se va a fundamentar, hay que precisar que se trata de un encuentro entre derecho y bioética:

"Dentro de las principales corrientes del pensamiento filosófico jurídico de los últimos treinta años, se encuentra la reflexión sobre la bioética"[106].

El problema de la intimidad en el sitio de trabajo es un asunto de riesgo psicosocial y físico, que tiene incidencia en la salud mental del trabajador y su bienestar, siendo esta, la convergencia con la bioética, porque la calidad de vida - humana, es uno de sus propósitos[107], por lo tanto, la bioética fortalece el derecho laboral.

La bioética[108] es un área, para desarrollar soluciones a la exclusión política, social, cultural y económica, porque globaliza, unifica y hacer consensos en torno al mejoramiento de la calidad de vida del trabajador. En la legislación colombiana es incipiente la reglamentación sobre el poder disciplinario y de vigilancia del entorno laboral, frente al acceso a nuevas tecnologías[109], esta circunstancia, genera desequilibrios, entre el conflicto capital - trabajo, y el ejercicio del derecho a la intimidad del trabajador.

---

104 Ibídem.

105 La construcción de una bioética propia, contextualizada y legal. Aída Kemelmajer de Carlucci. ¿Por qué una Bioética Global? UNESCO. 2015. Francia.

106 Faralli, C. (2007). La filosofía del Derecho Contemporánea. (Contraportada.), Buenos Aires.

107 Declaración internacional de bioética y los derechos humanos (2005): "Por vez primera, un documento universal sobre bioética pone el foco de atención en estos temas que comúnmente se consideraban ajenos a su cometido. La pobreza material (tanto como la cultural), como asimismo el realizar actividades laborales insalubres y poco satisfactorias provoca la acción de todos los factores específicos de las enfermedades, obstaculiza la adopción de medidas preventivas y hace más difícil el curarse." Diez años de la *Declaración Universal sobre Bioética y Derecho Humanos*; Salvador Darío Bergel; Rev. Sept./Dec. 2015. Bioética. vol.23 no.3 Brasília.

108 "El Estado y las entidades que apoyan la investigación y los mismos centros que la ejecutan deben asumir el debate ético y bioético. Actualmente nos encontramos en un proceso incipiente de acompañamiento, con una alta deficiencia en las reglamentaciones e instituciones encargadas de aplicarlas, ausencia de personal capacitado y con serios problemas para constituir una comunidad científica consciente de la necesidad de implementar una sensibilidad ética y bioética en su labor. La bioética es estratégica para conducir los nuevos rumbos del desarrollo/innovación científica que requiere el país para lograr una sociedad socialmente más justa, políticamente democrática y pluralista y ecológicamente sustentable. Esta llamada a jugar un papel preponderante en la labor legislativa, el trazado de políticas públicas y la pedagogía de una conciencia social mucho más amplia sobre los graves dilemas nacionales. Novoa, É., Fonseca, M., & Heyeux, G. (10 de octubre de 2010). El papel de la bioética en un continente de exclusión. U.N Periódico.

[109] Carlos Mario Sandoval Poder disciplinario y nuevas tecnologías; Revista N º 146 Mar.-abril. 2008.

El trabajo nos aproxima a los problemas, paradojas, crisis, categorías del mundo actual; para ubicarlas, se requiere una adecuada preparación de cara al futuro, construyendo ciudadanía, a partir de las dimensiones de la "*Bioética – derecho"* [110] y trabajo, manifestado en los principios constitucionales de solidaridad e igualdad.

> *"Se ha evidenciado que el trabajo es el factor de producción que genera valor, proposición que no se refleja en una trasnochada perspectiva ideológica, sino que se presenta sensible ante nuestros ojos; sin trabajo humano, aun con los actuales avances de las tecnologías, no se crea valor"[111].*

Se pretende resolver interrogantes y vacíos, frente a fenómenos laborales, que afectan los derechos humanos laborales, como el de los jornaleros digitales (trabajo precario y mal remunerado por aplicaciones informáticas) usando conexiones metodológicas entre bioética[112] y derecho; haciendo intersecciones entre el derecho a la intimidad, el trabajo y la bioética.

Para traducir los principios constitucionales del derecho a la intimidad y la bioética, es necesario estudiar interdisciplinariamente[113] las relaciones entre el derecho a la calidad de vida y la dignidad humana.

Frente a la situación actual, es imprescindible plantearnos[114] desde la bioética y el derecho laboral, porque la convergencia tecnológica, afecta profundamente el trabajo. El desarrollo moral de los pueblos se concreta en los mandatos constitucionales, bioéticos[115], filosóficos y éticos de la dignidad humana; vinculando principios protectores en la legislación laboral, el derecho a la intimidad, los datos del entorno laboral[116] y la calidad de vida en el trabajo.

---

110 "La Bioética tiende al reconocimiento de la pluralidad de opciones morales presentes en las sociedades actuales, propugnando la necesidad de establecer mínimos acuerdos. Los procedimientos que permitan decisiones consensuales tienen una importancia fundamental. Si no hay acuerdo, el Derecho debe establecer los límites de lo permitido; de ahí deriva la estrecha relación entre Bioética y Derecho, entendido como norma de conducta que emana de la voluntad *de todos.* [110] María Casado González. Acta Bioethica. 2002; Resumen Articulo: ¿Porque Bioética y derecho? p.183. año VIII, No.2.

111 Colorado Acevedo Diana del Pilar. Medidas del gobierno no protegen derechos laborales, 20/7/2020. p.6. UN Periódico.

112 "Hay un tipo de conflicto jurídico cuya resolución consiste justamente en "ponderar" principios contrapuestos y que, para tratar con esos casos, se ha ido desarrollando una cierta metodología que podría resultar de utilidad también para la aplicación a los casos concretos de los principios de la bioética" Atienza, M., (1998) Juridificar la Bioética, p. p 83 ISONOMÍA No. 8. Universidad de Alicante.

113 "Es precisamente la interdisciplinariedad de la bioética con el derecho constitucional y con el derecho internacional de los derechos humanos lo que permite la tarea de recíproca complementación, en la búsqueda de aquel conjunto de condiciones necesarias que convergen a la dignidad de la persona humana, y afirma con acierto que "sin una valoración eminente de la persona, de su dignidad, de su centralidad, la bioética se deshumaniza" Hooft, P. F. (2005). Bioética, Derecho y Ciudadanía. Casos bioéticos en la jurisprudencia. (p. 27). Editorial Temis S. Bogotá

114 "Ante el creciente poder técnico, que nos permite incluso reemplazar la naturaleza, que hace del hombre por vez primera un cuasicreador, la pregunta por la legitimidad del poder que las tecnologías proporcionan ha surgido de modo espontáneo entre los científicos, los juristas, los políticos y los moralistas" Abel, F., & Cañón, C. (1993). La mediación de la Filosofía en la Construcción de la Bioética. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

115 "El espacio de intersección ("el puente") entre bioética y derecho, y más aún la coimplicación, se produce por mediación de la filosofía del derecho (en la que los problemas axiológicos ocupan un lugar central) y de los derechos humanos y de la "filosofía" de los derechos humanos y el "derecho" (formal, normativo) de los derechos humanos. "Hooft, P. F. (2005). Bioética, Derecho y Ciudadanía. Casos bioéticos en la jurisprudencia. (p. 20-21).: Editorial Temis S.A. Bogotá.

116 ". Es evidente el poder de los empresarios sobre espacios no solo laborales sino también personalísimos del trabajador, amparados en la necesidad de control sobre la actividad productiva, lo cual obliga a los protagonistas del contrato de trabajo a una garantía recíproca en la protección y manejo de la información". Rivera Sanclemente, M. (2012). La protección de datos en el entorno laboral. Revista de Derecho Comunicaciones y Nuevas Tecnologías.

4.19 **Intimidad informática**.

4.20 **Invalidez laboral**.

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

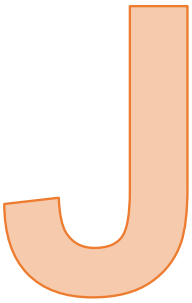
¿Como es el proceso de calificación que realiza la Junta Regional?

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

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

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

El empleo es de todos
Mintrabajo
Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral
UNIVERSIDAD Piloto DE COLOMBIA
FUNCIONES DE LAS JUNTAS REGIONALES Y NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ Y PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL
Sintonízanos
Unipiloto Radio On line
http://www.unipiloto.edu.co/emisora/
Ingresa aquí
Explicación de cómo se realiza la evaluación técnico - científica del origen y el grado de pérdida de la capacidad laboral de aquellas personas que hacen parte del Sistema General de Seguridad Social.
¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
Red de Radio
Para mayor información:
-57 300 574 78 11
ggomezm@mintrabajo.gov.co
www.bioeticadeltrabajo.org



5.1 Jefes.

5.2 Jornada laboral.

La Ley 2101 del 2021 establece que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días, a la semana, garantizando siempre el día de descanso. Contempla la posibilidad de que el empleador implemente la reducción de la jornada laboral de formagradual. Es decir, el empleador podrá optar por reducir 1 hora de la jornada laboral semanal, pasados2 años a partir de la entrada en vigor de la ley, quedando en 47 horas semanales; transcurridos 3 años de la entrada en vigor de la ley, reducir otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales y desde el cuarto año de la entrada en vigor de la ley, reducir 2 horas cada añohasta llegar a 42 horas semanales. La reducción de la jornada laboral no implica ninguna reducción salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo, ni exonera de obligaciones en favor de los trabajadores. Es decir, respeta los derechos adquiridos de los trabajadores. Históricamente una de las luchas más grandes que han tenido los trabajadores ha sido definir una jornada laboral justa que les permita ser parte de la fuerza productiva sin sacrificar su tiempo familiar,académico, de esparcimiento o simplemente de ocio. Por eso desde finales del siglo XIX, hasta su consolidación en el siglo XX, la clase trabajadora mandataba por la regla de los tres ochos: 8 horasde trabajo, 8 horas de descansar y 8 horas de libre disposición.[117]

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1935 promulgó el Convenio 47 que requierea los Estados miembros, al ratificarlo, a tener una jornada laboral de 40 horas semanales, lastimosamente este convenio solo ha sido ratificado por 15 países, entre los que no se encuentra Colombia. Aun así, alrededor del mundo se encuentran múltiples países que tienen jornadas laborales inferiores a las 48 horas sin que esto afecte su productividad, como es el caso de los paíseseuropeos que trabajan un promedio de 36,4 horas a la semana. Pero también en Latinoamérica se encuentran Estados como Ecuador donde se trabaja

[117] David Marcelo Patiño Flórez. Reducción de la jornada laboral: una deuda a los trabajadore. Agencia de información laboral. Escuela Nacional Sindical. Obtenido 12/3/2022: https://ail.ens.org.co/opinion/reduccion-de-la-jornada-laboral-una-deuda-a-los-trabajadores/

40 horas a la semana o Brasil donde la jornadasemanal es de 44 h.[118] Se instituye la disminución gradual de la jornada semanal hasta llegar a 42 horas, sin disminuir el valor de la hora ordinaria de trabajo. No pueden alterarse el salario ni las prestaciones sociales, asícomo tampoco pueden afectarse los derechos adquiridos y las garantías de los trabajadores; siempredeben respetarse normas y principios protectores.[119] Se optimizará la productividad de las empresas y se mejorará la calidad de vida de los trabajadores.Sobre lo que no hay duda, es que la ley contribuirá a la conciliación de la vida familiar y laboral y a que los trabajadores tengan el tiempo suficiente para continuar con su formación y capacitación.[120]

5.3 Jóvenes y mercado laboral.[121]

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

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

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

[118] Ibidem.
[119] Diana María Gómez Hoyos. Reducción gradual de la jornada laboral semanal: nueva ley. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Campus unisabana portal de noticias. Obtenido 12/3/2022: https://www.unisabana.edu.co/portaldenoticias/opinion/reduccion-gradual-de-la-jornada-laboral-semanal-ya-es-ley/
[120] Ibidem.
[121] Daniel Daza Gutiérrez. Jóvenes y mercado laboral: ¿problema estructural? p. 4. Bogotá. 1/2/2022. ElEspecta

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

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

Asimismo, dijo, el desempleo juvenil se ha convertido en un problema estructural, pues las necesidades de muchos jóvenes los lleva a aceptar empleos bajo cualquier condición, con salarios reducidos o sin acceso a elementos importantes, como las prestaciones sociales. “La mayoría de lasjóvenes consiguen empleos que no los satisfacen o que no se relacionan con su proyecto de vida”, aclaró. Lo cual tiene sentido si se contemplan los datos del Observatorio de Desarrollo Económico, que señalan que en los siguientes sectores se concentra el 51,6 % de la ocupación juvenil de la ciudad: comercio y reparación de vehículos (25,9 %), actividades profesionales, científicas y técnicas(13,7 %) e industrias manufactureras, con 12,1 %.

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

¿Qué se está haciendo por la contratación juvenil?

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

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

para que salir del país no termine siendo la solución de algunos jóvenes.

5.4 Jubilación.[122]

¿Qué es el ocio?

La Declaración de los Derechos Humanos de 1948 hace una clara referencia al ocio en su art. 24 cuando señala que “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas” y en el art. 27.1. cuando sigue afirmando que “Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten”.

¿Qué es la jubilación?

La jubilación puede conceptuarse y definirse como la retribución periódica y vitalicia que otorga el Estado a quienes, habiéndole servido durante determinado lapso, dejan el servicio por haber llegado a la edad establecida- o por haberse imposibilitado físicamente- y han cumplido con los aportes respectivos.

¿Cuál es la diferencia entre jubilación y pensión?

Jubilación es el beneficio que recibe el originario titular del derecho. Pensión es un beneficio derivado que reciben los causahabientes del jubilado en caso de fallecimiento de este.

5.4.1 Pensión de retiro por vejez.

Decreto 2400 de 1968, (artículo 31). A partir de la vigencia del presente decreto el empleado público o trabajador oficial que sea retirado del servicio por haber cumplido la edad de 65 años y no reúna los requisitos necesarios para tener derecho a pensión de jubilación o invalidez tendrá derecho a una pensión de retiro por vejez, pagadera por la respectiva entidad de previsión equivalente al veinte por ciento (20%) de su último sueldo devengado y un dos por ciento (2%) más por cada año de servicios, siempre que carezca de recursos para su congrua subsistencia. Esta pensión podrá ser inferior al mínimo legal.

[122] El derecho al ocio: un derecho humano en ocasiones desconocido. Obtenido 22-02-2023: https://inico.usal.es/cdjornadas2012/inico/docs/760.pdf

5.4.2 Consideraciones para tener en cuenta de los programas de prepensionados.

La jubilación es un fenómeno social que lleva consigo una serie de decisiones de carácter político económico y social. Generalmente cuando una persona ha alcanzado los 70 años, es momento del retiro del mundo laboral y dependiendo de la legislación de cada país, se le otorga una pensión económica al jubilado.

La transición demográfica es una teoría que explica el paso a la tecnología de un régimen demográfico preindustrial, presidido por altas tasas de mortalidad y natalidad, a otro industrial con un fuerte incremento de la población y posteriormente postindustrial, con tasas muy bajas de mortalidad y natalidad.

La expectativa de vida en 2020 estaba en 76 años, pero esta podría aumentar hasta 79 años en 2048. Las mujeres podrían tener una expectativa de vida mayor, podrían superar los 82 años en las próximas décadas. Cabe destacar, que, el DANE hizo la actualización de la expectativa de vida al nacer para el 2021. En su cuenta de Twitter, la entidad presentó el dato. Se espera que la expectativa de vida para las mujeres es de 80 años y 73,7 años para los hombres.

La jubilación representa, para las personas, un replanteamiento de la experiencia vital en el uso del tiempo, en las experiencias físicas, en la ocupación y dedicación intelectual, además del significado existencial y social.

Debido al aumento de la esperanza de vida en nuestro país, diversas organizaciones están creando campañas y esfuerzos para motivar a las empresas a aumentar la contratación de adultos mayores, con lo cual se lograría brindar una terapia ocupacional y dar un sentido positivo a sus vidas.

5.4.3 Los programas de retiro laboral.

Son una herramienta para garantizar el bienestar de los colaboradores, pero sobre todo son la clave para mejorar la imagen y reputación de una empresa, sobre la responsabilidad social que estas tienen con su entorno.

5.4.4 Aspectos claves para estructurar plan de retiro laboral.

Proyecto de vida: Los servidores próximos a jubilarse, deben comprender que iniciarán un nuevo ciclo vital lleno de muchas oportunidades, de ahí la necesidad de guiarlos a trazar sus metas.
Apoyo emocional: Por ese arraigo de los servidores y sentido de pertenencia por la institución, se produce incertidumbre al no laborar más allí. De ahí la necesidad de brindar técnicas que generen tranquilidad y entendimiento.
Asesoría financiera: Guiar para que los servidores, decidan emprender o invertir sus ahorros en actividades productivas a nivel emocional y económico.

a. Capacitación.

   Objetivo: Brindar a los funcionarios que estén próximos a pensionarse información sobre el sistema general de pensiones.

b. Revisión de hojas de vida e historias laborales.

   Objetivo: Contar con información precisa sobre el contenido de las historias laborales de los funcionarios públicos en etapa de propensión.

5.4.5 Aspectos psicosociales:

Proyecto de vida.

Objetivo: Promover la elaboración de un modelo de vida para su nueva etapa. Técnicas de relajación.

Objetivo: Dar pautas para manejo de estrés y ansiedad. Estrategias de afrontamiento.

Objetivo: Promover pautas adecuadas para resolver conflictos. Autoestima.

Objetivo: Brindar herramientas que permitan que las personas puedan derribar las barreras impuestas por ellas, mejorar imagen y auto concepto.

Hábitos y Conductas saludables.

Objetivo: Promover pautas para un adecuado bienestar Físico y psicológico. Comunicación asertiva y Habilidades sociales.

Objetivo: Promover estrategias que permitan una adecuada comunicación y desarrollo de habilidades sociales.

5.4.6 Aspectos ocupacionales:

Competencias ocupacionales.

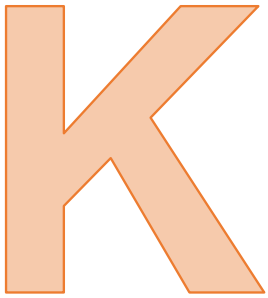
Objetivo: Explorar en qué áreas están interesados los pre pensionados y definir campos de apoyo para el desarrollo de habilidades que les permita ocupar su tiempo libre.

5.4.7 Aspectos financieros:

Estrategias de búsquedas de créditos y cultura del ahorro.

Objetivo: Brindar educación financiera y práctica a los funcionarios próximos al retiro Emprendimiento y organización cooperativas.

Objetivo: Promover el desarrollo de capacidades sociales, productivas, administrativas y empresariales.



6.1 **Kibutz israelíes.**

La conformación de Israel como Estado y las vicisitudes asociadas a su transformación incluyen un gran número de experimentos sociales.[123] Los kibutz israelíes reviven a fuerza de relajar la socialización, fue uno de los movimientos comunales más importantes de la historia y encandiló a los años sesenta, donde viven hoy 143.000 personas.[124]

Cuando en 1909 unos pocos migrantes judíos de Europa del Este, animados por ideas sionistas y socialistas, fundaron el primer kibutz a orillas del mar de Galilea en Palestina, no preveían que 40 años después más de 70.000 personas se unirían a su movimiento comunitario de ayuda mutua y unidad. Hoy en día, el kibutz forma parte central de los asentamientos judíos y del Estado de Israel,pero su naturaleza ha cambiado.[125]

Los miembros aún comparten mucho –comedor, coche, escuela, sistema de pensiones…–, pero yano tanto como antes. El individuo ha ganado terreno al grupo. Se han modernizado y adaptado a las exigencias de una sociedad más individualista. El ambiente laboral es a todas luces muy relajado. Funcionan con todo tipo de ajustes laborales. Los jubilados, por ejemplo, pueden trabajar a tiempo parcial, si quieren, para seguir contribuyendo a la comunidad.[126]

Se dieron cuenta de que para triunfar en la economía moderna había que especializarse, que no todos los miembros del kibutz servían para todo. Que el maestro o el que ordeñaba las vacas no podía convertirse en el gerente de la fábrica de un día para otro. Hoy día, la gran mayoría de los kibutz son empresas rentables.[127]

---

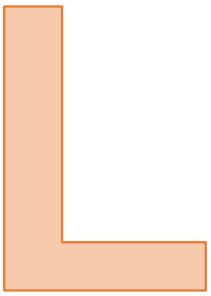
[123] Iniciados durante el periodo de la Yishuv precedido por la Guerra de Independencia en 1948. Montoya Restrepo, Iván A, & Dávila Dávila, Celia. (2006). El kibbutz desde el periodo pre-estatal (1945-1948) hasta finales del siglo XX. Innovar, 16(28), 129-156. Retrieved January 06, 2022, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512006000200008&lng=en&tlng=es.

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

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

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

[127] Ibidem.



7.1 Labor y vida.

Para responder a la pregunta ¿qué se entiende por laborar[128] vitalmente? Hanna Arendt postula que los hombres producen lo vitalmente necesario que debe alimentar el proceso de la vida, a diferencia del trabajo, actividad que corresponde a lo no natural de la exigencia del hombre, proporcionando un artificial mundo de cosas, cosas que perduran.[129]

Hanna Arendt resalta el valor de la vida y por ende advierte de los riegos del trabajador robotizado por las máquinas y tecnologías, sin identidad ni pluralismo: “le preocupa una sociedad de consumidores o de laborantes, dedicados únicamente a asistir sus necesidades biológicas o creadas, una vida así vivida no sería auténticamente humana”[130]. En relación con el trabajo y la intimidad como proceso vital[131], afectado por la tecnociencia; reivindica la dignidad humana, mostrando las formas actuales de trabajo dominadas por la instrumentación tecnológica, a las que critica[132], reivindicado la necesidad de disponer de un tiempo propio, para la realización personal.

El trabajo lo entiende, Arendt, como: “la actividad que corresponde a lo no natural de la exigencia del hombre, que no está inmerso en el constantemente repetido ciclo vital de la especie, ni cuya mortalidad queda compensada por dicho ciclo. El trabajo proporciona un artificial mundo de cosas, claramente distintas de todas las circunstancias naturales.”[133]

Arendt, alude al trabajo como “un proceso no biológico por el cual los hombres fabrican objetos, o bien para configurar un mundo con ellos o bien para ponerlos en el mercado como objetos de consumo por el trabajo, el hombre, en este caso homo faber, fabrica la interminable variedad de cosas cuya suma total constituye el artificio humano”. [134]

---

[128] Labor significa ser productivos, una necesidad del hombre para sobrevivir y, por ende, dura el tiempo en que vive un hombre. Por otro lado, trabajo es un comienzo y un fin de algo, es la construcción o transformación de la materia en algo que proporciona estabilidad en el mundo. Labor es producir algo constantemente que tiene comienzo, quizás pero no un fin determinado; el trabajo es la fabricación del mundo en el que vive el hombre y por la cual requiere de artículos para dominar el medio. Y es este mundo fabricado por el hombre que le otorga estabilidad a la vida humana y permite la relación de ésta con la Naturaleza. Arendt, Hannah, De la Historia a la acción, 2008, págs. 89-171.l Paidós, México,12!22020 Obtenido de http://textosfil.blogspot.com/2011/09/hannah-arendt-labor-trabajoaccion.ht

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

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

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

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

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

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

Sobre la vida activa (bios políticos), plantea: En la vida activa hay tres actividades fundamentales: la labor, el trabajo y la acción, que responden a las tres condiciones fundamentales de la vida humana en la tierra: vida, mundanidad y pluralidad; [135] La primera es la condición de una vida biológica, la segunda la condición de mundanidad y artificialidad y la tercera la condición de la pluralidad[136].

Arendt, Hannah en su obra de la Historia a la Acción [137], sostiene que es en la acción - no en el trabajo - que el hombre desarrolla su capacidad de ser libre.

Para Hannah Arendt en el quehacer humano existen tres actividades fundamentales que le han permitido a las personas tener un espacio de vida en esta tierra: la labor (atención de las necesidades básicas de orden biológico), el trabajo (transformación de objetos materiales: creación de objetos) y la acción (momento continuo para desarrollar la capacidad más propia del ser humano: ser libre).[138]

Arendt recalca: a pesar de que el individuo sepa que es un ser humano, sin acción no será reconocido como tal por los demás. Hannah Arendt, en La condición humana (1958) [139], estudia la transformación histórica de conceptos como libertad, igualdad, felicidad, espacio público, privacidad, sociedad y política y describe el cambio de significado en el contexto histórico de la Antigua Grecia.[140]

La acción es, lo verdaderamente público, pues a diferencia de la labor y el trabajo requiere como condición la pluralidad. La acción como iniciativa permite, por otra parte, la revelación del sujeto, la manifestación de su identidad y su aparición en el mundo, pues en la esfera de los asuntos humanos ser y apariencia coinciden. Lo que revela de sí mismo el sujeto de la acción es el quién, su singularidad, mientras que su qué o naturaleza es lo que comparte con otros.[141]

Hannah Arendt diferencia las actividades de la vida activa: “labor”, “trabajo” y “acción”. Ella define el “trabajo” mediante su comparación con la “labor” y la “acción”. Mientras que la labor está ligada al ciclo natural de la vida y la satisfacción de sus necesidades básicas, el “trabajo” al mismo tiempo crea un mundo de cosas y llega a trascender a su productor[142].

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

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

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

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

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

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

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

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

7.2 Legislación con perspectiva de genero.

La Ley 1429 de 2017, sobre formalización y generación de empleo, contiene medidas para fortalecery promover la igualdad de las mujeres en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde han tenido una baja participación como el agropecuario, transporte, minas y energía, intermediación financiera, servicios públicos, construcción, ciencia, tecnología e innovación.[143]

En cuanto al desarrollo de leyes en pro de la redistribución de las labores de cuidado no remunerado,la Ley 2114 de 2021 del 17 de junio de 2021 amplía la licencia de paternidad a dos semanas, crea la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial, que les permite a lospadres cambiar un periodo determinado de su licencia por un período de trabajo de medio tiempo.[144]

Incluye dos elementos adicionales para garantizar la igualdad en los derechos laborales de las mujeres. De esta manera, quedan prohibidas preguntas sobre planes reproductivos en entrevistas de trabajo y las mujeres podrán elegir el laboratorio para realizarse exámenes de sangre en procesosde selección en caso de que lo exijan las diferentes compañías o empresas del país.[145]

Prohíbe preguntas sobre planes reproductivos y familiares en las entrevistas de trabajo. Y estableceque cuando una mujer deba hacerse un examen de sangre en el marco de un proceso de selecciónlaboral, será ella quien escoja dónde se hace el examen. Crea dos figuras para que los papás elijancómo distribuir la licencia de maternidad y paternidad: licencia compartida y licencia flexible.[146]

[143] Laura Alejandra Moreno. A legislar con perspectiva de género. 12/3/2022. Sección Impacto Mujer. P.p.10. El Espectador.
[144] Ibidem.
[145] Sebastián Herrera Rosas. Las nuevas normas sobre las licencias de Paternidad. Obtenido 10/ 2/2022. https://colombia.as.com/colombia/2021/08/06/actualidad/1628266234_692460.html
[146] Es un camino que se inició hace casi 20 años con la Ley María, que hoy continúa con la ampliación de la licencia de paternidad, la licencia compartida y la licencia flexible por medio de la cual permite a la madre y al padre cambiar un periododeterminado de su licencia por un periodo de trabajo de medio tiempo desde la casa. Ibidem.

7.3 Legislación laboral.

7.3.1 Bioética y derecho laboral.[147]

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 humanos[148].*

En cuanto a los paradigmas, plasmados en el texto de Salvador Darío Bergel, es el énfasis en los derechos fundamentales, acoplados con la bioética[149]; esta perspectiva de pensamiento[150] 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 estudiosos*[151].

---

[147] 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.

[148] 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. Ibídem. p. 5.

[149] "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"

[150]. ibídem p.p.7.

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

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 desconocer[152]. La epidemia del acoso laboral,[153] se agudiza y exacerba, afectando la vulnerabilidad del trabajador en su intimidad, por el uso de las tecnologías de la información, porque los datos electrónicos son potencialmente manipulables. Surgen así formas sutiles, sofisticadas, encubiertas, silenciosas e inadecuados 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"*[154].

Una de las consecuencias más graves del riesgo psicosocial por el acoso laboral, son los trastornos del estrés[155].causantes de la incapacidad e invalidez; siendo indispensable preservar, fomentar y cuidar algunos indicadores positivos relacionados con una buena salud mental en el trabajo como son: La felicidad en el trabajo[156], el salario emocional[157] 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"*[158]

Respecto al entorno laboral[159] 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.

---

[152] Ibídem. p.6

[153]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.

[154] Peña Pérez Rosario. El acoso Laboral, Ediciones de la U ,2013. Bogotá

[155] "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.

[156] 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

[157] 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.

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

[159] "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.

7.4 Ley que determina los derechos y deberes.

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

¿Está progresando el programa de trabajo decente?

¿Qué es el desarrollo sostenible?

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

¿Qué es Tripartismo y diálogo social?

¿Qué es la concertación social?

7.5 Ley orgánica.

7.6 Llibertad y sindicalismo. [160]

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

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

7.6.1 Derecho a la libertad sindical.

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

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

Dimensión ética: busca la igualdad y la paz.

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

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

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

[160] Manual de derechos laborales N ° 7- 8. Derecho a la libertad sindical, Escuela Nacional Sindical. Centros de Atenciónlaboral. 2020. Medellín-Colombia.

7.6.2 ¿Qué son los derechos sindicales para la OIT?

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

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

7.7 Licencias de paternidad.

Licencia de paternidad: ¿cómo queda la nueva ley?

Tras la aprobación de la nueva ley, la licencia de paternidad aumenta de ocho días a dos semanas y entra en vigor de manera inmediata. A partir del 5 de agosto de 2021, los hombres que se conviertan en padres en Colombia tendrán una licencia de paternidad de dos semanas, es decir, aumenta el tiempo para que puedan compartir con el bebé, pues hasta hace unos días la licencia era solamente de ocho días. Lo anterior se da luego de que el presidente de la República, Iván Duque, firmara la Ley 2114 de 2021 que fue aprobada por el Congreso de la República el pasado 17 de junio de 2021.

Esta ley es en nombre de millones de madres colombianas que no deberían ser discriminadas laboralmente por estar en edad reproductiva, y de tantos padres colombianos que dan la vida por sus hijos. Esta ley, en últimas, se trata de reducir incentivos para la discriminación laboral contra las mujeres. Y de recordarles a los hogares colombianos que criar también es cuestión de hombres

con la nueva ley se trabaja para derrotar ideas machistas con este tipo de iniciativas se construye una sociedad distinta. Necesitamos empezar a equipar el tiempo de crianza y de atención a los menores en sus primeros días, porque la atención y la crianza obligan a madres y padres por igual. Hay que cerrar brechas y vencer el machismo.

a Ley 2114 de 2021 incluye dos elementos adicionales para garantizar la igualdad en los derechos laborales de las mujeres. De esta manera, quedan prohibidas preguntas sobre planes reproductivos en entrevistas de trabajo y las mujeres podrán elegir el laboratorio para realizarse exámenes de sangre en procesos de selección en caso de que lo exijan las diferentes compañías o empresas del país. En esta ley también está prohibiendo preguntas sobre planes reproductivos y familiares en las entrevistas de trabajo. Y establecemos que cuando una mujer deba hacerse un examen de sangre en el marco de un proceso de selección laboral, será ella quien escoja dónde se hace el examen para que esto no se utilice para pruebas de embarazo por debajo de cuerda. Esta nueva ley también crea dos figuras para que los papás elijan cómo distribuir la licencia de maternidad y paternidad: licencia compartida y licencia flexible. Estamos recorriendo un camino que se inició hace casi 20 años con la Ley María, que hoy continúa con la ampliación de la licencia de paternidad, la licencia compartida y la licencia flexible.

¿En qué consiste la licencia compartida?

La licencia compartida permitirá que la madre del recién nacido comparta tiempo de su licencia de maternidad con el padre del bebé, lo anterior permitirá que las mamás puedan reintegrarse al trabajo antes del tiempo planteado. No obstante, hay que tener en cuenta que las mujeres podrán cederle a su pareja máximo seis de las 18 semanas de licencia, puesto que las primeras 12 semanas son intransferibles. Sin embargo, el padre solamente podrá acceder a este nuevo beneficio siempre y cuando esté libre de antecedentes de violencia doméstica, otro de los objetivos es que la licencia de paternidad suba hasta 5

semanas. La Licencia De Paternidad dura 2 semanas y subirá gradualmente hasta 5 semanas, a medida que baje el desempleo.

¿En qué consiste la licencia flexible?

Otra figura que se crea por medio de la Ley 2114 de 2021 es la licencia flexible, por medio de la cual permite a la madre y al padre cambiar un periodo determinado de su licencia por un periodo de trabajo de medio tiempo desde la casa. En ese sentido, la Ley establece que la licencia flexible se puede pedir a partir de la semana dos de la licencia del padre y de la 13 de la madre, sin embargo, el empleador debe estar de acuerdo. Las últimas dos semanas de licencia que tome el padre y las últimas seis de la madre pueden ser duplicadas, de común acuerdo con el empleador. Para esto, ambos padres deberán realizar una declaración juramentada ante Notaría Pública explicando lo acordado y presentar el oficio ante sus empleadores" "Los empleadores y trabajadores pueden pactar, si así lo quieren, licencias más largas en donde se alterne el teletrabajo.

¿Cómo se relaciona la nueva ley de paternidad con el trabajo relacional?

Qué se entiende por el trabajo y la intimidad, desde una nueva perspectiva bioética, por ser una definición integradora de trabajo, dicha definición permite una ampliación e inclusión, en la interpretación de lo que se entiende por trabajo; por ejemplo, el trabajo de cuidados o economía de cuidados[161], que tiene directa relación con el funcionamiento económico de la sociedad, haciendo una valoración real del aporte de las personas que atienden a miembros del núcleo familiar como son niños o adultos mayores.

La ley 1413 de noviembre 11 de 2010, regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas. Se consideran actividades de trabajo de hogar y de cuidado no remunerado, entre otras, las siguientes:

Organización, distribución y supervisión de tareas domésticas. Preparación de alimentos. Limpieza y mantenimiento de vivienda y enseres. Limpieza y mantenimiento del vestido. Cuidado, formación e instrucción de los niños (traslado al colegio y ayuda al desarrollo de tareas escolares). El cuidado de ancianos y enfermos. Realizar las compras, pagos o trámites relacionados con el hogar. Reparaciones al interior del hogar. Servicios a la comunidad y ayudas no pagadas a otros hogares de parientes, amigos y vecinos.[162]

[161] Economía del Cuidado: Hace referencia al trabajo no remunerado que se realiza en el hogar, relacionado con mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o la comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado. Esta categoría de trabajo es de fundamental importancia económica en una sociedad. Trabajo de Hogar no Remunerado: Servicios domésticos, personales y de cuidados generados y consumidos dentro del propio hogar por las que no se percibe retribución económica directa. Ley 1413 de noviembre 11 de 2010.
[162] Ley 1413 de noviembre 11 de 2010.

Se define trabajo relacional, como:

> *"Para Chris Tilly y Charles Tilly, por ejemplo, definen el trabajo de formas que cuestionan directamente la visión escondida de las esferas separadas y los mundos hostiles. Declaran enfáticamente que los trabajos incluyen todos los esfuerzos humanos que agregan valor de uso a bienes y a servicios. Hay un prejuicio que surge en el capitalismo occidental y en sus mercados laborales e industriales sobre la base de la definición de un verdadero trabajo como un extenuante esfuerzo realizado por un pago en dinero fuera del hogar, definición que relega otros esfuerzos a la diversión, el crimen o simplemente el cuidado del hogar" (Tilly y Tilly, 1998:22)"*[163].

¿Qué tiene que ver la nueva ley de paternidad, con la negociación de la intimidad?

La anterior definición permite entender el trabajo, en una perspectiva distinta a la normativa. El fenómeno social de la negociación de la intimidad[164]; ayuda a comprender la dimensión bioética - legal del trabajo. Viviana A. Zelizer en su análisis, adecua a la dinámica cultural que se genera en el trabajo, una comprensión de la intimidad con su devenir jurídico y avizora nuevos entendimientos sobre las tendencias laborales.

La visión bioética legal del trabajo se constituye en la posibilidad de mirar el trabajo y la ecología ampliado a los animales que trabajan, por ejemplo, las palomas mensajeras; así mismo el trabajo humano se entendería incluyente bajo el concepto de "trabajo relacional;" [165] dignificando el trabajo y se dimensiona e integra con las ideas de calidad de vida, trabajo decente, salud en el trabajo, empleos verdes y sostenibles.

La bioética del trabajo, el biotrabajo, la biolaboridad y la bioética laboral son conceptos emergentes que ayudan a entender las relaciones del hombre con la innovación tecnológica, por la irrupción intempestiva en su cotidianidad, centrando la supremacía de la vida, ante el maquinismo.

Respecto a la relación hombre – maquina y trabajo, hay que evitar caer en el tecnocentrismo porque las herramientas tecnológicas en sí mismas no interpretan el mundo del trabajo, son elementos que pueden ser utilizados para la organización del trabajo. El problema es que los nuevos modelos de negocios basados en las TIC se implementan por las multinacionales bajo ningún control de los Estados y en un escenario de precarización laboral. El primer eslabón de este análisis son los valores de la vida humana, posibilitando interpretar cómo influyen los cambios tecnológicos en el trabajo.

Zelizer desde la óptica de la sociología económica, amplia y universaliza el concepto trabajo, denominándolo "Trabajo relacional"*[166]*, esta categoría, integra a la presente investigación, "Los relatos

[163] Viviana A. Zelizer, La negociación de la intimidad, p 67, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 2009.
[164] Ibidem.
[165] Ibidem.
[166] Viviana A. Zelizer, La negociación de la intimidad, 2009. *p 67* Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

biográficos íntimos", revisando "Universos empíricos, - desde ventanas estratégicas"[167]. Propone una reinterpretación desde el derecho, donde busca incorporar elementos culturales importantes para entender el concepto trabajo en nuestro sistema jurídico.

Es necesario tener en cuenta, el origen anglosajón del texto, haciendo una reinterpretación del *common law*, para adaptarlo al *civil law*; porque se trata de dos tradiciones diferentes, una de derecho romano y la otra anglosajona.

Es así como su pensamiento articula, acopla, ensambla y visibiliza las conexiones entre derecho laboral y Bioética con estos enfoques: Las relaciones de pareja[168], la economía en el hogar[169], la intimidad y el derecho[170]. El entronque con la dimensión bioética se precisa[171] e identifica como un esquema biocéntrico que reconfigura el derecho laboral, para incorporarlo a los valores universales de conservación de la especie humana y su entorno, transformando el mundo del trabajo.

¿Cómo se explica, desde la nueva ley de las licencias de paternidad, ¿el trabajo?

Una visión biocentrica para el trabajo, muestra la relación el trabajo - vida humana, a nivel micro y macro, integrada con los organismos vivos del planeta, hoy en riesgo por la crisis climática; pensando en la integración del trabajo con la conservación, se dimensiona la necesidad de una sostenibilidad laboral y ambiental, fundada en "una ética de la tierra":

> *"El esfuerzo de Leopold a lo largo de toda su vida por llegar a comprender la tierra como un sistema ecológico dinámico y, al mismo tiempo, como una comunidad moral de la que todos los seres formamos parte, culmina en el famoso ensayo La ética de la tierra, que dio origen a la ética ecológica como disciplina filosófica de perfiles nítidos, aúna con inimitable frescura las observaciones naturalistas de primera mano y la reflexión de fondo sobre la relación entre el ser humano y la biosfera."* [172]

Hoy más que nunca el trabajo requiere pensarse como totalidad y proceso vital, evitando que se instrumentalice y explote como mercancía; fragmentar el mundo laboral a únicamente lo humano, implica un atraso conceptual, que lo aisló históricamente, generando violencia tanto psicológica como moral, y agresión con todo lo que lo rodea, por mirarse únicamente como fin para transformar lo material, ha producido daños a la naturaleza y al mismo hombre:

[167] Ibidem. Contraportada.
[168] Que combinan intimidad y actividad económica: Sitios de cita web, salas de chat virtuales. Prostitución: Sexo telefónico, virtual, actuar en películas pornográficas. Ibidem
[169] Interacciones entre las relaciones sociales en el hogar y el consumo de artefactos electrónicos, por ejemplo: los automóviles, las lavadoras, los televisores. Los niños que producen haciendo y respondiendo llamadas telefónicas, y el consumo de los niños. Ibidem.
[170] La ley cambia a medida que cambian las prácticas íntimas; se analizaran los vínculos entre prácticas cotidianas y los procedimientos legales, en los casos donde influye la tecnociencia. Ibidem.
[171] "El derecho con la moral y aceptar que lo correcto o lo bueno es lo que un determinado derecho positivo considera como tal, e Identificar la ética con la técnica, de manera que se supone que lo que puede (técnicamente) hacerse es también lo que debe hacerse" Manuel Atienza. Diez errores frecuentes en la argumentación bioética. P. P. 30 - 31. Bioética, Derecho y Argumentación, 2004. Palestra, Temis. Bogotá.
[172] Una ética de la tierra. Aldo Leopold. Prólogo de J. Riechmann. Ed. Catarata

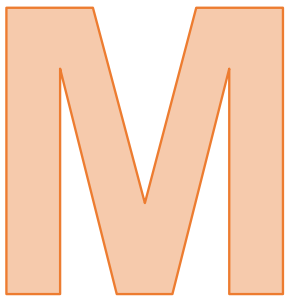
"El trabajo (en cuanto actividad reproductiva y productiva, no como trabajo asalariado) fue, es y seguirá siendo una de las formas fundamentales de vínculo social, además de la mediación esencial entre el mundo que construyen los seres humanos y la naturaleza. Sin embargo, en la era de la crisis socio ecológica global, y de un capitalismo tardío ya más letalmente descompuesto que maduro, sin duda se plantean difíciles cuestiones a la hora de reflexionar sobre el mismo… ¿Debemos restringir el concepto de manera que sólo incluya las actividades realizadas con una contraprestación monetaria? ¿Deberíamos abolirlo, en tal perspectiva? ¿Lo asumimos y sufrimos como un yugo o un castigo bíblico, como alienación y opresión, o bien podemos pensarlo en una sociedad poscapitalista, como un lugar de auto realización? "[173]

Se propone argumentar el trabajo como vida (biotrabajo), ante el vacío moral y ético en los centros productivos, por la negación del otro; el mercado laboral desecha con criterio rentista y expoliador, a las personas sin las cualidades que exige su sistema competitivo; el débil se excluye sino no rinde, o no se adapta a criterios y estándares mediatizados por niveles de utilidad y eficiencia:

"*Como sus predecesoras, esta revolución industrial sin duda viene a alterar la escena económica. La industria, el trabajo, la agricultura se están viendo altamente afectadas por el uso de la tecnología. Hasta ahora, quizás haya sido el mundo laboral el que más atención ha recibido. Y ello porque, si bien la cifra no es unánime, un alto porcentaje de puestos de trabajo va a desaparecer, o verse alterado por la implementación de nuevas tecnologías. Y, como ya ocurriera en pasadas revoluciones industriales, se espera que este reajuste del mercado laboral se cobre un peaje mayor en los sectores menos favorecidos de nuestras economías. Y es que las respuestas que se den a los desafíos sociales, económicos y políticos ante los que nos encontramos deben tener en cuenta la variable ecologista."*[174]

[173] Jorge Riechmann, Carmen Madorrán Ayerra, María Echavarría. ¡Peligro! Hombres trabajando. Ecológico-social el trabajo de la era de la crisis. EditorialLos Libros de la Catarata. Edición1ª. 2013. España.

[174] La cuarta revolución industrial desde una mirada ecosocial. Luis Esteban Rubio, Lucía Baratech Sánchez, José Bellver Soroa, Paz Serra Portilla, Marcellesi Florent, Jonathan Gómez Cantero, Carmen Madorrán Ayerra, Emilio Santiago Muiño, Gabriela Vázquez Macías, Angélica Velasco Sesma, Lucía Vicent Valverde, Florent Mar Cellesi. 1er edición. 2018. Editorial: Clave Intelectual.



8.1 **Manejo ambiental**.

8.2 **Maquinismo**.

8.3 María Cano “Lucha por los derechos”.

8.4 María de los Ángeles Cano Márquez. [175]

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

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

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

Posteriormente, junto con el ex presidente de la república, Carlos E. Restrepo, llevó la palabra en una multitudinaria movilización contra la pena de muerte y en defensa de las libertades públicas. Con su

[175] Fundación Universitaria María Cano. Obtenido: 20/04/2020. https://www.fumc.edu.co/institucional/

vehemente intervención, irrumpió ante la opinión pública nacional. En una pequeña ciudad, como lo era entonces Medellín, en la que la defensa de la moral provocaba plebiscitos para hacer retirar de una vitrina a la Venus de Milo, aparece esta ágil y menuda mujer de 38 años, que se toma las calles y plazas, en nombre de la libertad y la igualdad, dispuesta a enfrentar al represivo régimen hegemónico conservador, a luchar contra la ignorancia y la explotación de los asalariados y contra la voracidad de las compañías americanas.

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

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

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

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

8.5 María Dolores.

8.6 Marineros abandonados. [176]

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

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

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

En un día cualquiera, cientos de barcos y miles de marineros se encuentran en la misma situación. Una base de datos creada por la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF por su sigla en inglés) y la sección laboral internacional de la ONU documentó aproximadamente 400 casos que

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

involucraron a unos 5.000 marineros que fueron abandonados en sus embarcaciones entre 2004 y 2018. Pero el covid-19 ha empeorado las cosas, dejando varados a más de 400.000 marineros en todo el mundo, que están atrapados en sus barcos debido a las restricciones de viaje de la pandemia y quienes trabajan con contratos vencidos, según la OIT. Un número similar de marineros están atrapados en sus hogares, no pueden trabajar en los barcos y recibir ingresos. Aquellos en el sector marítimo han estado en primera línea durante la pandemia, asegurando la entrega de alimentos, medicamentos y bienes en todo el mundo, según la OMI. El secretario general de la OMI, Kitack Lim, instó a todos a defender los derechos humanos de estos marinos afectados.

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

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

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

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

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

El desafío de enjuiciar los delitos cometidos en altamar: En el puerto de Beirut, por ejemplo, no lejos del almacén que explotó en agosto pasado, un petrolero llamado Capitán Nagdaliyev fue abandonado con 13 marineros a bordo. Atascados durante casi un año, estos hombres habían estado sin salario, agua o comida, y apenas escaparon con vida cuando la bodega con 2.750 toneladas de nitrato de amonio explotó y voló partes de su barco. La industria naviera ha dado algunos pasos productivos, incluso mediante la imposición de una nueva regla que exige que los armadores más grandes tengan un seguro para cubrir los costos de los marineros abandonados en el puerto. Empresas de satélites como SkyTruth y KSAT también han comenzado a desempeñar un papel forense conectando los puntos entre grandes derrames, embarcaciones abandonadas y sus operadores.

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

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

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

El apoyo humanitario de este tipo debe ir acompañado de un esfuerzo internacional concertado para rastrear y documentar los casos de abandono y sus empresas y países perpetradores. Con suficiente información y conciencia pública, las listas negras y las sanciones específicas pueden tener un verdadero impacto disuasorio y punitivo, dijo Johns. En términos más generales, un protocolo internacional que aborde

específicamente los derechos de los marineros abandonados podría proporcionar la potencia legal necesaria para acabar con la práctica de manera coordinada.

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

8.7 Medio ambiente sostenible. [177]

La Organización de las Naciones Unidas_ la ONU aprueba una resolución que reconoce el acceso a un medio ambiente saludable y sostenible como un derecho universal. El pasado mes de octubre,en el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en Ginebra, una batalla librada durante décadas por activistas medioambientales y defensores de los derechos había dado por fin sus frutos. Por primera vez, el órgano de Naciones Unidas aprueba una resolución que reconoce el acceso a un medio ambiente saludable y sostenible como un derecho universal. Se necesitaron literalmente millones de personas, y años y años de trabajo para lograr esta resolución", expresó el relator especial de la ONU sobre derechos humanos y medio ambiente David Boyd. Pero ¿por qué es importante este reconocimiento y qué significa para las comunidades afectadas por el cambio climático? Estos son unos aspectos clave de esta resolución.

El Consejo de Derechos Humanos es un órgano intergubernamental del sistema de las Naciones Unidas, encargado de reforzar la promoción y la protección de las garantías fundamentales en todoel mundo y de abordar las situaciones en las que estas se violan. Resolución donde se reconoce porprimera vez que tener un medio ambiente limpio, saludable y sostenible es realmente un derecho humano.

[177] Decisión histórica: la ONU declara que el medio ambiente saludable es un derecho humano. Obtenido 21-11-2022: https://www.unep.org/es/noticias-y-reportajes/reportajes/decision-historica-la-onu-declara-que-el-medio-ambiente-saludable#:~:text=La%20Asamblea%20General%20de%20las,declive%20mundial%20de%20la%20naturaleza.

Las enfermedades infecciosas transmitidas por el agua van en aumento en todo el mundo debido alcambio climático: miles de personas mueren cada año por respirar aire contaminado o beber agua contaminada" según el Consejo de derechos humanos. "Es realmente histórico y significativo para todos porque sabemos ahora mismo que el 90% de las personas en el mundo respiran aire contaminado.

Puede que las resoluciones del Consejo de Derechos Humanos no sean jurídicamente vinculantes,pero contienen fuertes compromisos políticos. "El mejor ejemplo que tenemos del papel que puedenllegar a jugar estas resoluciones de la ONU es si nos remontamos a las resoluciones de 2010 que, por primera vez, reconocieron el derecho al agua. Eso fue un catalizador para los gobiernos de todoel mundo que integraron el derecho al agua en sus constituciones, en sus leyes supremas", expresó el relator de la ONU, y a pesar de ello, "Son mil millones de personas que no pueden abrir el grifo ytener agua limpia y potable".

El relator especial de la ONU en su primera misión en un país se encontró con la primera comunidaddel mundo que tuvo que ser reubicada por completo debido a la subida del nivel del mar, la erosiónde la costa y el aumento de la intensidad de las marejadas ciclónicas. "Ellos no han hecho nada paracausar esta crisis mundial y son los que la sufren, y por eso es una cuestión de derechos humanos y una cuestión de justicia, que los países ricos tengan que empezar a pagar por la contaminación que han generado para que se pueda ayudar a comunidades y pueblos vulnerables a adaptarse y reconstruir sus vidas", expresó el relator. Ahora, se necesita que los gobiernos y la humanidad se movilice con urgencia. Estamos viviendo una crisis climática, de biodiversidad y de contaminación, y también una crisis de estas enfermedades emergentes como el COVID-19, que tienen causas medioambientales. Y por eso estaresolución es de vital importancia, porque dice a todos los gobiernos del mundo que: “tienen que poner los derechos humanos en el centro de la acción climática, de la conservación, de la lucha contra la contaminación y de la prevención de futuras pandemias".

"La emergencia climática se ha convertido en una cuestión de supervivencia para muchas poblaciones. Sólo cambios sistémicos, profundos y rápidos permitirán responder a esta crisis ecológica mundial", resalta el relator especial, para quien, la aprobación de la histórica resolución enel Consejo de Derechos Humanos fue un momento paradójico: una increíble sensación de haber conseguido algo trascendental para la humanidad, pero también, al mismo tiempo, una sensación de cuánto trabajo queda por hacer para tomar estas hermosas palabras y traducirlas en cambios quemejoren la vida de las personas y hagan que nuestra sociedad sea más sostenible".

Finalmente, quiero compartir un mensaje claro y contundente de Bill Gates que ha hecho carrera enla Cumbre Mundial por el Clima que dice así: “Los argumentos en favor del cero eran, y siguen siendode lo más sólidos. Si no dejamos de aportar gases de efecto invernadero a la atmósfera, la temperatura continuará subiendo. Hay una analogía especialmente iluminadora: el clima es como una bañera que, se llena poco

a poco de agua. Incluso si reducimos el chorro a un hilillo, el agua acabará por rebasar el borde y derramarse. Ese es el desastre que tenemos que evitar. Imponernos el objetivo de reducir nuestras emisiones, pero no eliminarlas, no bastará. El único objetivo sensatoes alcanzar el cero". Bill Gates_ Nota publicada en el libro “Cómo evitar un desastre climático. Las soluciones que ya tenemos y los avances que aún necesitamos. Buenas tardes, Y recuerden:

#AñoContraLaCrisisClimáticaEnColombia: Una oportunidad para Colombia de asumir el liderazgo que la humanidad necesita con urgencia, y porque ya es el momento para pasar de los problemas alas soluciones.

8.8 **Medio ambiente sano**.

8.9 **Mercado laboral**.

8.10 **Mercados verdes**.

8.11 Migración laboral.

Conferencia del abogado. Inspector de trabajo Adolfo Gutiérrez de Grupo de Prevención Inspección Vigilancia y Control. TEMAS: Las ventajas y desventajas de la migración laboral, estudio de caso sobre la presencia de trabajadores venezolanos en Colombia, la trata de personas. Valores agregados y creación de riqueza de la llegada de nuevas culturas al Mundo del Trabajo.

Los trabajadores colombianos en el exterior y el envío de remesas que enriquecen la nación como valor agregado económico. Abaratamiento y bajo costo de la mano de obra nacional por la migración masiva de población trabajadora. La salud mental de los trabajadores y calidad de vida preventiva laboral. La bioética como interfaz para interpretar las condiciones laborales del trabajador. Diferencia entre emigrante, refugiado y desplazado.

8.12 Mina San José. [178]

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

Las labores de rescate comenzaron ocho horas después dirigidas inicialmente por el ingeniero en minas Miguel Fortt Zanoni. En la madrugada del viernes, grupos de rescatistas empezaron a trabajar para lograr acceso por una chimenea de ventilación, a la vez que los mineros atrapados subían por la escalera de emergencia, pero el intento fracasó debido a que un tramo de la escalera no había sido colocado por la empresa. Un segundo derrumbe se produjo en la tarde del sábado 7 de agosto anulando la posibilidad de una salida por el tubo de ventilación. El gobierno chileno anunció entonces que el rescate había sido

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

cancelado, pero la protesta de los familiares llevó a realizar un nuevo intento bajo la dirección del ingeniero André Sougarret y coordinación del ministro de Minería Laurence Golborne, utilizando maquinaria pesada de perforación.

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

Comenzaron entonces las tareas para abrir un pozo suficientemente ancho para poder enviar una cápsula de rescate hasta el refugio, disponiéndose a tal efecto tres planes alternativos. En este lapso, los sobrevivientes fueron alimentados y monitoreados a través de la perforación inicial, a la vez que se comunicaban con los familiares que se habían instalado en un asentamiento conocido como Campamento Esperanza. Tras 33 días de perforaciones interrumpidas solo por problemas en la maquinaria, uno de los tres planes, el B, con la máquina Schramm T130 consiguió «romper fondo» a 623 metros de profundidad. Luego de encamisar parcialmente la perforación comenzó la extracción de los mineros siguiendo un plan diseñado por el jefe de gobierno interior del ministerio del interior Christian Barra y el Comandante del GT Naval Capitán de Navío Renato Navarro y empleando para tal efecto una de las tres cápsulas individuales, Fénix 2 (autor intelectual de las 3 Cápsulas Fénix, Alejandro Poblete Villablanca, ingeniero mecánico) a las 00:00 h del miércoles 13 de octubre, y diez minutos después se logró traer a la superficie al primer minero, continuando con los siguientes, a un ritmo de cerca de uno por hora.

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

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

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

8.13 **Mineros chilenos.**[179]

8.13.1 Marcado con una cruz.

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

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

8.13.2 Señales de vida.

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

8.13.3 ‘Nadie se queda abajo’.

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

[179] 8 datos que quizá no sabias sobre el rescate de los 33 mineros chilenos. Obtenido 22-02-2023: https://cnnespanol.cnn.com/2015/08/04/8-datos-que-quiza-no-sabias-sobre-el-rescate-de-los-33-mineros-chilenos/

de profundidad. Él preparaba iPods con música para ellos e incluso aceptaba peticiones especiales. También grabó videos de acondicionamiento físico con la esperanza de que los mineros bajaran de peso y pudieran caber en la cápsula de rescate Fénix. Conforme los 33 hombres empezaron a surgir del subsuelo, Romagnoli les pidió que firmaran su casco.

8.13.4 Un regalo para el médico.

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

8.13.5 Sonidos de sanación.

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

8.13.6 La cuchara salvadora.

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

El empleo es de todos

Mintrabajo

Universidad Piloto de Colombia

Red de Radio Universitaria de Colombia

Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral

Sintonícenos

Unipiloto Radio Online

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

Ingrese aquí

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

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

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

www.bioeticadeltrabajo.org

8.14 Ministerio de trabajo.

8.15 Ministerio de trabajo, y su ministro Jorge Eliecer Gaitán.

8.16 Ministerio de trabajo y salud.

8.17 **Misión del ministerio de trabajo**.

TEMAS: El surgimiento del régimen prestacional en Colombia, Semblanzas de la historia institucional del Ministerio de Trabajo 1910 – 2018, Personajes históricos del mundo del trabajo, María Cano (La flor del trabajo 1927) y Jorge Eliecer Gaitán (1940 ministro de trabajo). Pensamiento Social de la Iglesia sobre el trabajo - Encíclicas Papales. Desarrollo legislativo de las normas laborales.

TRABAJO DECENTE

Figura 1 [180]

[180] Ministerio de Trabajo, 2014.

8.18 **Modernización.**[181]

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

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

Existen varios tipos de tramites.

1. Fortalecimiento de los procesos de atención al ciudadano mediante un servicio cercano que sea pertinente y de calidad.

2. El ahorro de recursos y disminución del tiempo para la radicación, asignación, respuesta de los trámites. Esto es política cero papel.

3. Una lucha contra la corrupción. Transparencia por la trazabilidad del trámite de principio a fin y consultar el estado del trámite en tiempo real.

4. La reducción de errores al momento de diligenciar la documentación.

5. Repositorio único calidad de la información y de su digitalización.

6. Incremento de la eficiencia Gestión óptima de la información a través de la estandarización de procesos e interoperabilidad

7. Uniformidad de criterios en la exigencia de requisitos para la aceptación de los trámites.

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

1. Se ingresa al triple de mi trabajo punto por punto con como sea.

2. Se ubica el botón Ventanilla Única de Trámites y Servicios.

3. Se elige un tipo de trámite o servicio.

[181] Ministerio de Trabajo. Obtenido 20-02-2023: https://www.mintrabajo.gov.co/

4. Registrar los datos y adjunte los documentos del trámite. Se radica y acepte.

5. Recibe en su correo electrónico el número de radicado.

6. Se hace seguimiento en tiempo real al estado de su solicitud.

8.19 **Mujer y trabajo**.

Conferencista Doctora Luz Merly Páez Cifuentes. Inspectora de trabajo, Grupo de Conciliación y Resolución de Conflictos Laborales. TEMAS: Biografía de la flor del trabajo María Cano, la maternidad, la economía del cuidado, el acoso sexual en el trabajo a la mujer, las máximas vulneraciones, el feminismo, perspectiva de género. Las mujeres en el sindicalismo. Las mujeres pobres de tiempo por doble rol de trabajadora y jefe de hogar.

8.20 Mujer en el campo rural.

8.21 Multiplicación de saberes. [182]

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

En este sentido se requiere avanzar en procesos formativos que permitan que las personas con conocimientos y competencias específicas obtengan y afiancen conocimientos y herramientas prácticas que les permitan potenciar la forma de contribuir a los procesos formativos y facilitar los procesos de desarrollo, al sensibilizar, informar y enseñar para hacer frente a los requerimientos delentorno laboral.

En síntesis, se requiere de una formación constante para formar a otros actores que incidan en la transformación de la realidad. Esto indica que el uso de una estrategia pedagógica sólida se constituye en una condiciónfundamental para alcanzar metas de desarrollo y objetivos propuestos, tales como el desarrollo humano, la transformación y el empoderamiento de las personas, en tanto que el formador transmiteno solamente sus conocimientos, sino que también indaga, contrasta y aporta en la construcción deherramientas con el objetivo que los formadores las adopten en su relación cotidiana.

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

En consecuencia, se espera la formación de un formador que no sea un mero ejecutor de programasde formación, sino un guía con propósitos transformadores, según su propia situación y el contexto de

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

funcionamiento; es decir, que el formador asuma dos roles: el de un guía como agenteimplementador y el de un agente curricular.

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

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

8.22 Mundo climático.

8.23 Mundo del trabajo.[183]

Esta variable forma parte importante en los procesos de selección de personal, y se estudia en los antecedentes de los requisitos y requerimientos de los empleos; además se deben verificar para establecer la veracidad del documento y determinar si los aspirantes son competentes. Por supuesto que se complementan con la aplicación de pruebas para medir competencias funcionales y comportamentales de acuerdo con los perfiles de los empleos.

En el caso de la orientación ocupacional para los estudiantes de la Universidad Piloto y de la red de emisoras universitarias se debe considerar estas orientaciones para el aprestamiento al mundo del trabajo.

[183] Experiencia laboral. Obtenido 22-02-2023: https://economipedia.com/definiciones/experiencia-laboral.html

¿Qué es la experiencia?

Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio.

8.23.1 Clasificación de las experiencias.

Experiencia Profesional. Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo.

En el caso de las disciplinas académicas o profesiones relacionadas con el Sistema de Seguridad Social en Salud, la experiencia profesional se computará a partir de la inscripción o registro profesional en el Ministerio de Salud.

La experiencia adquirida con posterioridad a la terminación de estudios en las modalidades de formación técnica profesional o tecnológica, no se considerará experiencia profesional. Experiencia Relacionada. Es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer.

Experiencia Laboral. Es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio.

La experiencia laboral es el conjunto de aptitudes y conocimientos adquiridos por una persona o grupo en un determinado puesto laboral, o durante un periodo de tiempo específico. Es decir, la experiencia laboral no solo se refiere al trabajo propiamente ejercido, sino a lo aprendido a partir de él.

Asimismo, debemos tomar en cuenta que la experiencia laboral, como parte del currículo, no debería limitarse solo a una lista de puestos laborales y lugares de trabajo. Esto debe venir acompañado de información sobre las tareas desarrolladas y los logros conseguidos por el postulante en los cargos previamente ejercidos.

La experiencia laboral es importante porque existen conocimientos y habilidades que no se adquieren en el mundo académico, sino que deben aprenderse al ejercer la profesión.

Además, cuanta más experiencia laboral se adquiera en cierto campo, más oportunidad tendrá el individuo de avanzar en esa línea de carrera. Experiencia Docente. Es la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento obtenida en instituciones educativas debidamente reconocidas.

Cuando para desempeñar empleos pertenecientes a los niveles Directivo, Asesor y Profesional se exija experiencia, ésta será profesional o docente, según el caso y, determinar además cuando se requiera, si debe ser relacionada. En el evento de empleos comprendidos en el nivel Profesional y niveles superiores a este, la experiencia docente deberá acreditarse en instituciones educativas debidamente reconocidas y con posterioridad a la obtención del correspondiente título profesional.

Certificación de la experiencia. La experiencia se acreditará mediante la presentación de constancias expedidas por la autoridad competente de las respectivas instituciones oficiales o privadas.

Cuando el interesado haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente, la experiencia se acreditará mediante declaración de este, demostrado evidencias de su desempeño.

Las certificaciones o declaraciones de experiencia deberán contener como mínimo, la siguiente información:

1. Nombre o razón social de la entidad o empresa.

2. Tiempo de servicio.

3. Relación de funciones desempeñadas.

Cuando la persona aspire a ocupar un cargo público y en ejercicio de su profesión haya prestado sus servicios en el mismo período a una o varias instituciones, el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez.

Cuando las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8).

Formación versus Experiencia (equivalencias entre estudios y experiencia).

De acuerdo con la jerarquía, las funciones, las competencias y las responsabilidades de cada empleo, las autoridades competentes al fijar los requisitos específicos de estudio y de experiencia para su ejercicio, podrán prever la aplicación equivalencias:

Prohibición de compensar requisitos. Cuando para el desempeño de un empleo se exija una profesión, arte u oficio debidamente reglamentados, los grados, títulos, licencias, matrículas o autorizaciones previstas en las normas sobre la materia no podrán compensarse por experiencia u otras calidades, salvo cuando la ley así lo establezca.

Verificación de referencias.

Las empresas verifican las referencias de los potenciales empleados de diferentes maneras, siempre con el objetivo de identificar elementos que aporten a la toma de decisión para escoger a un candidato definitivo.

Para comprobar la experiencia se debe hablar con quien se haya desempeñado como el jefe directo anterior, para conocer de primera mano cómo fue el comportamiento del candidato en posiciones anteriores, las debilidades y fortalezas, y las responsabilidades que tenía en esos cargos, además de si recomendase o no contratar a la persona.

También se debe hablar con la parte administrativa de las empresas (Talento Humano) en las que haya trabajado, para así corroborar la información presentada en cuanto a tiempos de trabajo en la empresa, cargos desempeñados y demás información relevante, por ejemplo, ¿por qué dejó la empresa?

La única forma de corroborar la información laboral que presentan los aspirantes al cargo es mediante un contacto directo con la empresa exempleadora, pues realmente es quien debe emitir el certificado laboral que determina la Ley y es quien tiene la información necesaria para el nuevo empleo. Ahora bien, si la empresa ya no existe, es posible que mediante la Cámara de Comercio pueda solicitar los certificados de existencia y representación legal de estas, pero solo con la finalidad de probar su existencia.

Para conocer algunas de habilidades específicas, se puede solicitar al candidato que brinde como referencia a una persona a la que le haya reportado, que podría no ser su jefe directo. Y en algunas ocasiones y dependiendo del cargo, se puede solicitar al candidato que brinde como referencia a una persona que estuviera bajo su responsabilidad o un par, para entender cómo es su manejo de equipo.

Verificar las referencias de un candidato abre la posibilidad de identificar los tiempos que ha estado en el mercado laboral, las relaciones que ha construido y las posiciones que ha ocupado, las cuales pueden o no ser la base de una nueva oportunidad.

Clases de falsificaciones en los certificados laborales.

Como en todas las falsificaciones de documentos, las hay de dos clases: la falsedad material y la falsedad ideológica.

La falsedad material se da cuando la persona falsifica la firma, es decir, él falsificador mismo hace la certificación laboral y falsifica la firma del supuesto empleador, por lo que todo es falso.

La falsead ideológica es la más común y la más peligrosa, porque quien incurre en esta falsificación es el mismo empleador que expide y firma la certificación.

En este caso la certificación no es falsa porque proviene del mismo empleador, que la redacta y la firma; lo que es falso es su contenido, que falta a la verdad, es decir, incluye información falsa.

Esto ocurre cuando firma una certificación laboral a un amigo o conocido para que anexe su hoja de vida y mejore sus posibilidades de conseguir empleo.

El amigo nunca trabajó para la empresa, pero el gerente de hace constar que sí, lo que no es cierto.

Otra forma de la falsificación ideológica en una certificación laboral sucede cuando en ella se incluye información parcialmente falsa, como cuando se certifica una experiencia mayor a la real, o un salario superior al real para favorecer la consecución de un crédito bancario, por ejemplo.

Por lo anterior jamás se debe certificar lo que no es cierto, porque la mentira se puede ir en contra de quien miente al ser utilizada por quien se benefició o se pretende beneficiar de la mentira.

Consecuencias para el trabajador que falsifica certificaciones.

El trabajador que falsifica las certificaciones laborales, o que utiliza una certificación falsa, así sea en su forma ideológica, asume las mismas consecuencias.

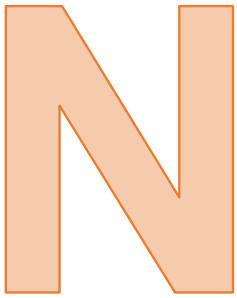
Así, cuando un trabajador obtiene un beneficio con base a una certificación falsa, como un crédito bancario, el banco puede denunciar penalmente al trabajador, y también al empleador, si se trata de una falsedad ideológica.

Recordemos que la falsedad se configura cuando el documento falso es utilizado por el interesado.

Los riesgos de certificar un salario superior al real.

Como ha quedado en evidencia, si el empleador certifica un salario superior al que realmente tiene el trabajador, el trabajador podría perfectamente demandar al empleador para que le pague el salario certificado, y le reliquide las prestaciones sociales e incluso los aportes a seguridad social con base al salario certificado.

Y si bien el empleador podría adjuntar como prueba los comprobantes de pago y los aportes a seguridad social pretendiendo probar el salario real, ello podría más bien perjudicar al empleador, pues con esos documentos está demostrando que en efecto pagó un salario inferior al que el mismo certificó como cierto dando la razón al trabajador.



9.1 Nobel del agua. [184]

Hoy quiero hacer un comentario con el mayor entusiasmo y optimismo dirigido a la juventud colombiana, que está relacionado con: “Los Nobel del agua juveniles”, sí el Nóbel del agua, y ¿por qué lo manifiesto así? Porque espero que la juventud colombiana presente por lo menos una iniciativa, aunque ojalá fueran varias, las que apliquen a este premio Nóbel que está dirigido con exclusividad a los jóvenes hombres y mujeres del mundo.

Abro comillas: “Juventud y concienciación ambiental son dos cualidades que muchas veces van de la mano. En casi cualquier encuesta realizada en los últimos años, las personas de menor edad aparecen invariablemente como las más preocupadas por las posibles consecuencias del cambio climático, una seña de identidad generacional que también se traslada a temas concretos del desarrollo sostenible como el agua. Precisamente con el objetivo de dar un altavoz a los jóvenes y sus ideas en el mundo de la gobernanza de este líquido esencial para la vida, el Instituto Internacional del Agua de Estocolmo creó en 1997 el Premio “Agua Junior de Estocolmo” (SJWP), un galardón que por su relevancia mundial en el ámbito académico y científico está considerado el ‘Premio Nobel del Agua juvenil”.

Este año, el prestigioso premio ha recaído en el equipo japonés, compuesto por Hiro Matsuhashi y Takuma Miyaki, por su innovador método para controlar la escorrentía del suelo y aumentar la producción de alimentos, utilizando la tecnología tradicional japonesa de solidificación del suelo Tataki. ¿Y cuáles son las condiciones? La participación está abierta a cualquier proyecto de investigación escolar cuyo tema central sea el agua, aunque se prefieren sobre todo iniciativas que ayuden a mejorar la gestión de los recursos hídricos, la protección del agua y el tratamiento de aguas, ya sean potables o residuales. Por supuesto, todos los trabajos deben estar orientados a la mejora de la calidad de vida de la sociedad y obtener resultados concretos si quieren optar a ganar el Nobel del Agua juvenil.

Desde el punto de vista metodológico, los trabajos tienen que ser investigaciones escolares basadas en la experimentación científica, el desarrollo de tecnologías o investigaciones de carácter social. Las candidaturas con los proyectos pueden ser individuales o estar conformadas por equipos de hasta dos estudiantes y deben tener como tutor a un profesor del centro que ayude a coordinar la investigación. “El objetivo de este certamen es premiar la inquietud de los jóvenes por el cuidado del medio ambiente y fomentar las actuaciones contra el cambio climático. Se trata de un premio que busca educar en valores

[184] Juventud y conciencia ambiental: arrancan los ‘Nobel del agua’. Obtenido 21-11-2022: https://www.elagoradiario.com/agua/agua-y-sostenibilidad/nobel-agua-juvenil-convocatoria/

de sostenibilidad y respeto a los recursos naturales, además de fomentar desde las etapas iniciales de la vida el debate científico.

Los finalistas viajarán junto a su tutor el mes de agosto a Estocolmo (Suecia) para participar en la final Internacional del “Premio Agua Junior de Estocolmo” en el marco de la Semana Mundial del Agua. Allí, tras entrevistar a cada uno de los finalistas, un jurado de expertos internacionales decidirá el ganador, que recibirá 15.000 dólares, un diploma y una escultura de cristal azul de manos de la princesa Victoria de Suecia, patrona de este premio.

Convencido como soy de las capacidades y condiciones de la juventud colombiana, que grato sería para el país que este galardón quedara en las manos de un representante nuestro.

9.2 Normas internacionales de trabajo.

1. ¿Qué es la Organización Internacional del Trabajo?

2. ¿Quién es Marialaura Fino?

3. ¿Qué son las Normas Internacionales del Trabajo (NITs) y cómo se crean?

4. ¿Cuáles son los temas comprendidos en las Normas Internacionales del Trabajo?

5. ¿Por qué son relevantes las Normas Internacionales del Trabajo?

6. ¿Cómo se controla la aplicación de las Normas y cómo funciona el sistema de control normativo de la OIT?

7. ¿Cuáles son los órganos del procedimiento de control regular?

8. ¿Cómo está conformada, ¿cuál es el mandato y que tipo de comentarios realiza la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones?

9. ¿Cómo está conformada, ¿cuál es el mandato y cómo funciona la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia?

10. ¿Cuál es el papel de las organizaciones de empleadores y trabajadores?

11. ¿Cuáles son los procedimientos especiales y cómo funcionan?

12. ¿Cuál es el impacto del sistema de control regular de la OIT y qué tipo de asistencia puede facilitar la OIT en relación con las NITs?

9.3 Nuevas Relaciones laborales.

9.3.1 Bienvenidas ‘aplicación’, ...con legalidad.[185]

Los empleados deben tener criterios iguales en salario, prestaciones y seguridad social, con o sin app.

Las empresas que tienen en su corazón una app son presentadas benevolentemente por medios de comunicación, reguladores e incluso legisladores y políticos. Es innegable que una app bien concebida es una herramienta poderosa y que muchas de ellas han planteado una nueva forma de forjar un determinado servicio o hasta un bien y de revolucionar la relación vendedor-comprador o proveedor-consumidor. El elemento innovador es muy bienvenido y merece ser estimulado para el aumento del bienestar social general. Sin embargo, algunas apps, con muchas cualidades, transgreden claras normativas arraigadas de larga data en las leyes en Colombia. 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. El bien o servicio que se entrega al final es idéntico, con o sin app, pero la normativa que regula a cada uno es diferente, reflejada en un costo más bajo para el entregado a través de la app, en consecuencia, con precios más bajos, una cuota de mercado creciente, todo gracias a la diferencia en el régimen legal.

Dentro de este tipo de apps se encuentran las empresas de mensajería que cuentan con grandes flotas de domiciliarios. La app centraliza la información y optimiza el reparto para realizar la entrega (quien, que, cuanto, donde). Es un negocio intensivo en personal, con literalmente cientos de miles de entregas individuales diariamente, las cuales requieren un ejército de trabajadores. Sin embargo, los servicios de domicilios organizados a través de una app dan un trato laboral diferente a sus repartidores. Estos no son considerados empleados y, a diferencia de la mensajería tradicional, son remunerados como mini contratistas, sin sueldo mínimo, prestaciones ni seguridad social. Esta es una gran reducción de costos

[185] Louis Kleyn. 726 /2020 -Portafolio.

con respecto al acostumbrado de mensajeros, meseros y dependientes en restaurantes y almacenes.

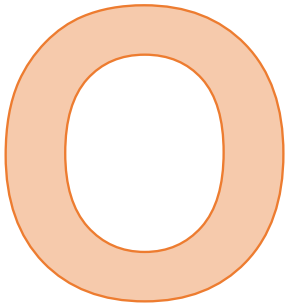
La reglamentación laboral colombiana, históricamente tan estricta, es ahora laxa frente a este fenómeno. Muchos negocios intensivos en mano de obra han desaparecido bajo el peso abrumador de los altos costos del Código Laboral. Se considera que esta protección a los trabajadores es uno de los grandes logros del desarrollo nacional.

¿Por qué ahora se ignora este marco legal? ¿Está descrestado Colombia porque supone que una aplicación es un "salto tecnológico" en sí mismo, más importante que el bienestar de los trabajadores? De pronto, dados estos modelos de aplicación, se llega a la conclusión que llegó la hora de liberalizar el mercado laboral para modernizar la economía y estimular el empleo. La discusión debe darse. Mientras tanto, no podemos sacrificar la equidad y la legalidad. Es imperativo que todos los empleados estén sujetos a los mismos parámetros en cuanto a sueldos, prestaciones y seguridad social, con o sin aplicación.

9.4 Nuevas tecnologías y su impacto en el trabajo.[186]

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

[186] Así funcionará el piso de protección social en Colombia. Obtenido 24-02-2023: https://www.semana.com/economia/articulo/que-es-el-piso-de-proteccion-social-de-colombia/297255/



10.1 Obreras solteronas. [187]

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

Fabricato impuso como condición para la incorporación de personal femenino el no contratar a mujeres casadas[188] Ahora bien, es claro que tampoco podían admitirse mujeres de dudosa conducta moral. De hecho, el reglamento permitía excluir a las obreras que quedaran embarazadas, que decidieran casarse o, incluso, a aquellas cuyo comportamiento moral denotase cierta laxitud en cuanto al tema sexual se refiere. Estas mujeres vivieron un tránsito que llevó la soltería, de carga y fracaso, a oportunidad. desde la fundación del Patronato.[189]

Las mujeres obreras si querían permanecer en la empresa, recibir la oportunidad de acceder a los préstamos de vivienda y contar con el salario que las constituía como aportantes de su grupo familiar, las obreras no se podían casar, no podían quedar en socialmente reconocida. En suma, para conservar su puesto, las obreras de Fabricato tenían que permanecer hasta su jubilación como “hijas de familia”, esto es, como solteronas.[190]

En esas condiciones del ambiente, bajo esa presión, con esa fuerza coercitiva en contra de la soltería femenina, se encuentra a una generación de mujeres que se quedaron solteras para poder permanecer como obreras activas de una fábrica de textiles de Medellín. Sometidas a un tipo específico de hábitos que

[187] Adriana María Serrano López. Las solteronas obreras. Papel Político. Vol. 15, No. 2, 459-485. 2010. Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.
[188] (Arango, 1991, p. 48). Adriana María Serrano López. Las solteronas obreras. Papel Político. Vol. 15, No. 2, 459-485.2010. Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.
[189] Ellas mostraron la importancia de las condiciones urbanas para el acceso a sistemas sectoriales, la complejidad de las maniobras del sistema social para involucrar a los individuos en la realización de proyectos de cambio estructural y dieron pistas sobre la condición de la maternidad como uno de los asuntos claves de los que depende la posibilidad de alterar el orden de sociedades tradicionales. Agradezcamos, entonces, a estas mujeres del pasado por la luz que brindaron y que brindan al esfuerzo por comprender nuestro presente y por iluminar o decidir nuestro futuro. Adriana María Serrano López.Las solteronas obreras. Ibidem.
[190] Ibidem.

impone a la maternidad y al matrimonio como fines últimos, se desviaron de las metas tradicionales y entraron en un nuevo proceso de afirmación en campos nacientes del sistema social.[191]

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

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

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

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

[191] (Bourdieu, 1990). Ibidem.

10.2 **Oficina inteligente.**[192]

La crisis sanitaria ha acelerado un proceso que ya estaba en marcha: el empleo líquido, la ubicuidad y la realidad virtual empiezan a colarse en nuestra jornada laboral de la mano de la inteligencia artificial. Y, cuando acabe la pandemia, la Revolución Industrial 4.0 seguirá ahí. ¿Recuerdan cuando, hace poco más de diez años, Steve Jobs fue portada de prácticamente todos los periódicos del mundo mientras sostenía en su mano, sonriente, una pequeña pantalla llena de extraños y coloridos iconos? Ese día, en la presentación del primer iPhone allá por 2007, la mayoría lo vieron como un nuevo invento de carácter lúdico reservado a unos pocos. Un teléfono móvil sin botones, con acceso a internet y a algunas aplicaciones sorprendentes, y poco más. «Un juguete efímero para ricos», como lo tildaron algunos sectores tecnófobos en su momento. Pero ese aparatejo de diseño inmaculado era mucho más que un capricho insustancial. Fue el principio de algo que un poco tenía que ver con la industria del entretenimiento, sí, pero mucho más con la industria del pragmatismo: cambió nuestro futuro laboral y la manera en la que empezaríamos a trabajar. Fue el primer paso a otra revolución industrial. Aunque nos harían falta unos cuantos años más para asimilarlo, ese hito ya estaba ahí mucho antes de que nos diéramos cuenta. Concretamente, cuando la mayoría no supimos leer el subtexto de aquella sonrisa triunfal de Steve Jo.

Dejemos a un lado el frenesí tecnológico de los últimos diez años y pensémoslo por un momento: si alguien nos hubiera dicho a principios de este siglo que en la palma de nuestra mano tendríamos la predicción del tiempo casi al segundo, los correos electrónicos de los clientes, el informe de resultados del último ejercicio, las presentaciones de esa reunión a la que no pudimos asistir, el camino más rápido para ir de un punto A hasta un punto B sin pillar atasco, las fotos de la última campaña de marketing de la cuenta más importante de nuestra cartera de clientes, el diagnóstico detallado de un paciente, una carta de despido. Le hubiéramos tomado por loco. Hoy, lo asumimos con total normalidad cuando desbloqueamos el teléfono.

Esto no va ya de Apple, sino de dispositivos al alcance de todos, y que cada vez realizan más tareas por nosotros. Hasta hace no mucho decíamos la caja tonta para referirnos a la tele. Ahora, nos planteamos si no somos nosotros cada vez más tontos y la tecnología cada vez más lista, porque así es como la inteligencia artificial (IA) entró en nuestras vidas sin que nos diésemos cuenta. Rocío Díez: «La IA ya está en nuestra vida cotidiana, seguimos trabajando en oficinas tontas»

[192] Viaje a la oficina (inteligente) del futuro. Obtenido 22-03-2023: https://ethic.es/2021/01/viaje-a-la-oficina-inteligente-del-futuro/

«Vivimos tiempos líquidos», repetía el filósofo Zygmunt Bauman cuando hablaba de modernidad. Se refería a entornos sociales, económicos y profesionales en los que impera la transitoriedad y resulta una pérdida de tiempo prever escenarios –y mucho menos anticipar una tendencia– sin errar el tiro. Y, al mismo tiempo, nos convertimos en protagonistas involuntarios de esas películas de ciencia ficción que tanto nos marcaron en el pasado, y que nunca imaginamos que dejarían de ser ficción en el presente. Un ejemplo: imagine que tiene que plantear, junto a su equipo, una serie de propuestas para un proyecto importantísimo que le ha pedido un cliente. Imagine que ese encuentro tiene lugar en la sala de reuniones de su oficina y que esa estancia lee su cerebro, que sabe qué música quiere escuchar y se la pone nada más traspasar el umbral de la puerta en función de su estado de ánimo, que le planta en una pantalla el resumen de la última reunión y en otra el orden del día para hoy, que regula la tonalidad e intensidad de las luces para incitar a la máxima creatividad, y que, si detecta que su equipo entra en un claro decaimiento del fragoroso brainstorming les propone, de viva voz, que tomen un descanso y se relajen. La supercomputadora HAL 9000, de la nave de la película 2001: Odisea en el espacio, hacía algo parecido… pero se rodó a finales de los sesenta. Su director, Stanley Kubrick, jamás imaginó que pudiera llegar a ser algo real, ni mucho menos que estuviera aplicado a algo tan rutinario como una jornada laboral.

Esa «sala inteligente», como la denominan en Steelcase –una empresa dedicada a diseñar espacios de trabajo fundamentados en criterios científicos–, puede ser parte de nuestra normalidad mucho antes de lo que pensamos. La inteligencia artificial hace tiempo que empezó a inmiscuirse en nuestra vida, y ahora se expande a nuestro entorno laboral.

«Los espacios de trabajo son tontos», dice Rocío Díez, portavoz de Steelcase. «La tecnología ya está en muchos de nuestros entornos cotidianos: sabemos lo que es la domótica en el hogar, usamos relojes inteligentes, conducimos coches que frenan solos ante una emergencia… Pero cuando llegamos a nuestra oficina, en muchos casos, nos conformamos con una mesa, una silla, un ordenador viejo y poco más».

10.3 O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo).

10.4 O.M.M. (Organización Meteorológica Mundial). [193]

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

[193] La Organización Meteorológica Mundial presenta el informe El estado del clima en América Latina y el Caribe. Obtenido 21-11-2022: https://www.cepal.org/es/noticias/la-organizacion-meteorologica-mundial-presenta-informe-estado-clima-america-latina-caribe

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**”**.

Y es por ello el #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”. Buenas tardes.

10.5 **Onda ecológica**.

10.6 **O.N.U. (Organización de las Naciones Unidas)**.

10.7 Opus Dei y la historia sobre abusos laborales. [194]

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

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

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

la falta de educación y el corte abrupto a las que las obligaban con su familia y amigos– se encontraron quebradas de espíritu y sin dinero.

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

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

A Gladys Rodríguez, de Corrientes (Argentina), le gustaban las mujeres y cuando lo confesó, su directora espiritual le recomendó incrementar el uso del cilicio y la disciplina, dos métodos de mortificación corporal, para expulsar los “malos pensamientos”. Exmiembros del Opus Dei reconocen que la institución ya hizo arreglos económicos extrajudiciales para atender demandas similares, aunque no de la magnitud expuesta por este grupo de mujeres. No hay antecedentes de reclamos en la Argentina como el de las numerarias auxiliares. En el mundo, solo una exnumeraria auxiliar francesa, Catherine Tissier, denunció en 2001 a la Opus Dei. Sin embargo, la organización logró desligarse y la condena solo fue sobre la asociación civil. En España, en 2011, otras seis exnumerarias auxiliares iniciaron una demanda, pero no llegó a juicio porque hubo un acuerdo.

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

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

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

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

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

A modo de respuesta por la acusación de las 43 mujeres, el Opus Dei presentó a La Nación el testimonio de dos numerarias auxiliares que agradecen las posibilidades de progreso que les dio la Obra. Estela María Rohr dice que la numeraria auxiliar es “la madre de la Obra, la que cuida y guía”. Siempre tuvo un sueldo y hoy trabaja en el centro de formación profesional en gastronomía que tiene la institución La experiencia de Graciela Corradini es igual de buena. “El Opus Dei me dio todo. Me siento muy feliz”, aclara. Varias de las 43 mujeres estuvieron en el Icied, pero no todas. El Opus Dei tiene colegios similares en otros países, como Paraguay, y allí asistieron las exnumerarias auxiliares nacidas en ese país.

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

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

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

Las mujeres también dicen que la educación curricular prometida nunca llegaba. Sí, en cambio, la formación espiritual en la doctrina del Opus Dei. Un elemento central era la lectura de Camino, el libro en

el que Escrivá condensó la misión de la Obra y el “plan de vida”: las reglas que cada miembro debe seguir. Al entrenamiento y el trabajo se le sumaba una rutina de formación religiosa: misa cotidiana, charlas y confesión semanal con un sacerdote. “Ahí es donde te dicen que tenés vocación de santa. Yo no vi mi vocación, pero el sacerdote me decía que sí, y así fue como pedí la admisión”, dice Beatriz Delgado, que entró a los 18 años.

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

Trabajo y vida cotidiana. Laya, el centro de numerarias auxiliares de Recoleta, es el más grande. Allí, la jornada, que podía tener hasta 15 horas, empezaba a las 6 de la mañana. Lo primero que tenía que hacer, al abrir los ojos, era ponerse de rodillas, besar el piso, mirar hacia arriba, decir una oración corta y terminar con servían, “serviré”, en latín. “Después de la oración, había que asearse, ponerse el uniforme, tomar un vasito de café y empezar con la primera limpieza que te tocara. A las 7:40 te ibas a cambiar otra vez y bajabas al oratorio para la santa misa. Recién entonces te tocaba desayunar”, recuerda Villamayor.

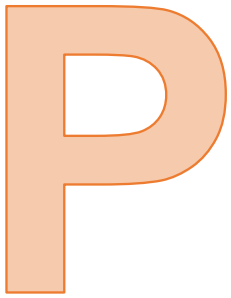
Después, otra vez a cambiarse y venía la segunda etapa de limpieza para algunas y cocina para otras. De ahí, a almorzar. “Nosotras comíamos siempre en un lugar aparte de los numerarios y las numerarias, con otra vajilla y otra comida”, explica Villamayor. Luego del almuerzo, otra vez a cambiarse y a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

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

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

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

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



11.1 **Participación comunitaria en el sector forestal**.

11.2 **Pandemia**.

11.3 **Pandemia y el mundo del trabajo**.

11.4 **Panorama laboral**.

11.5 **Papel fundamental del Ministerio de Trabajo**.

11.6 **Participación comunitaria.**

11.7 **Pensamientos laborales.**

11.8 Perfil profesional.[195]

¿Qué es un perfil profesional?

El perfil profesional el conjunto de competencias técnicas (conocimientos), metodológicas (habilidades de saber hacer en un contexto), de relación (participativas) y personales (cualidades y actitudes) que permiten ciudadano acceder a una organización concreta en el sector público, en este caso particular inspectores de trabajo y seguridad social.

¿En dónde se encuentra descritas las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos?

EL MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES

Es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño laboral. El manual es el instrumento base para realizar la selección, capacitación,

[195] 9 roles en un grupo de trabajo. Obtenido 20-02-2023: https://www.bizneo.com/blog/roles-en-un-grupo-de-trabajo/

bienestar, régimen disciplinario, entre otros.

¿En el ministerio de trabajo en donde está reglamentado los aspectos relacionados con el manual de funciones y en particular con las competencias de los inspectores de trabajo?

Mediante la resolución 00770 del 14 de marzo de 2022, se modificó y adopta el manual especifico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal del ministerio de trabajo, esto corresponde a una adición a la resolución 3811 del 03 de septiembre de 2018. La adición corresponde a 355 cargos del empleo denominado Inspector de Trabajo y Seguridad Social Código 2003 grado 14 de acuerdo con el decreto 144 de 2022.

En la resolución en su parte de considerandos establece:

1) Que el Ministerio del Trabajo requiere contar con servidores públicos altamente cualificados dado el robustecimiento de las cargas laborales relacionado con el cumplimiento de ejecución de la política nacional de trabajo decente, el fortalecimiento del Sistema de Inspección, Vigilancia y Control, la interacción con su contexto nacional e internacional y el cumplimiento de las políticas, planes generales, programas y proyectos del Sector Administrativo del Trabajo aspectos fundamentales en la misionalidad de este ente Ministerial.
2) Que se requiere dar cumplimiento a los compromisos adquiridos dentro de los TLC, especialmente con Estados Unidos en el aumento en el número de inspectores de forma tal que se mejore sustancialmente el cumplimiento de las normas _laborales en el país, y el cumplimiento de los compromisos internacionales, tanto en los organismos multilaterales, tales como, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Organización Internacional del Trabajo OIT, así como las obligaciones que tiene el Estado en el marco de los Tratados de Libre Comercio, específicamente con Canadá y Estados Unidos.

3) Que el Ministerio del Trabajo presentó al Departamento Administrativo de la Función Pública, para efectos de modificar la planta de personal, el estudio técnico de que trata el Artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el Artículo 228 del Decreto - Ley 019 de 2012 y los Artículos 2.2.12.1 a 2.2.12.3 del Decreto 1083 de 2015, obteniendo concepto técnico favorable de ese Departamento Administrativo.

4) Que la presente modificación de planta cumple con lo dispuesto en el Artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, Artículo 2.2.1.5.2. del Decreto 1083 de 2015 adicionado por el Artículo 1 del Decreto 2365 de 2019, los cuales señalan que el diez (10%) de los nuevos empleos derivados de modificaciones de las plantas de personal no se deberá exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de

los jóvenes entre 18 y 28 años

En la modificación de la planta se adicionaron 36 cargos de profesional universitario código 2044 a os cuales se le aplicara los criterios del primer empleo.

1) Que, para los fines de este Decreto, la Dirección General del Presupuesto Público Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público otorgó concepto favorable para modificar la planta de personal del Ministerio del Trabajo, mediante comunicación No. 2-2021-068534 del 26 de diciembre de 2021.

2) El Ministerio del Trabajo, distribuirá los cargos de la planta global a que se refiere el Artículo 1º del presente Decreto (144 de 2022), mediante acto administrativo y ubicará el personal teniendo en cuenta la organización interna, las necesidades del servicio, los planes y programas de la entidad.

¿Que contiene la descripción de la ficha del empleo de inspector de trabajo del manual de funciones y competencias vigente?

Identificación del Empleo.

El inspector de trabajo y Seguridad Social dentro del sistema de jerarquización está ubicado en el nivel profesional.

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales (ARTÍCULO 2.2.2.2.3 Decreto 1083).

Denominación del empleo.

Dentro de los nomencladores de empleo la denominación corresponde a: Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

Código: 2003. El número dos (2) corresponde al nivel jerárquico. Código 0 Directivos código, 01 Asesores, código 02 Profesionales, Código 03 Técnicos, Código 04 Asistenciales. El numero 003 corresponde a la denominación del empleo de Inspector de Trabajo y Seguridad social.

Grado:14 corresponde a la escala salarial establecida dentro de la planta de personal Numero de cargos: 355 del empleo denominado Inspector de trabajo y seguridad social.

Dependencia:" Donde se ubique el empleo". La planta del ministerio es una planta global. Esto quiere decir que cualquiera de los 355 inspectores puede ser ubicado en cualquiera de las áreas de inspección, vigilancia y control y territoriales dependiendo de las necesidades del servicio.

Cargo del jefe inmediato: "Quien ejerza la supervisión directa", una vez más como la planta de personal es global, el inspector estar subordinado al jefe de la dependencia a la cual a sigo asignado.

El propósito principal del empleo.

"Ejecutar acciones de Inspección, vigilancia y control en materia de empleo, trabajo y seguridad social en pensiones y riesgos laborales, incluyendo el desarrollo de conciliaciones extrajudiciales laboral en derecho, dentro del territorio de su jurisdicción, con el fin de garantizar el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y convencionales en el sector privado y sobre los derechos colectivos y riesgos laborales del sector público". resolución 0770 14 de marzo de 2022.

¿Que son los roles de trabajo?

Consiste en un concepto que comprende las tareas específicas a realizar en un entorno laboral a fin de asegurar la productividad y resultados del resto del equipo.

¿Cuáles son los roles de trabajo del inspector de trabajo y seguridad social?

Rol de Función Preventiva Rol de función Coactiva Rol de función conciliadora.

Rol de mejoramiento de la normatividad laboral Rol de la función de acompañamiento.

Rol de atención al ciudadano CONOCIMIENTOS BASICOS.

Para desempeñar los roles y funciones esenciales el manual de funciones y competencias establece: Derecho laboral.

Derecho Administrativo Conciliación.

Seguridad Social Riesgos laborales.

¿Qué son las competencias laborales en el sector público?

Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en

diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. Artículo 2.2.4.2 Decreto 815 de 2018 (mayo 8).

¿Qué son las competencias funcionales?

Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel, conforme a los siguientes parámetros:

1. Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones.

2. Los conocimientos básicos que correspondan a cada criterio de desempeño de un empleo.

3. Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia.

4. Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados. (Evidencias de procedimiento, resultado y comportamiento) ARTÍCULO 2.2.4.5. DECRETO 815 DE 2018 (mayo 8).

¿Qué son las competencias comportamentales?

Competencias comportamentales. Las competencias comportamentales se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a. Responsabilidad por personal a cargo
b. Habilidades y aptitudes laborales.
c. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones.
d. Iniciativa de innovación en la gestión.
e. Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad. Artículo 2.2.4.6 Decreto 815 De 2018 (mayo 8).

¿Cuáles son las competencias comunes que deben tener los funcionarios del sector público?

Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos. Son las competencias inherentes al servicio público, que debe acreditar todo servidor, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral /de carrera, provisional, periodo de prueba, periodo fijo (ARTÍCULO 2.2.4.7. DECRETO 815 DE 2018 (mayo 8).

1. Aprendizaje continuo.

Identifica, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto.

2. Orientación a resultados.

Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.

3.Orientación al usuario y al ciudadano.

Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.

4.Trabajo en equipo.

La competencia de trabajo en equipo se refiere a la capacidad de participar activamente en la búsqueda de una meta común, subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo.

5. Adaptación al cambio.

La competencia de adaptación al cambio es la capacidad para adaptarse y avenirse a los cambios, modificando si fuese necesario su propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nueva información o cambios del medio, ya sean del entorno exterior, de la propia organización de la del cliente o de los requerimientos del trabajo en sí.

¿Cuáles son las competencias del nivel profesional?

1. Aporte técnico-profesional.

Poner a disposición de la Administración sus saberes profesionales específicos y sus experiencias previas, gestionando la actualización de sus saberes expertos.

2. Comunicación efectiva.

Establecer comunicación efectiva y positiva con superiores jerárquicos, pares y ciudadanos, tanto en la expresión escrita, como verbal y gestual.

3. Gestión de procedimientos.

Desarrollar las tareas a cargo en el marco de los procedimientos vigentes y proponer e introducir acciones para acelerar la mejora continua y la productividad.

4. Instrumentación de decisiones.

Decidir sobre las cuestiones en las que es responsable con criterios de economía, eficacia, eficiencia y transparencia de la decisión.

Requisitos de estudio y experiencia.

Título profesional en diciplina académica del núcleo básico de conocimiento en: Derecho y afines.

Medicina.

Ingeniería Industrial y afines.
Administración.

Economía

EXPERIENCIA.

Trece meses de experiencia profesional relacionada. Es la adquirida en el ejercicio de empleos que tengan funciones similares a las del cargo a proveer o en una determinada área de trabajo o área de la profesión, ocupación, arte u oficio.

MINISTERIO DEL TRABAJO
Programa radial
El mundo del trabajo
• y la Bioética Laboral •
Perfil profesinal
del inspector
de Trabajo
Análisis del Profesor de la Escuela Superior de Administración Pública, Jesus Emiliano Castañeda Palacios, sobre las competencias comportamentales y funcionales de los Inspectores de Trabajo.
Todos los jueves
12:00 m. a 1:00 p.m.
o haz clic aquí
UNIVERSIDAD Piloto DE COLOMBIA
Red de Radio Universitaria de Colombia

11.9 Persona como concepto jurídico. [196]

La excelencia del hombre, el alto valor proporcionado a la grandeza de su ser constituye el secreto para discernir lo permisible de lo censurable. El respeto y promoción de la persona, el carácter inviolable de su dignidad, son los límites infranqueables de la acción, la frontera insalvable de las técnicas aplicables a la vida humana".

Si queremos abordar estos conceptos desde la bioética y el bioderecho, se hace necesario profundizar previamente en una concepción metafísica de la persona que comprenda a la vez la dimensión ética y jurídica que le son inherentes. Solo así podremos huir del pragmatismo y del utilitarismo para cuyas concepciones afirman que no todo ser humano es persona, restringiendo así la titularidad de los Derechos Humanos solo a algunos hombres (seres humanos). Lo que está en juego es la noción misma de persona y en definitiva la existencia de los Derechos humanos.

Concepción histórico – filosófica. Si contemplamos el concepto de persona (desde el punto de vista histórico) en el ámbito del pensamiento, tendremos que afirmar que, en el marco de la filosofía clásica griega, no existió un concepto de persona en el sentido de la noción elaborada más tarde por el cristianismo, que afecta por igual y confiere idéntico valor y la misma dignidad a todos los individuos de la especie humana.

Desde un punto de vista más estrictamente jurídico, cabe afirmar también que, en Grecia y en Roma, no existía una significación clara del concepto de persona– y mucho menos próxima a lo que el cristianismo entendió por persona–, pues para los griegos y los romanos solo los ciudadanos libres eran «persona», puesto que solo ellos eran considerados como sujetos que poseían plenos derechos y deberes («sui iuris esse»), mientras que se negaba la condición de persona a las mujeres, los esclavos y los niños, quienes no poseían plenamente tales derechos.

El concepto de persona fue elaborado en sus comienzos en el marco del pensamiento teológico cristiano y. poco a poco fue trascendiendo ese marco teológico para aposentarse en el antropológico y en el jurídico. Aunque el concepto de «persona» es, sin duda, la aportación más importante de la reflexión cristiana a la historia del pensamiento, ello no significa que el concepto de persona le pertenezca o sea patrimonio exclusivo del cristianismo. Está fuera de toda duda que el interés inicial de los Padres de la Iglesia no fue.

[196] Narciso Martinez Moran. La dignidad de la persona ante el desafío de la biotecnología. Revista de derecho y ciencias sociales. Misión jurídica. Universidad Nacional de España. Número 1. 2008.

precisamente una reflexión antropológica sobre la persona. Queremos decir que los primeros autores del cristianismo que utilizaron el concepto de persona no pretendieron explicar filosóficamente al ser humano.

Lo que pretendieron en realidad fue dar una respuesta teológica (desde la analogía con términos antropológicos) a los dogmas de la Trinidad (tres personas en un solo Dios) y al problema de la relación entre naturaleza y persona en Cristo, a quien se atribuía una doble naturaleza (divina y humana) a la vez que una sola persona.

¿Qué es lo que aporta el cristianismo al concepto de persona y con ello a la historia del pensamiento? En mi opinión, dos cosas: En primer lugar, clarifica y delimita con precisión el ámbito de referencia (extensión y comprensión) del concepto: La expresión «persona» se utiliza para referirnos exclusivamente a los seres humanos siendo aplicable sólo a los individuos racionales, excluyendo cualquier otra cosa o realidad cósmica irracional.

La persona adquiere con ello una nueva dimensión «descosificando» el contenido que le habían asignado los pensadores griegos. Aquí la concepción de la fraternidad universal, la igualdad entre los hombres y la filiación divina, atribuidas por el cristianismo a todos los hombres fue precisamente lo que permitió ampliar a todos los seres humanos, sin distinción de raza, condición social, género, edad, etc., su consideración como personas, así como la relación de igualdad entre todas ellas e incluso la trascendencia de todo ser humano.

Hay que tener en cuenta que esta idea de la fraternidad universal fue aportada ya por la filosofía estoica desde el siglo III antes de Cristo, idea extraída de su concepción de la ‘phýsis Koiné’ (naturaleza común), que comprende unitariamente a la totalidad de los seres, cualquiera que sea su condición o dignidad, sin distinción alguna entre los hombres y otras realidades. Lo que aporta el cristianismo es la distinción clara de la naturaleza racional, que posee una dignidad especial sobre el resto de las cosas y derivando la fraternidad precisamente de la igualdad racional de todos los seres humanos.

El concepto de persona comienza a aplicarse a todo ser humano vivo, incluyendo a aquellos que aún no han desarrollado todas las potencialidades humanas, como el feto, el recién nacido o el niño, o que las han perdido, como sucede en ciertos casos de demencia irreparable especialmente graves, o los ancianos a quienes el deterioro producido naturalmente por el paso de los años ha disminuido profundamente sus capacidades.

¿Y cuándo se entiende que existe una agresión o destrucción de la dignidad humana? La propia Declaración entiende que cuando se violan. los Derechos en ella proclamados. Se atenta contra la dignidad humana cuando se destruye la propia vida humana o cuando se viola la libertad o la seguridad de su persona. Se atenta contra la dignidad humana cuando se somete a seres humanos a esclavitud o servidumbre, cuando se comercia con seres humanos adultos como esclavos, cuando se destruyen

embriones humanos recién engendrados, cuando se comercia con tejidos humanos o con los resultados de la investigación sobre el genoma humano, por pertenecer al patrimonio de toda la humanidad; cuando se somete a torturas o a penas y tratos crueles, inhumanos y degradantes a cualquier persona humana.

Recuérdese al efecto que por persona se entiende cualquier individuo de la especie humana. En una concepción amplia de la persona, capaz de sostener la universalidad de los Derechos Humanos sin reduccionismos o relativismos que puedan ponerlos en duda, se sostiene que el hombre es persona desde el momento en que comienza a ser humano y mientras permanezca con vida. No se exige de él, por tanto, que acredite la posesión de determinadas características particulares para ser reconocido como un fin en sí: la simple pertenencia a la especie humana le basta para ser tenido por digno del respeto que se debe a las personas (Andorno R., 1998:65).

Se atenta contra la dignidad humana cuando se invade arbitrariamente la vida privada, el domicilio, la correspondencia, la familia, la intimidad de las personas; cuando se impide el ejercicio de la libertad de pensamiento, de cultura o de religión; cuando se persigue políticamente a ciudadanos y no se les da cobijo o asilo; cuando se impide o no se proporciona a los individuos los medios indispensables para una subsistencia digna; cuando se les explota o se discrimina en el trabajo o en salario; cuando no se le proporciona el acceso a la educación, a la salud a una vivienda y tiene que vivir en condiciones infrahumanas.

11.10 Personal de salud.

11.11 Picker como aplicación informática y las relaciones laborales. [197]

La sentencia de un juzgado declaró que la 'App' Mercadoni cuenta con un contrato con estos repartidores. Una sentencia del juzgado sexto laboral de pequeñas causas de Bogotá, que declaró que entre la plataforma de domicilios Mercadoni y un 'picker' hay un vínculo laboral, lo que abrió la puerta para que otras 'aplicaciones' que prestan servicios similares puedan acoger a este tipo de trabajadores, o incluso a repartidores, como empleados por los que responden por su seguridad social.

De acuerdo con Javier Almanza, coordinador del área laboral del consultorio jurídico de la facultad de jurisprudencia de la u. del Rosario, "la sentencia es determinante en el uso de plataformas digitales, sector que ha tenido un gran auge de crecimiento en los últimos años". La demanda, que fue elaborada y acompañada por dicha área del consultorio jurídico de esa universidad, buscaba demostrar que las personas que eligen los productos para entregarlos a los domiciliarios sí tenían una relación laboral con la plataforma Mercadoni.

Según el juez, sí existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el demandante y Mercadoni, por lo que condenó a dicha empresa a pagar el auxilio de cesantías, los intereses sobre las mismas, la prima de servicios y las vacaciones compensadas. adicionalmente, el juzgado ordenó realizar las cotizaciones de seguridad social en pensiones, para lo que deberá hacer el cálculo para Almanza, "la sentencia llega en un momento crucial para este sector, que actualmente tiene una gran demanda de afiliación y vinculaciones para el uso de las plataformas digitales (mensajeros), dadas las especulaciones que hay relacionadas en si existe una verdadera relación laboral y las consecuencias jurídicas, como lo son el reconocimiento y pago de prestaciones sociales derivado de una relación laboral, tales como cesantías, intereses, primas de servicio y vacaciones", subrayó.

Ante el anuncio, Pablo Márquez, consultor de la organización para la cooperación y el desarrollo económicos (OCDE), manifestó su preocupación. "por dos razones: es un proceso de única instancia. y quizá lo más complejo es que las plataformas al final son puntos de contacto entre dos lados de un mercado. al considerarse al domiciliario empleado, la plataforma deja de serlo y pasa a ser el domiciliario".

[197] Aplicaciones y 'pickers' sí tendrían vínculo laboral. P.7. 10/ 29 DE 2020. Portafolio.

Para Márquez, “la economía colaborativa es una pieza del rompecabezas del mercado que no se ajusta al sistema. por eso, la legislación se quedó corta y el juez tuvo que decidir con lo que tenía en la legislación vigente”. Por otro lado, cabe recordar que el ministerio de trabajo está trabajando en un proyecto de ley para regular estas plataformas.

11.11.1 Economía colaborativa y formalidad.[198]

Un startup exitoso no se puede definir solo por el valor de sus activos sino también por su capacidad de generar bienestar sobre sus colaboradores. Se nos ha convertido en una conversación recurrente hablar sobre los vacíos jurídicos de la economía digital. De hecho, por estos días, cursan proyectos de reglamentación para criptoactivos, teletrabajo, Fintech y plataformas digitales de transporte, entre otros. En todos los casos se busca trazar reglas claras para el funcionamiento de estas nuevas actividades de cara a la protección del usuario, la competencia justa con sectores tradicionales y la estabilidad jurídica para las organizaciones empresariales que están detrás de cada solución tecnológica.

Hasta ahí es entendible que se quieran cubrir esas asimetrías jurídicas. Sin embargo, lo que no es aceptable es que la economía colaborativa se convierta en una excusa para la informalidad. De ninguna manera, esta nueva modalidad de contrato entre un intermediador que ejerce una actividad económica y un usuario que quiere ofrecer un servicio (por ejemplo, un domiciliario) puede servir para pauperizar las condiciones de los trabajadores. Algunos dirán que una persona que se ofrece para entregar un domicilio de manera voluntaria a través de una plataforma no es un trabajador sino un usuario de una aplicación que lo único que hace es vincular a quien compra un producto con quien puede llevárselo. Esa no es más que una discusión semántica porque en la práctica lo cierto es que ese domiciliario merece, como lo establece la normatividad en Colombia, tener la misma seguridad social que cualquier otro trabajador que podría dedicar sus días o sus horas a las labores de mensajería.

Una empresa unicornio o un startup exitoso no se puede definir solo por el valor de sus activos o por asistir a grandes rondas de inversión sino también por su capacidad de generar bienestar sobre sus colaboradores. Muy positivo sería aplicar entre los domiciliarios de estas nuevas compañías tecnológicas esa metodología de felicidad del trabajador de Great place to work para medir su nivel de satisfacción como empleados. La solución no está en explicar que la economía colaborativa no ejerce ninguna de vinculación laboral sino en reconocer la importancia de estas personas para el crecimiento de esas aplicaciones. Por supuesto que desde el Gobierno y el Legislativo hay que abrir la discusión sobre hasta dónde el sistema de seguridad social está pensado para el funcionamiento de nuevas compañías tecnológicas. Hay quienes plantean que se debe reglamentar, por ejemplo, la afiliación por horas de cada trabajador; claramente en este caso, como en tantos otros, las normas se quedaron en el pasado.

[198] Juan Manuel Ramirez M. CEO de Innobrand .01/ 10/2020. P.15. Portafolio.

Sin embargo, hasta entonces toda aplicación que quiera consolidarse en el mercado, asistir a rondas de inversión, convertirse en “Unicornio” y triunfar empresarialmente debería acogerse a las reglas de protección social. De lo contrario no será nada distinto a una empresa que haga trampa para crecer y que se aprovecha de la necesidad que tantos ciudadanos tienen por cuenta del desempleo y la crisis económica.

11.12 Pilares conceptuales de la bioética laboral.

11.13 Piso de protección social Parte 1.[199]

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 Piso de Protección Social, así que usted que nos escucha que es trabajador informal, o trabaja por horas y no alcanza a cotizar a pensiones, Colpensiones está socializando este mecanismo de Protección, al cual se espera que cerca de 10 millones de colombianos puedan ser parte él y entre todos sus beneficios, puedan contar con la protección de un Seguro Inclusivo.

Pero para dar a conocer más en detalle este tema, nos acompaña en esta mañana 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.

[199] EL ABC DEL PISO DE PROTECCIÓN SOCIAL (PPS). Obtenido 20-02-2023: https://docplayer.es/231567665-El-abc-del-piso-de-proteccion-social-pps.html

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

(Perfil director regional Bogotá) Fran Charrys es 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, quien es el ser humano, bueno Fran es (sonrisas)… (lo que a tu gusto quieras mencionar de ti, esta es una pregunta rompe hielo)

Que interesante Dr. Fran, bueno en los últimos meses hemos venido escuchando mucho hablar del Piso de Protección Social, pero realmente este es un tema que requiere más detalle y explicación, sobre todo para aquellas personas que tienen ingresos menores al salario mínimo. Para iniciar por favor explíquenos ¿Qué es el Piso de Protección Social?

Claro que sí, bueno el PPS es un mecanismo de protección en Seguridad Social creado por el Gobierno Nacional en el artículo 193 del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 “Pacto por Colombia – Pacto por la Equidad” y que, a su vez, fue reglamentado por el Decreto 1174 del 27 de agosto de 2020.

Tiene como propósito dar protección a los trabajadores que devengan menos de un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV), debido a que trabajan tiempo parcial y por tal motivo, no cotizan al Sistema de Seguridad Social Integral. Por ello, este mecanismo protege a través de tres componentes así:

1. Protección en salud con acceso a salud subsidiada.
2. Protección para la vejez con ingreso económico en la vejez, a través del Servicio Social Complementario de los Beneficios Económicos Periódicos – BEPS, administrado por Colpensiones.
3. Protección al trabajador con un Seguro Inclusivo, que lo protege ante contingencias de su oficio u actividad.

¿A quiénes está dirigido el Piso de Protección Social?

Bueno, en general, está dirigido a los trabajadores que devengan menos de un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV), debido a que trabajan tiempo parcial, según los casos que se describen a continuación:

I. Trabajadores dependientes: personas que tengan relación contractual laboral o por prestación de servicios y que trabajan tiempo parcial. Estos deberán ser vinculados obligatoriamente al mecanismo del PPS.
II. Personas que cuenten con uno o varios vínculos laborales, y simultáneamente, con uno o varios contratos por prestación de servicios, y que como resultado de estos vínculos y/o contratos, reciban un ingreso total mensual inferior a un (1) SMLMV después de descontar expensas y costos cuando a ello haya lugar, de conformidad con lo establecido en el Artículo 107 del Estatuto Tributario.
III. Trabajadores independientes: podrán vincularse de forma voluntaria personas que no tengan una vinculación laboral o no hayan suscrito un contrato de prestación de servicios y no tengan capacidad de pago para cubrir el monto total de la cotización al Sistema Integral de Seguridad Social.
IV. Trabajadores extranjeros: con cédula de extranjería o permiso especial de permanencia vigente y activo que cumplan las condiciones mencionadas en los numerales I, II o III, podrán beneficiarse del Piso de Protección Social, sin embargo, no podrán vincularse al Programa BEPS de Colpensiones de manera tradicional.

De manera obligatoria, los empleadores y contratantes deben hacer los aportes al Piso de Protección Social (PPS) ante Colpensiones de los trabajadores o contratistas que cumplen con los requisitos anteriormente expuestos.

¿Se tiene un estimativo de cuántas personas en el país se pueden beneficiar del Piso de protección Social?

Con el Piso de Protección Social busca llegar a más de 10 millones de colombianos que representan el 45% de los ocupados en el país con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo. De este 45%, aproximadamente 2 millones de personas, son susceptibles de pertenecer al esquema obligatorio, es decir que sus empleadores o contratantes serán quienes hagan el aporte del 15% (14 puntos para proteger su vejez con BEPS y el punto restante para un Seguro Inclusivo) del ingreso sin que se le descuente al trabajador o al contratista. Quienes no tienen un empleador o contratante, pueden vincularse de manera voluntaria, en este grupo se encuentran aproximadamente 8 millones de trabajadores.

Dr. Fran. hemos escuchado hablar de que a este Piso de Protección se pueden vincular los independientes como aquellos que tienen un patrono o empleador, por favor explíquenos cuál es ese Piso obligatorio y cuál es ese Piso voluntario?

Claro que sí, bajo el esquema obligatorio (vinculado obligatorio), se entiende que está dirigido a las personas que trabajan tiempo parcial y que tengan uno o varios vínculos laborales. También para aquellas personas que celebren contratos de prestación de servicios con una remuneración mensual inferior a un salario mínimo (1 SMLMV).

Ahora bien, en el esquema voluntario (vinculado voluntario) se encuentra dirigido a las personas que no tengan una vinculación laboral o no hayan suscrito un contrato de prestación de servicios, incluidos los productores del sector agropecuario, que no tengan capacidad de pago para cubrir el monto total de la cotización al Sistema de Seguridad Social Integral y cuyo ingreso total mensual sea inferior a un salario mínimo (1 SMLMV).

Pongamos un claro ejemplo para aquellos que quieran vincularse ya sea de manera obligatoria o voluntaria Dr. Fran

Si una persona desea realizar aportes al Piso de Protección Social, como vinculado Obligatorio debe seleccionar uno de los operadores de Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) que están autorizados por el Ministerio de Salud y Protección Social, estos son: Aportes en Línea, Mi Planilla, ARUS, SOI, Simple y Asopagos; ante estos operadores la persona interesada deberá registrarse, gestionar la planilla tipo B y realizar los aportes.

Para consultar más información de los operadores autorizados, se recomienda acceder a este enlace:

https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/contacto-operadores-pila.aspx

Las opciones disponibles para el pago de la planilla son:

- Botón PSE
- Puntos de recaudo autorizados por Colpensiones: Punto de Pago, Super Giros y SuRed. Son más de 27.700 puntos a nivel nacional. En este caso, los aportantes podrán hacer el pago a través de un PIN generado por el Contact center o página web de los operadores de información. De igual manera los cotizantes 66 que realizan aportes de manera voluntaria, lo podrán hacer acercándose directamente a las redes de recaudo contratadas por Colpensiones.

En el caso de aportes voluntarios de los trabajadores independientes, se tendrán tres opciones para vincularse:

- Realizar el pago del aporte directamente en las redes de recaudo autorizadas por Colpensiones para Piso de Protección Social (Supergiros, SuRed o Punto de Pago).
- Llamar al contact center de los operadores de PILA autorizados para generar el PIN de pago correspondiente. Con ese código puede ir a una red de recaudo.
- Pagar a través del botón PSE dispuesto en las sedes electrónicas de los seis (6) operadores PILA autorizados.

¿Cuáles son los beneficios que recibe la persona que toma la decisión de vincularse al Piso?

El principal beneficio es estar cubierto bajo la sombrilla de la protección social, pertenecer al Régimen Subsidiado del Sistema General de Seguridad Social en Salud, tener un ahorro para la vejez en BEPS con el fin de recibir un ingreso para toda la vida en su etapa retiro laboral, y un Seguro Inclusivo con cobertura por treinta días por fallecimiento por cualquier causa, amparo exequial, enfermedades graves, desmembraciones, indemnización por imposibilidad para trabajar, entre otros.

Ahora déjeme detallarle un poco más el beneficio del Seguro Inclusivo:

Es un seguro al que tienen derecho los trabajadores vinculados al Piso de Protección Social, el cual tiene una vigencia de treinta (30) días a partir del día siguiente de acreditado el aporte en su cuenta individual y tiene las siguientes coberturas:

Amparo 1 – Fallecimiento por cualquier causa

Incluye muerte por suicidio, homicidio, terrorismo, fallecimiento por SIDA, muerte presunta por desaparición.

Amparo 2 – Amparo exequial

Entrega 1.5 SMLMV a los beneficiarios de Ley.

Amparo 3 – Enfermedades graves

Aplica para el diagnóstico por primera vez de enfermedades graves como cáncer, infarto de miocardio, insuficiencia renal crónica, enfermedad cerebrovascular, esclerosis múltiple, cirugía de arterias coronarias (incluido baipás) y quemaduras que requieren cuidados especiales. Reconoce el 50% de la suma asegurada por fallecimiento.

Amparo 4 – Desmembraciones por accidente

Aplica como consecuencia de la pérdida de algunas de las partes del cuerpo, de su funcionalidad o la audición en uno o ambos oídos o visión de uno o ambos ojos. Reconoce entre el 25% y el 50% de la suma asegurada por fallecimiento.

Amparo 5 - Indemnización por imposibilidad para trabaja

Aplica por la hospitalización del beneficiario por periodos mayores a 5 días (mayor o igual a 6 días). Se reconocerá un monto fijo por valor de $200.000 que podrá ser cobrado una sola vez en el agregado anual.

Dr Fran, frente a este tema del Piso de protección se ha especulado que, con este mecanismo, a muchos trabajadores formales se les pueden desmejorar sus derechos y garantías laborales. Por lo tanto ¿Quién fiscalizará a los empleadores para que esta situación no se presente?

La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) será la encargada de vigilar y fiscalizar a los empleadores o contratantes para que no cometan irregularidades y no desmejoren las condiciones laborales de sus trabajadores. De igual manera estará encargada de prevenir que el Piso de Protección Social se convierta en un mecanismo de elusión y evasión de la obligación de realizar aportes al Sistema de Seguridad Social por parte de empleadores y trabajadores independientes.

Adicionalmente, el Ministerio del Trabajo realizará la inspección, vigilancia y control frente al cumplimiento de las normas laborales y demás disposiciones sociales, de conformidad con los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

Finalmente Dr. Fran, nuestros oyentes ¿dónde pueden obtener más información sobre este tema?

FRespuesta enfocada en los canales no presenciales de Colpensiones y los PAC de Colpensiones en Bogotá, incluyendo los PAC ubicados en la red Supercade, adicionalmente las páginas web del Ministerio del Trabajo y de Colpensiones.

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”.

El empleo es de todos
Mintrabajo
Universidad Piloto de Colombia
Red de Radio Universitaria de Colombia
Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral
Sintonízanos
Unipiloto Radio Online
http://www.unipiloto.edu.co/emisora/
Ingresa aquí
CONOZCA EL MECANISMO DE PROTECCIÓN PARA LA VEJEZ CON INGRESO ECONÓMICO
Explicación del Piso de Protección Social por Fran Michel Charrys Trujillo Director Regional de Bogota de Colpensiones
¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
www.bioeticadeltrabajo.org

11.14 Piso de protección social Parte 2.[200]

Estimados oyentes muy buenos días, saludamos a todas las personas que nos escuchan y les damos 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 vamos a hablar de un tema importante: El Piso de Protección Social, un mecanismo de protección en Seguridad Social creado por el Gobierno nacional y administrado por Colpensiones que beneficia a todas aquellas personas que devengan menos de un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) como consecuencia de su dedicación parcial a un trabajo, oficio o actividad económica.

Si usted es trabajador informal, o trabaja por horas y no alcanza a cotizar a pensiones, Colpensiones está socializando este mecanismo de Protección, al cual se espera que cerca de 10 millones de colombianos puedan ser parte él.

Para que conozcan más sobre este tema, démosle la bienvenida a Fran Michell Charrys, director de la regional Bogotá de Colpensiones, quien nos acompaña en esta mañana, 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, gracias por esta invitación y un saludo muy especial a todos los oyentes.

En esta ocasión el Dr. Fran nos va a responder unas preguntas para que ustedes conozcan más sobre este mecanismo, pero antes de eso, por favor explíqueles a los oyentes que es el Piso de Protección Social director Fran.

Claro que sí, el PPS es un mecanismo de protección en Seguridad Social creado por el Gobierno Nacional en el artículo 193 del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 “Pacto por Colombia – Pacto por la Equidad” y que, a su vez, fue reglamentado por el Decreto 1174 del 27 de agosto de 2020.Tiene como propósito dar protección a los trabajadores que devengan menos de un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV), debido a que trabajan tiempo parcial y por tal motivo, no cotizan al Sistema de Seguridad Social Integral. Por ello, este mecanismo protege a través de tres componentes así:

[200] Abc_piso-proteccion-social. Obtenido 24-02-2023: https://orientecomercial.ccoa.org.co/wp-content/uploads/2021/10/ABC_PISO-PROTECCION-SOCIAL_.pdf

1. Protección en salud con acceso a salud subsidiada.

2. Protección para la vejez con ingreso económico en la vejez, a través del Servicio Social Complementario de los Beneficios Económicos Periódicos – BEPS, administrado por Colpensiones.

3. Protección al trabajador con un Seguro Inclusivo, que lo protege ante contingencias de su oficio u actividad.

Dr Fran, nos puede decir A quiénes está dirigido el Piso de Protección Social?

¿Todos pueden formar parte de este beneficio?

En general está dirigido a los trabajadores que devengan menos de un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV), debido a que trabajan tiempo parcial, ya sea trabajadores dependientes, Personas que cuenten con uno o varios vínculos laborales, y simultáneamente, con uno o varios contratos por prestación de servicios, y que como resultado de estos vínculos y/o contratos, reciban un ingreso total mensual inferior a un (1) SMLMV, Trabajadores independientes y trabajadores extranjeros.

Muy interesante Dr Fran, pero por favor cuéntenos, si una persona se vincula al Piso de Protección Social, ¿Cómo se hacen los aportes?

Es muy fácil, aquí les contare como. Si usted es empleador lo único que debe hacer es seleccionar un operador PILA entre: aportes en línea, mi planilla, ARUS, SOI, Simple y asopagos, cada operador les dará las alternativas para el pago. Lo siguiente que deben hacer es registrar a sus trabajadores con la planilla tipo B65 y pagar los aportes. En caso de que sea trabajador independiente o por cuenta propia, para el pago tendrán tres opciones, la primera : Realizar el pago del aporte directamente en las redes de recaudo autorizadas por Colpensiones para Piso de Protección Social, la segunda: es que se pueden dirigir a los operadores de PILA autorizados para generar la planilla tipo B y generar el PIN de pago correspondiente y la tercera: es que pueden pagar a través del botón PSE dispuesto en las sedes electrónicas de los seis operadores PILA.

Excelente información Dr. Fran, muy importante que todos nuestros oyentes conozcan cómo pueden pagar sus aportes y de qué manera. Hemos escuchado hablar de que este Piso de Protección Social tiene un seguro para riesgos, ¿cómo funciona este Dr Fran?

Exactamente, este seguro hace que los trabajadores tengan amparo exequial y estén cubiertos ante fallecimiento, también cuentan con cubrimiento por enfermedades graves y desmembración e imposibilidad para trabajar y así mismo tiene vigencia de 30 días a partir del día siguiente de acreditado el aporte.

¿Dr Fran entonces esta es una buena opción si hay personas que tienen trabajadores que laboran tiempo parcial y que tengan uno o varios vínculos laborales y ganen menos del mínimo?

Claro que sí, es excelente opción vincularlos al Piso de Protección Social porque se hace aportes del 15% sobre lo que se le paga al trabajador.

Pongamos un ejemplo para los que quieran vincular a sus trabajadores a este mecanismo.

Por ejemplo, si usted le paga 100,000 pesos a su trabajador debe hacer aportes de 15,000 al Piso de Protección Social, recordando que en ningún caso podrán descontar dicho valor de los 100,000 que ellos ganan.

Gracias por la información Dr Fran, usted nos mencionaba anteriormente que en el caso de ser trabajador independiente hay tres maneras diferentes de pago, ¿cómo funcionan estos aportes?

Les pondré un ejemplo para aquellas personas que trabajan en el campo o por su cuenta, si una persona en una semana se ganó 100,000 pesos y va a ir a aportar el 15% que serían 15,000 mil pesos, con eso se protege a la persona con los Beneficios Económicos Periódicos BEPS en la vejez y tiene un seguro para riesgos. Para aportar solamente tienen que ir con los 15,000 a una tienda autorizada para recibir esos pagos, únicamente deben dar su cédula, teléfono y dicen que es para Piso de Protección Social. Una vez realizado el aporte, Colpensiones llama a la persona a avisarle que ya tiene un seguro de riesgo válido por 30 días, por lo tanto, como ahorraron 15,000 mil pesos en el mes, les pueden dar hasta $600,000 mil pesos como indemnización por enfermedad grave, el monto depende de cuánto se ahorra.

Dr Fran, frente a este tema ya que está mencionando lo del monto de ahorro. ¿Cuál es el tope máximo de ahorro que debe realizar el empleador o trabajador?

Excelente pregunta y es importante que lo sepan, este año el tope del aporte para 2022 es de $1.390.000 al año. Sin embargo, el aporte máximo mensual se calcula con base en el salario, es decir, el aporte será del 15% sobre el ingreso percibido. Si el trabajador devenga un (1) SMLMV o más, se debe realizar la cotización al Sistema General de Pensiones.

Así mismo pueden consultar sus aportes en Puntos de atención BEPS: solicitando el certificado de saldos con o sin movimientos que le será entregado de forma inmediata o enviado al correo electrónico registrado, en el Contact center o en la Sede electrónica de Colpensiones.

Finalmente Dr. Fran, ¿a dónde pueden ir las personas para obtener más información sobre este tema?

Para más información todos los ciudadanos se pueden acercar a los Puntos de Atención Colpensiones en los Cade ubicados en La Gaitana, Santa Lucía y Kennedy, donde un asesor le hablará del Piso de Protección Social para que conozcan más sobre este mecanismo y les explicara todo lo que quieran saber.

Así mismo pueden llamar a la línea gratuita nacional 018000410777 o en la página web consulta la página web www.colpensiones.gov.co

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”.

Muchas gracias a ustedes por esta invitación, un placer acompañarlos en esta mañana en este programa, un saludo especial a toda la audiencia.

11.15 Piso del mínimo salarial.[201]

Sea lo primero manifestar que el Salario Mínimo en Colombia “es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.” (artículo 145 del Código Sustantivo del trabajo).

Entonces el salario mínimo es la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus trabajadores por la prestación personal del servicio durante un periodo determinado y que permita atender sus necesidades y las de su familia. Por lo anterior, el salario mínimo tiene 4 finalidades:

1. Garantizar al Trabajador que no se paguen salarios inferiores que afecten sus derechos fundamentales.

2. Garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores.

3. Garantizar el mínimo vital y móvil y la vida digna de los trabajadores.

4. Superar los índices de pobreza y reducir la desigualdad.

El salario mínimo en Colombia, de conformidad con la actual disposición legal, es único para todo el territorio nacional y fijado para cada año.

Desde un ámbito jurídico y jurisprudencial.

El salario mínimo en Colombia rige a partir de la siguiente normativa:

Art. 25 de la Constitución Política de Colombia: Establece que el Trabajo es un Derecho y una obligación Social y goza de todas sus modalidades de protección especial del Estado.

Art. 53 Constitución Política de Colombia, establece como uno de los principios mínimos fundamentales en materia laboral una remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad en el Trabajo.

Artículo 145 del Código Sustantivo del Trabajo: “Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.”

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

Además, establece que para fijar el salario mínimo deben tomarse en cuenta el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica del empleador y las condiciones de cada región y actividad.

Ley 278 de 1996: Por medio de la cual se crea la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales instituida en el artículo 56 de la Constitución Política. Entre sus funciones se encuentra la de fijar de manera concertada el salario mínimo de carácter general, teniendo en cuenta que se debe garantizar una calidad de vida digna para el trabajador y su familia.

El Reajuste Salarial en Colombia se efectúa reconociendo la pérdida de capacidad adquisitiva del dinero y se actualiza cada año. El Reajuste anual se realiza de conformidad con los factores enunciados en el artículo 8 de la Ley 278 de 1996, esto es el IPC, el PIB, la productividad y la contribución de los salarios al ingreso nacional, además de factores enunciados en la jurisprudencia nacional (sentencia C-815 de 1999).

De manera tal que la norma antes relacionada señala cuál es el procedimiento y las respectivas etapas que se deben evacuar para fijar de manera concertada el Salario Mínimo Legal Vigente para cada anualidad. En tal sentido, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, deberá sesionar cuantas veces sea conveniente, hasta el 15 de diciembre de cada año, a fin de tratar de buscar consenso sobre el incremento porcentual de la asignación salarial que regirá el año siguiente.

11.16 Planes turísticos para el Eje Cafetero.

11.17 Plásticos.

11.18 Plataformas digitales.[202]

Una de las principales transformaciones experimentadas en el mundo del trabajo en la última década ha sido el surgimiento de las plataformas digitales de trabajo en línea. Esta nueva forma de trabajo no solo cambió los modelos de negocios existentes, sino también la modalidad de empleo en la que tales modelos de negocios se basaban. Las plataformas digitales brindan a los trabajadores la oportunidad de trabajar desde cualquier lugar, en cualquier momento y aceptar el trabajo que más les convenga. Sin embargo, dedicarse a este tipo de trabajo también conlleva algunos riesgos en relación con la situación de empleo, y el goce o no de ingresos adecuados, protección social y otros beneficios. Las oportunidades y los riesgos que enfrentan los trabajadores plantean interrogantes acerca de las motivaciones que los llevan a emprender este tipo de trabajo. ¿Varían esas motivaciones en diferentes partes del mundo? ¿Y cuáles son las consecuencias para quienes se dedican a esta forma de trabajo? La emergencia de las plataformas digitales de trabajo supone uno de los cambios más importantes acontecidos en el mundo laboral en los últimos diez años. Existen dos tipos de plataformas: las plataformas en línea, en las cuales el trabajo se terceriza mediante convocatorias abiertas a una audiencia geográficamente dispersa (una modalidad también conocida como crowdwork), y las aplicaciones (o apps) móviles con geolocalización, en las que el trabajo se asigna a individuos situados en zonas geográficas específicas. Si bien estas plataformas digitales son el resultado de avances tecnológicos, el trabajo que generan se asemeja a muchas modalidades laborales que existen desde hace tiempo, con la diferencia de que cuentan con una herramienta digital que sirve de intermediario. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital Pese a que resulta algo muy valioso para varias compañías exitosas, el trabajo en las plataformas digitales de microtareas suele caracterizarse por remuneraciones inferiores al salario mínimo, flujos impredecibles de ingresos y la ausencia de protecciones laborales que suelen observarse en una relación de trabajo típica. No obstante,

[202] Janine Berg s Marianne. Furrer s Ellie Harmon. Uma Ranis. M Six Silberman.Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2019

ninguno de estos resultados negativos es inherente a esta modalidad de trabajo o a las micro tareas. Por el contrario, es posible reconfigurar las modalidades de micro trabajo para mejorar las condiciones de los trabajadores.

Se presentan 18 propuestas con miras a garantizar un trabajo decente en las plataformas digitales de trabajo, a saber:

1. Otorgar un estatus adecuado a los trabajadores.

2. Permitir a este tipo de trabajadores que ejerzan sus derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

3. Garantizar el salario mínimo vigente en el país de residencia de los trabajadores.

4. Garantizar la transparencia en los pagos y las comisiones cobradas por las plataformas.

5. Garantizar que los trabajadores puedan rechazar tareas.

6. Cubrir los costos por el trabajo perdido a causa de problemas técnicos en la plataforma.

7. Adoptar reglas estrictas y justas en materia de ausencia de pagos.

8. Garantizar que los términos de servicio estén redactados de manera clara y concisa.

9. Informar a los trabajadores de las razones de las evaluaciones negativas que reciben.

10. Adoptar y aplicar códigos de conducta claros para todos los usuarios de la plataforma.

11. Garantizar que los trabajadores puedan apelar una ausencia de pago, evaluaciones negativas, resultados de pruebas de calificaciones, acusaciones de infracciones del código de conducta y suspensiones de cuentas.

12. Crear sistemas para la evaluación de los clientes que sean tan exhaustivos como los de evaluación de los trabajadores.

13. Garantizar que las instrucciones sean claras y que sean validadas antes de publicar cualquier trabajo.

14. Permitir a los trabajadores que puedan consultar y exportar su historial y trabajos de forma legible por humanos y máquinas.

15. Permitir a los trabajadores que entablen una relación laboral con el cliente fuera de la plataforma sin tener que pagar una tasa desproporcionada.

16. Garantizar que los clientes y los operadores de plataformas respondan de manera rápida, educada y sustantiva a las comunicaciones de los trabajadores.

17. Informar a los trabajadores sobre la identidad de sus clientes y el objetivo de las tareas.

18. Indicar claramente y de manera estandarizada las tareas que puedan acarrear un estrés psicológico o que puedan generar daño.

Se incluyen tres recomendaciones para adaptar los sistemas de protección social de manera que los trabajadores de las plataformas digitales estén cubiertos, a saber:

1. Adaptar los mecanismos de seguridad social para que cubran a los trabajadores en todas las modalidades de empleo, independientemente del tipo de contrato.

2. Hacer uso de la tecnología para simplificar los pagos de cotizaciones y beneficios.

3. Crear y fortalecer mecanismos de protección social universales y financiados con impuestos.

11.18.1 ¿Qué es trabajar en plataformas digitales o crowdwork?

Acuñado en 2005 por el escritor Jeff Howe, de la revista Wired, el término crowdsourcing, o la externalización de tareas, se refiere a: El acto de aceptar un trabajo que en algún momento fue realizado por un determinado agente (empleado, independiente o empresa separada), tercerizándolo a un grupo de personas indefinido y generalmente grande, mediante una convocatoria abierta que normalmente se hace por Internet. Tal como sugiere la combinación de las palabras crowd (grupo de personas) y outsourcing (externalización), el origen de la palabra se refiere directamente a las motivaciones económicas de las empresas que recurren a la externalización de tareas (mano de obra más barata, a pedido).

11.18.2 Trabajar en plataformas digitales, ¿una nueva forma de trabajo?

A veces se considera que trabajar en las plataformas digitales es una “nueva” forma de trabajo: una transformación del trabajo basada en el desarrollo de Internet y las plataformas digitales que actualmente le dan soporte. El argumento de que estas plataformas son “nuevas”, algo que no es del todo igual al “trabajo” tradicional, es una de las formas en que las plataformas digitales de trabajo han intentado evadir la normativa laboral vigente. Sin embargo, tal como lo ha demostrado esta breve historia, usar a un “grupo de personas” (es decir, la gente en general) para que contribuyan con pedacitos de información en proyectos más grandes no es nada nuevo. Lo que difiere hoy es el uso de un nuevo medio tecnológico, es decir, Internet y los sitios web diseñados para Internet, para coordinar estos proyectos, reemplazando algunos aspectos de la organización por una plataforma informática. Es más, al desagregar los puestos de trabajo por “tareas”, las plataformas facilitan nuevas formas de mercantilización del trabajo mediante su venta “a pedido” a empresas y a otros terceros que buscan externalizar determinados aspectos de la carga

de trabajo a un costo más bajo. Como ya han mencionado otras personas, el trabajo en plataformas digitales se asemeja a muchas modalidades laborales de vieja data, que en este caso agregan simplemente una herramienta digital como intermediaria. Las estrategias de trabajo que desagregan tareas en unidades pequeñas para asignarlas a trabajadores no calificados parecen ser “una regresión a los procesos industriales no calificados asociados con Taylor, pero sin la lealtad o la seguridad en el trabajo”. La estructura de pagos por tarea en lugar de por tiempo también parecería asemejarse a las modalidades preindustriales de trabajo a destajo.

11.19 Población vulnerable.

11.20 Política de movilidad[203]

Monitoreo y análisis de ocupaciones.

Es una herramienta que brinda información para que las instituciones de formación para el trabajo adecúen su oferta y diseñen sus programas de acuerdo con las necesidades del sector productivo.

Perfiles ocupacionales y estándares de calidad.

Diseña estándares de calidad para los programas de formación para el trabajo: soldadura, montacargas, labores mineras a cielo abierto, y labores mineras subterráneas, al igual que perfiles de 109 ocupaciones del sector de hidrocarburos.

Sistema Estadístico de Migraciones.

El Sistema Estadístico de Migraciones Laborales Internacionales (SEMILI), presenta información que caracteriza las dinámicas migratorias de los colombianos.

El Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia (RUTEC), el cual está en fase de diseño,

[203] Movilidad y Formación. Obtenido 20-02-2023: https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/movilidad-y-formacion.

proyecta ser una herramienta de identificación, registro y caracterización de los trabajadores extranjeros en el país.

El Sistema de Análisis de Mercado Inteligente para Migraciones Laborales Internacionales (AMIL), presenta información económica de posibles países destino, que busca mejorar la toma de decisiones de los migrantes. Se han elaborado cartillas de orientación para trabajadores colombianos en el exterior: España, Estados Unidos, Chile, Perú, México y la Alianza del Pacífico. Finalmente, se ha construido una cartilla de orientación laboral para retornados.

Grupos de trabajo.

Grupo de Gestión de la Política de Formación para el Trabajo:

Es encargado de los lineamientos de política sobre formación para el trabajo, y el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores. Monitorea la oferta y la demanda de formación, y hace parte de las instituciones que diseñan el Sistema Nacional de Educación Terciaria, el Marco Nacional de Cualificaciones, y el Sistema de Certificaciones de Competencias. Regula los contratos de aprendizaje, y fomenta programas de formación dirigidos a grupos vulnerables.

Grupo de Gestión de la Política de Migración Laboral.

Tiene la responsabilidad de proponer lineamientos de política sobre migraciones laborales, y de gestionar y hacer seguimiento de las ofertas de empleo para la contratación de colombianos en el exterior y de extranjeros en el país. Asesora el desarrollo de Acuerdos de Asociación Comercial y Tratados de Libre en la materia. Coordina los mecanismos de prevención de la trata de personas y el tráfico de migrantes.

Grupo de Fondos para el Fomento de la Formación para el Trabajo.

Tiene como función el diseño, fomento, implementación y evaluación de programas de formación para el trabajo orientados a población vulnerable.

11.21 Política pública de inspección del trabajo. [204]

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

• Principio Protector: Las autoridades deben propender por la protección de la parte más débil de las relaciones laborales, en aras de generar condiciones de equidad y propiciar actuaciones justas. El deber de protección al trabajo por parte del Estado supone que la institucionalidad genere y desarrolle mecanismos que permitan una capacidad de respuesta ágil y oportuna en el amparo y garantía de ejercicio tanto de libertades, como de derechos, en el relacionamiento individual y colectivo del trabajo.

• Diálogo social: El diálogo entre el Estado, los trabajadores y los empleadores se constituye en una estrategia fundamental para la construcción conjunta de un mundo del trabajo más justo y equitativo, donde la diversidad de intereses, la divergencia y el conflicto encuentren salidas en la deliberación democrática y aporten en los procesos de construcción de paz. El Estado como responsable y garante de los derechos de los trabajadores fortalecerá su papel rector en el marco de la gobernanza de las funciones de Inspección del trabajo.

• Prevención: La acción del Estado Colombiano estará orientada a fortalecer los mecanismos que aseguren condiciones justas y dignas en las relaciones del trabajo, para ello centrará su acción en un enfoque preventivo que permita enfrentar los riesgos de vulneración de los derechos de los trabajadores.

• Paz laboral: Es el desarrollo de condiciones laborales dignas para la garantía del equilibrio de las relaciones de trabajo, construyendo un escenario de equidad y justicia, en el cual trabajadores y empleadores cuenten con garantías para el ejercicio de sus derechos y las condiciones necesarias para el desarrollo del diálogo social.

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

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

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

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

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

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

11.22 Políticas públicas del Ministerio de Trabajo.

11.23 Polución. [205]

Hoy he querido compartir una sentencia histórica publicada en la Revista El Ágora el 17 de diciembredel año 2020, la cual admitió que una niña inglesa murió por la polución del aire.

Abro comillas: La justicia británica ha establecido un precedente histórico al atribuir la muerte de unamenor en 2013 al aire contaminado de Londres, que superaba con creces los límites recomendados por la Organización Mundial de la Salud, que lleva años alertando de que la polución del aire que afecta sobre todo a las grandes ciudades puede ser mortal, y mucho más para personas vulnerablescomo niños o ancianos. Según sus cálculos, la contaminación ambiental del aire es la causa de 4,2 millones de defunciones prematuras en todo el mundo al año. Sin embargo, ningún tribunal del planeta, según este artículo, había vinculado una muerte de forma directa con la polución, hasta ahora.

Un juez británico ha dictaminado en una sentencia pionera en el Reino Unido y en el mundo que esteefecto secundario de la quema de combustibles fósiles fue una de las causas que contribuyó a la muerte de una niña de nueve años tras sufrir un ataque de asma. En concreto, el tribunal ha determinado que la Niña, que residía en el sureste de Londres y falleció en 2013, estuvo expuesta a niveles “excesivos” de contaminación. Tras examinar durante dos semanas las circunstancias de lamuerte de la niña, que en sus últimos tres años de vida sufrió diversos ataques y fue ingresada en un hospital en 27 ocasiones, el juez Philip Barlow subrayó que los niveles de dióxido de nitrógeno (NO2) que se registraban en la zona donde vivía la menor excedían con creces las recomendacionesde la Unión Europea y de la Organización Mundial de la Salud.

“La sentencia tiene ya una importante fuerza legal al sentar precedente. También se espera que tenga un impacto político, ya que este fallo, según el artículo añadirá presión sobre el Gobierno británico de Boris Johnson para que endurezca las normas para frenar la polución urbana”. “La contaminación del aire constituye una crisis de salud pública, sobre todo para nuestros niños, y la investigación ha servido para resaltar la urgencia de impulsar medidas más agresivas, como ampliarla Zona de Emisiones Bajas al centro de Londres”, ha resaltado el alcalde laborista de Londres, SadiqKhan Khan. La sentencia pone punto final a un largo calvario médico y judicial de la familia de la niña, que lleva años luchando para que se reconozca la influencia de la polución en la muerte de la pequeña. La madre de la niña relató durante el proceso que en 2010 llevó por primera vez a la niñaal hospital tras sufrir un episodio de tos y que los médicos se vieron

[205] Una sentencia histórica admite que una niña inglesa murió por la polución. Obtenido 21-11-2022: https://www.elagoradiario.com/desarrollo-sostenible/sentencia-historica-nina-inglesa-murio-polucion/

obligados a inducirle un estadode coma para estabilizarla. Durante los tres siguientes años, los continuos ataques de asma de la Niña la llevaron hasta en 27 ocasiones en la sala de urgencias y sus pulmones fallaron al menos cinco veces durante ese tiempo. La contaminación del aire ha sido reconocida en el certificado de defunción de la Niña, fallecida en 2013. En 2012, el sistema de salud clasificó a la menor como unapersona con “discapacidad”, antes de que en la madrugada del 15 de febrero de 2013 muriera tras un ataque severo de asma. Sin embargo, la lucha judicial de la familia, que no era consciente en ese momento de que las emisiones de una circunvalación que pasaba al lado de la residencia familiar contribuían al rápido empeoramiento de la salud de la Niña.

“Las autoridades no proporcionaron nunca a la madre de la Niña información sobre los riesgos parala salud de la pequeña que suponía la contaminación, ni su capacidad de agravar el asma que sufría.Si hubiera recibido esa información, habría adoptado las medidas necesarias para evitar la muerte de la niña”, afirma la sentencia del tribunal forense. De hecho, un informe elaborado hace dos añospor el investigador médico Stephen Holgate concluyó que la vida de la niña había estado “en el filo de la navaja” durante meses y que los niveles de polución de la zona, detectados en un medidor cercano a su hogar, contribuyeron a provocarle el fatal ataque de asma que acabó con su vida. La madre de la niña ha declarado a la cadena pública BBC que se ha hecho “justicia” sobre el caso desu hija. “Pero esto también es para otros niños, porque estamos en una ciudad con altos niveles decontaminación en el aire”, ha agregado. También las principales organizaciones medioambientalesbritánicas han celebrado esta sentencia, ya que según ellos acelerará la aprobación de una nueva Ley de Aire Limpio que sirva para atribuir nuevas obligaciones y derechos a las autoridades localesrespecto a la reducción de las emisiones urbanas”. Cierro comillas Sin duda alguna, un fallo históricoque ha dejado huella.

11.24 **Postpandemia**.

11.25 Prácticas laborales Parte 1.[206]

¿Qué es Ecopetrol?

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

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

1. Promover la productividad mediante inversión, empleo y protección social para contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

2. Ofrecer trabajo decente a mujeres y hombres.

3. Incluir jóvenes y personas con discapacidad en igualdad en su remuneración, seguridad social y salud.

4. Asegurar la prohibición al trabajo infantil ilegal.

5. Promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.

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

[206] Diversidad, Equidad e inclusion. Ecopetrol. Obtenido 21-02-2023: https://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/Home/es/ResponsabilidadEtiqueta/Entorno/programa-de-diversidad-e-inclusion

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¿Cuáles son los grupos de interés involucrados?

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

i) Empleados: trabajando en entornos más incluyentes en el que encuentran igualdad de oportunidades, y son reconocidos y valorados desde toda su diversidad.

ii) Comunidades: contribuyendo al desarrollo de la región a partir del cierre de brechas de inclusión laboral, económica y sociocultural de grupos poblacionales vulnerables, y el mejoramiento del relacionamiento de la compañía con las comunidades de nuestras áreas de operación.

iii) Contratistas: generando un empleo inclusivo, aportando al impulso de las vocaciones productivas de las regiones y al cierre de brechas de inclusión laboral, económica y sociocultural de los empleados de nuestros contratistas con mayores barreras de inclusión.

¿Cuáles son las líneas de acción del programa?

Algunos de los avances destacados del programa son:

1. Al interior de Ecopetrol: a) jóvenes semilleros: donde contamos con jóvenes profesionales con criterios de diversidad y meritocracia (mujeres, etnias, discapacidad y orientación sexual diversa); b) mejora en la participación de las mujeres en los cargos de liderazgo: en los últimos 3 años hemos pasado de un 18% a un 26% en Ecopetrol; c) tenemos más de 690 personas con discapacidad, también hemos aumentado las personas que se identifican en grupos étnicos, pasando de un 4% a un 11%; d) hemos pasado por ejemplo de 9 a 20 personas que registran a su pareja del mismo sexo

2. Hacia las comunidades: tenemos programas de inversión social, voluntariado y apoyos con enfoque diferencial. Por ejemplo, tenemos a) El programa Ella es Astronauta (dirigido a niñas de comunidades vulnerables para generar su interés por comunidades STEM);

3. Hacia la cadena y los contratistas:

Tenemos varios esfuerzos:

1. Socialización a toda la cadena de la política de diversidad e inclusión y de la importancia de generar culturas y empleo inclusivo en sus compañías.

2. Impulsando los emprendimientos productivos diversos: buscando apoyar la iniciativa empresarial de la población de difícil inserción laboral y generación de empleo digno generando oportunidades de negocio en la cadena. Por ejemplo:

   i. Construimos un directorio de compras responsables que hoy tiene más de 1.400 emprendimientos productivos liderados o integrados mayoritariamente por personas de difícil inserción laboral.

   ii. Hemos realizados 22 Rondas comerciales con las empresas del Grupo, nuestras empresas contratistas y los emprendimientos para crear más oportunidades de negocio.

   iii. Allí se han generado más de $17,5mM en negocios apoyando 625 empleos.

   iv. Y en alianza con CREAME estamos apoyando la asistencia técnica de 498 emprendimientos.

3. Fomentando la vinculación laboral inclusiva en actividades contratadas por Ecopetrol, a través del cual se promueve la vinculación a empleos formales y decentes, por los contratistas de Ecopetrol, de grupos poblacionales de difícil inserción laboral. Lo anterior a través un paquete de incentivos relacionados con la asignación de puntajes en métodos de elección y un reconocimiento que lo acredita como Proveedor Inclusivo Grupo Ecopetrol. Para impulsar la generación de empleo

inclusivo en la cadena, nos fijamos una meta para crear como mínimo 1.000 empleos nuevos para las personas de difícil inserción laboral. Y para ello:

i. Hemos divulgado nuestra política de diversidad y los beneficios del empleo inclusivo a más de 4.000 empresas.

ii. Lanzamos una guía de empleo inclusivo en actividades contratadas, que orienta a nuestras compañías contratistas a generar compromisos sostenibles de estos empleos.

iii. De nuestra planta contratista en lo corrido del año, se han vinculado 11.705 personas con barreras de inserción laboral incluyendo mujeres, personas con discapacidad, jóvenes de primer empleo, grupos étnicos y víctimas del conflicto armado.

11.26 Prácticas Laborales Parte 2.[207]

Son empresas que: establecen una remuneración salarial razonable para sus trabajadores y analizan las diferencias salariales entre sus empleados mejor y peor remunerados para establecer estándares de equidad.

Establecen subsidios para capacitar y desarrollar profesionalmente a sus trabajadores y ofrecen programas de reorientación profesional a los empleados a los que se les ha dado por terminado su contrato de trabajo.

Crean opciones para que los trabajadores tengan participación en la sociedad, a través de la adquisición de acciones. Adicionalmente, amplían los planes de salud y beneficios de bienestar de sus empleados y diseñan también estrategias de nutrición, salud mental y física, propendiendo por el equilibrio entre la vida laboral y la privada de sus trabajadores.

Brindan opciones de empleo que le permitan a los trabajadores tener flexibilidad en la jornada laboral y crean opciones de teletrabajo, sin afectar la remuneración de sus trabajadores.

[207] ¿Qué debe hacer una empresa para adquirir la condición BIC? Obtenido 21-02-2023: https://contandonos.com/que-debe-hacer-una-empresa-para-adquirir-la-condicion-bic/

El empleo es de todos
Mintrabajo
Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral
UNIVERSIDAD Piloto DE COLOMBIA
En esta emisión, el gerente de Abastecimiento de Ecopetrol, Jaime Pineda Durán, se refiere a las buenas prácticas laborales como orientación a los trabajadores
Sintonízanos
Unipiloto Radio Online
http://www.unipiloto.edu.co/emisora/
Ingresa aquí
JAIME PINEDA DURÁN
¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
Red de Radio Universitaria de Colombia
Para mayor información:
+57 300 574 78 11
ggomezm@mintrabajo.gov.co
www.bioeticadeltrabajo.org

11.27 Precarización laboral.

11.28 Presentación de peticiones ante el ministerio de trabajo.[208]

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.

[208] Peticiones Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias - Videollamada - Chat – Agendamiento. Obtenido 21-02-2023: https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/peticiones-quejas-reclamos-y-denuncias

11.29 Prestaciones sociales. [209]

Con razón se ha dicho que los derechos humanos (entre ellos los laborales) son resultado de luchasy de conquistas sociales. No existe antecedente del reconocimiento y protección de un derecho queno haya pasado por la necesidad de diseñar y ejecutar planes para reivindicación y materialización de estos. se estudiarán las prestaciones sociales y económicas que se desprenden de la relación laboral.

Para tal fin se ha revisado el fundamento legislativo y las consideraciones jurisprudencialesque le dan contenido, alcance y desarrollo a los derechos laborales. De esta manera veremos los que hacen parte de las prestaciones sociales y económicas, la pertinencia y la utilidad de estas, losmecanismos para acceder a ellas y el carácter de irrenunciabilidad del que gozan. Empecemos pordecir que Prestaciones Sociales son los derechos que debe pagar el empleador a sus trabajadores(as). A esos derechos no se renuncian y tampoco se pueden negociar por debajo de loque la ley establece. Cuando se firma un contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho al pago total de las prestaciones sociales, estas incluyen:

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

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

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

En caso de que el salario sea variable, se debepromediar para hacer este cálculo. Hay varias clases de salario:

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

Fijo: cuando no se modifica el valor pactado.

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

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

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

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

11.29.1 Salario del servicio doméstico.

Los trabajadores del servicio doméstico, de tiempo parcial o completo, realizan actividades en el hogar que son remuneradas salarialmente de forma fija, variable o mixta. Para trabajadores(as) el salario puede ser pagado en dinero o en especie; por ejemplo, proporcionando vivienda o alimentación, caso en el cual no pueden ser incluidos como base para calcular las prestaciones sociales.
¿Y si laboro tiempo completo e interna (o) en mi trabajo? En este caso, el salario en dinero recibido corresponderá al 70 % del salario mínimo, el otro 30 % será percibido por conceptos de pagos en especie

de vivienda y alimentación, pero el reconocimiento de las prestaciones sociales (cesantías, intereses, prima de servicios y vacaciones) se deberán con base en el 100 % del smlvm o de forma proporcional, según el tiempo laborado.

11.30 Prevención de los fraudes en los primeros trabajos.

11.31 Principios jurídicos y su relación con los principios bioéticos.

11.31.1 Análisis comparativo:[210]

CASOS Y SITUACIONES	FUNDAMENTOS Y PRINCIPIOS JURÍDICOS La ley y la jurisprudencia protegen los derechos a la intimidad y al trabajo	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.
Operarios de máquinas. Revisión del perfil en el Facebook por las empresas, a los aspirantes de empleo. Implante de chips en los trabajadores.	Equidad, libertad, justi1cia, fraternidad, solidaridad, igualdad, dignidad, principio de la buena fe en el derecho privado, principio protector en el derecho laboral.	Autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia y una bioética como "instrumento civil, transfronterizo e intercultural". Principio de precaución como una nueva relación responsable del hombre con la naturaleza y la tecnociencia. La nueva bioética ubica al hombre en un escenario global junto a sus semejantes y a los demás integrantes de la biósfera.[211] 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. [212] Autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia y una bioética como "instrumento civil, transfronterizo e intercultural". Principio de precaución como una nueva relación responsable del hombre con la naturaleza y la tecnociencia.

[210] 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.
[211] Diez años de la Declaración Universal sobre Bioética y Derecho Humanos; Salvador Darío Bergel. Rev. Bioética. Sept./Dec. 2015 vol.23 no.3 Brasilia.
[212] Cely Galindo, G. (1999). La Bioética en la sociedad del conocimiento. (p. 26). 3R Editores Ltda. Bogotá.

		La nueva bioética ubica al hombre en un escenario global junto a sus semejantes y a los demás integrantes de la biósfera.[213] 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.[214]
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 Mecánica y física cuántica Pagos laborales en criptomonedas.	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[215] 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[216]	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 satisfactorios[217]. 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 satisfactors[218]. 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 satisfactorios[219]. 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 satisfactors[220].

[213] Diez años de la Declaración Universal sobre Bioética y Derecho Humanos; Salvador Darío Bergel. Rev. Bioética. Sept./Dec. 2015 vol.23 no.3 Brasilia.
[214] Cely Galindo, G. (1999). La Bioética en la sociedad del conocimiento. (p. 26). 3R Editores Ltda. Bogotá.
[215] Pensando el derecho laboral Vol I; Rafael Rodríguez Mesa.P.556, julio de 2015; editorial KMlaw; Sao Paulo.
[216] Pensando el derecho laboral Vol I; Rafael Rodríguez Mesa.P.556, julio de 2015; editorial KMlaw; Sao Paulo.
[217] Ibidem.
[218] Ibidem.
[219] Ibidem.
[220] Ibidem.

11.32 Prioridades que guiaran el actuar en temas ambientales. [221]

Una información del mayor interés para el sector rural de América Latina y El Caribe. Es un tema de actualidad para las comunidades rurales que he querido compartir sobre la reciente Conferencia Regional de la FAO para América Latina y el Caribe realizada el pasado mes de octubre, que concluyó con el acuerdo de todos los Estados miembros sobre tres grandes prioridades que guiarán el actuar de la Organización durante los próximos dos años los cuales son: 1) sistemas alimentarios sostenibles a fin de proporcionar dietas saludables para todos; 2) Lograr sociedades rurales prósperas e inclusivas; y 3) por una agricultura sostenible y resiliente.

Abro comillas: “La pandemia ha desnudado las debilidades de los sistemas alimentarios mundiales, pero nos ha brindado la oportunidad de reconstruir mejor”, expresó el director general de la FAO, Qu Dongyu. “Continuaremos apoyando a todos nuestros miembros en sus esfuerzos por transformar sus sistemas alimentarios haciéndolos más eficientes, saludables y sostenibles”, agregó Qu. “Esta Conferencia –la primera que tuvo que ser completamente digital debido a la pandemia– ha sido más abierta, más inclusiva y transparente que ninguna otra. Y tuvo un nivel de participación sin precedentes. Esto demuestra el poder de la innovación y la digitalización. La innovación hace que lo imposible sea vuelva posible”, dijo el director general Qu Dongyu en su discurso de cierre de la Conferencia. La Conferencia Regional contó con la asistencia virtual de 545 participantes de 33 Estados miembros, incluyendo un primer ministro, dos vicepresidentes y 92 ministros y viceministros. Además, participaron 103 observadores de la sociedad civil, el mundo científico y académico, el sector privado, el mundo parlamentario, agencias de las Naciones Unidas y organismos multilaterales e intergubernamentales, y fue seguida en vivo por más de 10 mil personas al día.

“La innovación será una prioridad transversal del trabajo de la FAO en la región, incluyendo la innovación agrícola, alimentaria, tecnológica y digital, expresó Julio Berdegué, Sub-director general y Representante Regional para América Latina y el Caribe. de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FAO. La primera iniciativa regional de la FAO estará centrada en crear sistemas alimentarios sostenibles, con el fin de garantizar un mayor suministro y acceso físico a dietas diversificadas y nutritivas para todas las personas.

[221] Oficina Regional de la FAO para América Latina y el Caribe. Obtenido 21-11-2022: https://www.fao.org/americas/noticias/ver/es/c/1317225/

“La FAO trabajará con los países para mejorar la información para los consumidores y los hábitos de consumo para promover dietas saludables, y apoyará a los productores a incrementar de forma sostenible la producción de alimentos saludables. Lo hará facilitando el acceso a activos productivos, financiamiento y capacitación a pequeños y medianos productores, y promoviendo la innovación tecnológica y digital”

También buscará reducir la pérdida y el desperdicio de alimentos, mejorar los sistemas de distribución de alimentos, estimular cadenas cortas de suministro y políticas comerciales que promuevan una mayor seguridad alimentaria, junto con una mejor calidad e inocuidad de los alimentos. Explicó el representante FAO. La segunda iniciativa aprobada por los países durante la Conferencia busca erradicar el hambre y la pobreza en las zonas rurales y estimular el desarrollo de nuevas oportunidades económicas en territorios rezagados.

“Ayudaremos a los países a incrementar la inversión en bienes públicos e infraestructura, fortalecer el acceso seguro a la tierra, extender la cobertura y calidad de los servicios rurales, y generar mayores vínculos entre el sector agrícola y los mercados”. También se impulsará la Iniciativa global Mano de la Mano, el empleo rural no agrícola, la inversión privada, y el acceso a Internet, servicios de información y telecomunicaciones, elementos esenciales para la transición a la agricultura digital y a sociedades rurales digitales. Resaltó el representante de la FAO.

La tercera iniciativa aprobada por la Conferencia busca crear una agricultura sostenible y resiliente que pueda producir alimentos de una manera más sostenible, con menores impactos ambientales y con una mayor adaptación al cambio climático. “Lograrlo requiere una mejor gestión del riesgo de desastres, cuidar y recuperar los suelos, hacer un uso eficiente del agua, impulsar la ganadería de bajas emisiones y el manejo sostenible de los bosques, la pesca y la acuicultura”, dijo Julio Berdegué. Finalmente, La FAO ayudará a los países a implementar prácticas productivas resilientes al cambio climático, integrar la conservación de la biodiversidad en las políticas de producción, combatir la pesca ilegal y potenciar iniciativas ligadas al patrimonio natural y cultural, como los servicios y productos medioambientales con indicación geográfica. Esta es una Voz de Esperanza para la comunidad rural que siempre ha estado presente y de frente para enfrentar la pandemia y ha sido fundamental en medio de la grave crisis. Sólo me resta expresar con el mayor entusiasmo que se cumplan todos los propósitos de la conferencia FAO.

11.33 Procesos ambientales que comprometen a la humanidad y su relación con la naturaleza.

11.34 Procesos vitales trabajo e intimidad.

Una bioética legal, se concibe como fuente normativa para solucionar los problemas globales de la pobreza y el cambio climático, impulsa los principios jurídicos de la ecología, la justicia social, la equidad, la paz, la salud, el bienestar y la solidaridad, mediante una interpretación jurisprudencial centrada en la dignidad humana y de la naturaleza, a favor de los vulnerables. Lo anterior tiene relación con el problema de investigación, debido a la creciente afectación de los trabajadores por la tecnología, necesitándose propuestas integradoras relacionando los derechos humanos[222] y la bioética, con argumentos globales, para un ejercicio deliberativo y participativo, a favor de la equidad laboral, en el conflicto capital trabajo.

Para hacer comprensible el problema y la tesis que se va a fundamentar (La vida y el trabajo son consustanciales, emergiendo los conceptos de biotrabajo y biolaboralidad), hay que precisar que se trata de un encuentro entre derecho y bioética, toda vez que los principios normativos y morales del derecho, explican, argumentan y sustentan la defensa de la vida como un todo, en los debates y cuestionamientos que surgen en las relaciones laborales, cuando son afectadas por la tecnociencia:

> *"Dentro de las principales corrientes del pensamiento filosófico jurídico de los últimos treinta años, se encuentra la reflexión sobre la bioética[223] "El derecho constituye una materia textual, susceptible de ser analizada desde una perspectiva que no se agota en la mera escritura de la ley, sino que intenta captar la producción de sentido social que se inviste en las diversas manifestaciones de esta disciplina y que abarca distintas prácticas sociales, senda por la que se advierte la necesidad de ampliar los marcos teórico-prácticos para*

[222] Se necesita una visión global, flexible e integradora de la bioética, enmarcada en el respeto a los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos, y en conseguir una formación interdisciplinar que permita la toma racional de decisiones ante problemas y cuestiones bioéticas.
Obtenido: 18/04/2021. http://www.bioeticayderecho.ub.edu/es/presentacion
[223] Faralli, C. (2007). La filosofía del Derecho Contemporánea. (Contraportada.), Buenos Aires.

poder transitar la interdisciplinariedad y en la que no debe faltar la bioética desde sus principios"[224]*.*

El problema de la intimidad en el sitio de trabajo es un asunto de riesgo psicosocial y físico, que tiene incidencia en la salud mental del trabajador y su bienestar, siendo esta, la convergencia con la bioética, porque la calidad de vida - humana, es uno de sus propósitos[225], sustentando la defensa y conservación de su libertad personal que ejerce en su intimidad.

La bioética[226] es un área, para desarrollar soluciones a la exclusión política, social, cultural y económica, porque globaliza, unifica y hacer consensos en torno al mejoramiento de la calidad de vida del trabajador. En la legislación colombiana es incipiente la reglamentación sobre el poder disciplinario y de vigilancia del entorno laboral, frente al acceso a nuevas tecnologías[227], esta circunstancia, genera desequilibrios, entre el conflicto capital - trabajo, y el ejercicio del derecho a la intimidad del trabajador.

El conflicto capital trabajo se manifiesta como "nuevas exigencias al trabajador en cuanto a su desempeño en la fábrica, nuevas formas de las relaciones laborales, la incertidumbre frente a la posibilidad de conseguir empleo, su naturaleza y esquemas, el cubrimiento de su seguridad social y, con todo ello, la posibilidad de desarrollo en tanto ser humano."[228] Así mismo, "en el aparato productivo se tiende a reemplazar el trabajo por mayor capital incorporado, lo que ha sido reforzado por la política aplicada, que brinda fuertes exenciones y subsidios al capital, con lo cual en los dos últimos años ha tenido un fuerte aumento la relación incremental capital – producto, que nos dice que en cada unidad de producto obtenido viene aumentando el componente de capital y, por consiguiente, reduciéndose el de trabajo"[229].

El trabajo nos aproxima a los problemas, paradojas, crisis, categorías del mundo actual; para ubicarlas, se requiere una adecuada preparación de cara al futuro, construyendo ciudadanía, a partir de las dimensiones

[224] Eduardo Luis Tintant. Principios jurídicos y principios bioéticos. Separación, vinculación, integración. Derecho PUCP, N ° 69, 2012. Universidad de Buenos Aires.
[225] Declaración internacional de bioética y los derechos humanos (2005): "Por vez primera, un documento universal sobre bioética pone el foco de atención en estos temas que comúnmente se consideraban ajenos a su cometido. La pobreza material (tanto como la cultural), como asimismo el realizar actividades laborales insalubres y poco satisfactorias provoca la acción de todos los factores específicos de las enfermedades, obstaculiza la adopción de medidas preventivas y hace más difícil el curarse." Diez años de la *Declaración Universal sobre Bioética y Derecho Humanos*; Salvador Darío Bergel; Rev. Sept./Dec. 2015. Bioética. vol.23 no.3 Brasília.
[226] "El Estado y las entidades que apoyan la investigación y los mismos centros que la ejecutan deben asumir el debate ético y bioético. Actualmente nos encontramos en un proceso incipiente de acompañamiento, con una alta deficiencia en las reglamentaciones e instituciones encargadas de aplicarlas, ausencia de personal capacitado y con serios problemas para constituir una comunidad científica consciente de la necesidad de implementar una sensibilidad ética y bioética en su labor. La bioética es estratégica para conducir los nuevos rumbos del desarrollo/innovación científica que requiere el país para lograr una sociedad socialmente más justa, políticamente democrática y pluralista y ecológicamente sustentable. Esta llamada a jugar un papel preponderante en la labor legislativa, el trazado de políticas públicas y la pedagogía de una conciencia social mucho más amplia sobre los graves dilemas nacionales. Novoa, É., Fonseca, M., & Heyeux, G. (10 de octubre de 2010). El papel de la bioética en un continente de exclusión. U.N Periódico.
[227] Carlos Mario Sandoval Poder disciplinario y nuevas tecnologías; Revista N º 146 Mar.-abril. 2008.
[228] Álvaro Zerda-Sarmiento. Crisis y transformaciones del trabajo en el nuevo modelo de acumulación. Rev. salud pública. 14 (1): 68-83, 2012. Facultad de Economía. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.
[229] Moreno A [Internet]. Economía y Seguridad Democrática. ¿Quiénes ganan y quiénes pierden con Uribe? Revista electrónica Razón Crítica. Disponible en: http://www.razonpublica.com/index.php?option=com_content&task=view&id=571&Item id=165 Consultado: 17 de agosto 2009.

de la "*Bioética – derecho"*[230] y trabajo, manifestado en los principios constitucionales de solidaridad e igualdad.

> *"Se ha evidenciado que el trabajo es el factor de producción que genera valor, proposición que no se refleja en una trasnochada perspectiva ideológica, sino que se presenta sensible ante nuestros ojos; sin trabajo humano, aun con los actuales avances de las tecnologías, no se crea valor"*[231]*.*

Se pretende resolver interrogantes y vacíos, frente a fenómenos laborales, que afectan los derechos humanos laborales, como el de los jornaleros digitales (trabajo precario y mal remunerado por aplicaciones informáticas) usando conexiones metodológicas entre bioética[232] y derecho; haciendo intersecciones entre el derecho a la intimidad, el trabajo y la bioética.

Para traducir "a nivel global la implementación de políticas públicas, desde distintas perspectivas (ética, social y cultural)"[233], los principios constitucionales del derecho a la intimidad y la bioética, es necesario estudiar interdisciplinariamente[234] las relaciones entre el derecho a la calidad de vida y la dignidad humana. "Ciertos principios orientadores de las denominadas cuestiones de bioética (que, más allá de la ambigüedad de la palabra, no pertenecen sólo al ámbito ético, sino también al jurídico) adquieran rango constitucional. No hay que olvidar que en dichas cuestiones entran en juego valores básicos de la existencia humana, tales como la vida, la identidad de las personas y la libertad de toda predeterminación por parte de terceros. Los poderes inéditos que la tecnología nos confiere sobre nuestros semejantes, y sobre el futuro mismo de la especie, exigen ineludiblemente una respuesta jurídica del más alto nivel, es decir, de rango constitucional, para proteger la dignidad humana. "[235]

El Artículo 15 de la Constitución Política de Colombia, plasma el derecho a la intimidad, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido que este derecho "se refiere a aquellos fenómenos, comportamientos, datos y situaciones que normalmente están sustraídos a la injerencia o al conocimiento de extraños" (Sentencia SU-056/1995). En consecuencia, de esta definición realizada por la Corte

---

[230] "La Bioética tiende al reconocimiento de la pluralidad de opciones morales presentes en las sociedades actuales, propugnando la necesidad de establecer mínimos acuerdos. Los procedimientos que permitan decisiones consensuales tienen una importancia fundamental. Si no hay acuerdo, el Derecho debe establecer los límites de lo permitido; de ahí deriva la estrecha relación entre Bioética y Derecho, entendido como norma de conducta que emana de la voluntad *de todos.* [10] María Casado González. Acta Bioethica. 2002; Resumen Articulo: ¿Porque Bioética y derecho? p.183. año VIII, No.2.

[231] Colorado Acevedo Diana del Pilar. Medidas del gobierno no protegen derechos laborales, 20/7/2020. p.6. UN Periódico.

[232] *"Hay un tipo de conflicto jurídico cuya resolución consiste justamente en "ponderar" principios contrapuestos y que, para tratar con esos casos, se ha ido desarrollando una cierta metodología que podría resultar de utilidad también para la aplica- ción a los casos concretos de los principios de la bioética"* Atienza, M., (1998) Juridificar la Bioética, p. p 83 Isonomía No. 8. Universidad de Alicante.

[233] Camilo Manchola-Castillo. Eduardo Rueda. Eleonora Lamm. Jennifer Hincapié. María Lucía Rivera. Silvia Brussino. Susana Vidal. Manual de educación en bioética. UNESCO. 2021.Universidad Autónoma de México.

[234] *"Es precisamente la interdisciplinariedad de la bioética con el derecho constitucional y con el derecho internacional de los derechos humanos lo que permite la tarea de recíproca complementación, en la búsqueda de aquel conjunto de condiciones necesarias que convergen a la dignidad de la persona humana, y afirma con acierto que "sin una valoración eminente de la persona, de su dignidad, de su centralidad, la bioética se deshumaniza"* Hooft, P. F. (2005). Bioética, Derecho y Ciudadanía. Casos bioéticos en la jurisprudencia. (p. 27). Editorial Temis S. Bogotá

[235] Roberto Andorno. Varsi Rospigliosi, Enrique. La bioética en las constituciones del mundo. Acta bioeth. [online]. 2002, vol.8, n.2 [citado 2021-04-19], pp.239-253. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-

Constitucional se comprende que el derecho a la intimidad debe ser protegido por el ordenamiento jurídico en los temas sexuales, las comunicaciones personales, las creencias religiosas y cualquier tipo de comportamiento que tenga origen en la autonomía del individuo.[236]

Una de las reglas de la bioética es la llamada "regla de privacidad o intimidad."[237]En el ámbito de la salud mental, hace parte del ejercicio por parte del trabajador de sus derechos humanos, de ahí que intimidad y relaciones laborales, tengan su punto de intersección con los principios de la bioética.

Frente a la situación actual, es imprescindible plantearnos[238] desde la bioética y el derecho laboral, porque la convergencia tecnológica, afecta profundamente el trabajo. El desarrollo moral de los pueblos se concreta en los mandatos constitucionales, bioéticos[239], filosóficos y éticos de la dignidad humana; vinculando principios protectores en la legislación laboral, el derecho a la intimidad, los datos del entorno laboral[240] y la calidad de vida en el trabajo.

Hay líneas jurisprudenciales relacionada con los principios bioéticos de la precaución, equidad y justicia, integradas a las siguientes preguntas: ¿Cuál es el nivel de restricción permitido a la intimidad del trabajador en las relaciones laborales? Esta pregunta tiene dos extremos: El primero es el derecho a la intimidad de los trabajadores en las relaciones laborales es absoluto y no puede ser restringido. El segundo es el derecho a la intimidad de los trabajadores es relativo y si puede ser restringido, bajo ciertas condiciones[241].

Es necesario analizar jurídicamente las tendencias tanto restrictivas como absolutas, sobre el ejercicio del derecho a la intimidad de los trabajadores, "ello implica la necesidad de ponderaciones; este procedimiento es racional, pero en cada caso no conduce a exactamente una única solución. En este punto los principios jurídicos son utilizados por el juez constitucional para interpretar, integrar y crear derecho."[242]

---

[236] Paulo Bernardo Arboleda R. La ponderación entre el principio a la intimidad y el principio a la libertad de información: aplicación del método de medición objetiva. Revista de la facultad de derecho y ciencias políticas ISSN: 2390-0016 (En línea) / Vol. 49 / No. 130 / PP. 028 - 050 enero - junio 2019 / Medellín.

[237] Delia Outomuro, Lorena Mariel Mirabile. Derecho a la intimidad y su vinculación con la salud. rev.latinoam.bioet. / ISSN 1657-4702 / Volumen 12 / Número 1 / Edición 22 / Páginas 80-87 / 2012. Buenos Aires.

[238] *"Ante el creciente poder técnico, que nos permite incluso reemplazar la naturaleza, que hace del hombre por vez primera un cuasicreador, la pregunta por la legitimidad del poder que las tecnologías proporcionan ha surgido de modo espontáneo entre los científicos, los juristas, los políticos y los moralistas"* Abel, F., & Cañón, C. (1993). La mediación de la Filosofía en la Construcción de la Bioética. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

[239] "El espacio de intersección ("el puente") entre bioética y derecho, y más aún produce por mediación de la filosofía del derecho (en la que los problemas axiológicos ocupan un lugar central) y de los derechos humanos y de la "filosofía" de los derechos humanos y el "derecho" (formal, normativo) de los derechos humanos." Hooft, P. F. (2005). *Bioética, Derecho y Ciudadanía. Casos bioéticos en la jurisprudencia.* (p. 20-21).: Editorial Temis S.A. Bogotá.

[240] ".Es evidente el poder de los empresarios sobre espacios no solo laborales sino también personalísimos del trabajador, amparados en la necesidad de control sobre la actividad productiva, lo cual obliga a los protagonistas del contrato de trabajo a una garantía recíproca en la protección y manejo de la información". Rivera Sanclemente, M. (2012). La protección de datos en el entorno laboral. Revista de Derecho Comunicaciones y Nuevas Tecnologías.

[241] Doctor Alexander Sánchez Pérez. Profesor de las escuelas doctorales de la Universidad Externado de Colombia y magistrado auxiliar de la sección tercera del consejo de estado.

[242] Paulo Bernardo Arboleda R. La ponderación entre el principio a la intimidad y el principio a la libertad de información: aplicación del método de medición objetiva. Revista de la facultad de derecho y ciencias políticas ISSN: 2390-0016 (En línea) / Vol. 49 / No. 130 / PP. 028 - 050 enero - junio 2019 / Medellín.

11.35 Procesos vitales y bioética.

Esta investigación se pregunta: ¿Qué se entiende por procesos vitales en general, y cómo estos, intimidad y trabajo relacionados, configuran dos procesos vitales básicos del trabajador, afectados por la tecnociencia y protegidos por el derecho laboral?

Cuando en el contexto laboral y el trabajo en conexión con el derecho, aparece la biotecnología y sus aplicaciones, se generan transformaciones e influencias en el ser humano. La bioética aporta una reflexión sobre la biotecnología en la vida laboral de los individuos, mostrando en ese contexto, cómo se afecta su vida en su entorno, por su parte la jurisprudencia, salvaguarda la defensa de la vida del trabajador como trabajador.

La evolución tecnológica viene impulsando cambios a nivel global sobre las formas de organización de la producción y sobre las estructuras productivas.[243] El foco actual en lo digital apenas deja espacio para reconocer la importancia de otra revolución, la biotecnológica, impulsada por descubrimientos recientes en el ámbito de la biología y por su convergencia con las tecnologías digitales, la ciencia de datos y de los materiales.[244]

Lo anterior se relaciona con el derecho al trabajo porque desde el punto de vista legal - laboral, la evolución de las normas protectoras de la igualdad y estabilidad laboral, la dignidad humana, la prestacional y la ocupacional, han ido desarrollándose muy lentamente y no se han adaptado a las nuevas realidades dinamizadas por aplicaciones digitales, sistemas electrónicos de vigilancia y control, exámenes genéticos y biológicos en el proceso de selección y reclutamiento laboral, así como afectación del mercado laboral por desplazamientos de puestos de trabajo rutinarios y repetitivos por la inteligencia artificial.

En cuanto a la pregunta ¿la biotecnología es una rama de la bioética? “se entiende por bioética la reflexión ética en torno a actos humanos que alteran de forma definitiva los procesos vitales - en tanto irreversibles. [245] Esta definición es lo bastante amplia y suficientemente precisa porque no se restringe al mero ámbito biomédico, sino que engloba la moralidad de las prácticas biotecnológicas y de la ecología, delimitando, al mismo tiempo, aquellos aspectos de la vida que son pertinentes para el análisis moral.”[246]

---

[243] Mariela Molina, Natalia Benítez, Christoph Ernst Cambios tecnológicos y laborales. Sus implicancias en el mercado de trabajo de Argentina. Buenos Aires, Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2018.
[244] Rafael Anta. Biotecnología: ¿llegamos a tiempo a esta revolución? Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido: 19/05/2021. iadb.org/innovacion/es/biotecnologia-bioeconomia-desarrollo-america-latina/
[245] Kottow M. Introducción a la bioética. Santiago de Chile: Universitaria; 1995.
[246] Schramm, Fermín Roland, & Kottow Lang, Miguel. (2001). Bioética y biotecnología: lo humano entre dos paradigmas. Acta bioethica, 7(2), 259-267. https://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2001000200007

Para las relaciones laborales, el trabajo y el derecho, la influencia de la ciencia, la tecnología y la innovación, consiste en la "contribución a la generación de capacidades nacionales para la comprensión, la mitigación y la solución de sus problemas y necesidades.[247]

Al derecho como producto de liberación política[248], se le dificulta lograr consensos más o menos estables, sobre cuestiones tan problemáticas, porque las soluciones jurídicas, evolucionan más lentamente que los problemas que plantean los desarrollos de la tecnociencia.

El problema planteado en esta tesis no tiene solución, en el sentido de una experticia, lo que hace es introducir una visión de futuro, que indica procesos, que aún no se saben cómo resolver. Teniendo a favor la ambigüedad del lenguaje en el derecho, en relación con el derecho laboral, cuando el empleador infringe los límites de su poder subordinante, se cuestiona la efectiva protección de derechos como la intimidad en el trabajo, porque tal y como está hasta ahora, aún no alcanza o no reconoce la intimidad, o si la reconoce, se pregunta ¿cómo la reconoce?, en las relaciones intimidad y trabajo, no se clarifican las afectaciones que se generan en la vida del trabajador. Se afirma que hay ambigüedad respecto al derecho a la intimidad[249] en el trabajo porque su concepto jurídico tiene más de un significado.

Otro punto a favor es que las tecnologías generan cambios, por lo tanto, hay que estar atento a estos, lo que dimensiona la bioética es que, en ese contexto laboral, la tecnología crea ambientes distintos a los anteriores, generando sistemas y entornos en los que el trabajador se ve expuesto a interrogantes que antes no tenía, tanto de su vida personal, como del ejercicio laboral, preguntando sobre su futuro y comenzando a transformar su vida.

Preguntándose por el trabajo e intimidad, considerados como procesos vitales en ambientes tecnológicos; bioética y jurídicamente sustentan una laboralidad desde los enfoques y principios de protección, precaución, beneficencia no maleficencia y equidad; para replantear, debatir y discutir el vacío ético por el desempleo, el economicismo, las injusticias, la alienación y la explotación laboral, que afectan el trabajo digno y decente.

Por ejemplo, cuando por la automatización, las personas se preguntan si los robots vienen a reemplazarlos, exponiéndose a cambios en el trabajo. Esto plantea al interior del derecho laboral el problema de la afectación y de la relación, intimidad – trabajo en el contexto laboral.

Estos problemas no los resuelve el experto, ni la empresa sola, ni el trabajador solo, sino que se tiene que avanzar en un organización social o laboral, que permita verlo, reconocerlo y encararlo, en donde se supere

[247] Colciencias. Política de ética, bioética e integridad científica. Dirección de fomento a la investigación. Documento de política nacional de ciencia, tecnología e innovación N ° 1501.2017. Bogotá, D. C.

[248] Torre Rangel, Jesús Antonio. El derecho como arma de liberación en América Latina. Sociología jurídica y uso alternativo del derecho. Centro de Estudios Jurídicos y Sociales P. Enrique Gutiérrez, Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, 2006, p. 202. México.

[249] En la actualidad, la intimidad adquiere nuevas dimensiones, adaptándose a la realidad cambiante. Se identifica con la vivencia individual en un mundo interior –pensamientos, sentimientos, actitudes, autovaloración–, pero también con la vivencia exterior –personal, familiar o grupal– libremente decidida por el individuo. Iván Alfredo Fajardo Bernal. Aproximación conceptual al derecho a la intimidad. Derecho y Realidad. Núm. 7. I semestre de 2006. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, UPTC. Bogotá.

la alienación a las TIC, por ejemplo, “en la revolución informática de los años ochenta, tras la mejora de las competencias también se encuentra una polarización del empleo: proporciones mayores de empleo para los trabajadores calificados y los no calificados en detrimento del empleo para los trabajadores semi calificados.”[250]

Se afirma que las nuevas tecnologías alienan a los trabajadores, anulando sus destrezas y habilidades, al tiempo que producen en otros niveles recursos humanos calificados. Los cambios rápidos en la tecnología industrial traen consigo perturbaciones y preocupación que implican siempre un costo humano. Como resultado, el nivel de consumo, el daño al ambiente y la contaminación avanzan paralelamente.[251]

Profundizando sobre la alienación por el mal uso de las tecnologías. “Hoy el hombre no vive ya en la naturaleza, sino que está alojado en la sobre naturaleza que ha creado en un nuevo día del Génesis: la técnica” [252] . Esta sobre naturaleza implica un diseño específico para adaptar el entorno –no nosotros– a la satisfacción de nuestras necesidades relacionadas con el bienestar, un concepto éste cambiante y determinado siempre por las particulares circunstancias históricas de cada época.[253]

Para entender la relación vida y tecnología se entiende como proceso vital lo que se hace necesario para la vida del trabajador y permite mirar el derecho desde lo viviente; la dimensión bioética, permite relacionar la vida misma del trabajador y como se ve afectada, que el factor derecho lo hace exigible, como respuesta social, relacionando pruebas por medio de la argumentación del lenguaje.

[250] Maarten Goos. Cómo está cambiando el mundo del trabajo: análisis de los datos. p.p. 50. Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT.2013. Ginebra.
[251] Cuando la productividad se incrementa, los beneficios van hacia la administración y los dueños de las industrias, y no hacia la fuerza de trabajo, agravando el problema de la distribución del ingreso. Álvaro Rey Romero. Alienación y nuevas tecnologías. Revista Ingeniería e investigación. p.p. 50. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ingeniería. Bogotá
[252] Meditación de la Técnica y otros ensayos sobre ciencia y filosofía. José Ortega y Gasset. Revista de Occidente en Alianza Editorial, 1998. Madrid.
[253] Luís Ángel Fernández Hermana. La tecnología en Ortega y Gasset. Revista Coladepez, Barcelona. Obtenido 24/05/2021: coladepez.com/la-tecnologia-en-ortega-y-gasset

11.36 Productividad y bienestar en el trabajo. [254]

La idea de los tiempos libres sirve para activar la parte del cerebro donde se producen las ideas nuevas. Cuando me mudé de Washington DC a Roma, lo primero que llamó mi atención de la "Ciudad Eterna" no fueron sus ruinas o sus grandes basílicas, sino la gente que no estaba haciendo nada. Las señoras que se asomaban a sus ventanas para ver a la gente pasar o los almuerzos de horas y horas. Básicamente, la sensación de que la gente estaba perdiendo el tiempo porque no se lo gastaban de la misma forma que lo hacía yo.

Por qué distraerte puede ser bueno para tu trabajo. Para mí, "hacer nada" era lo opuesto a ser productivo. Y para mí productivo significaba -ya sea en modo creativo, intelectual o práctico- usar el tiempo de forma eficaz. Pero el tiempo se encargaría de darme una lección: a medida que llenamos nuestros días con más y más tareas, muchos de nosotros estamos descubriendo que ese "no parar" no es precisamente la apoteosis de la productividad. Es todo lo contrario: su peor adversario. Los investigadores han descubierto que no solo el trabajo que hacemos al final de una jornada de 14 horas es de mala calidad, sino que también afecta la capacidad creativa y de razonamiento. Y ese trabajo sin descanso, puede, irónicamente, dejarnos sin un propósito en la vida.

Tomarse un café y reflexionar de manera activa no es una pérdida de tiempo. El autor Josh Davis propone un ejercicio para entender esto bien y sugiere que comparemos el trabajo mental con hacer flexiones y que nos proponemos hacer 10.000. Pues bien, la manera más eficiente de cumplirla es hacerlas una detrás de la otra, sin parar. Pero físicamente, esto es imposible.

Los países del mundo en los que se trabaja más horas (y los dos primeros son de América Latina) "El cerebro en ese sentido es como un músculo. Ejercítalo constantemente sin descanso y los resultados serán magros. En cambio, si le damos espacio y establecemos las condiciones adecuadas, es poco lo que no podamos hacer", escribió Davis en su libro "Dos horas asombrosas".

Hacer o morir. Las personas tienden a ver el cerebro no como los músculos sino como una computadora que no para. "La idea de que puedes de manera indefinida alargar tu tiempo de concentración y productividad a esos límites arbitrarios está mal. Es autodestructivo", señaló el investigador Andrew Smart. "Si constantemente te pones en esta deuda con el razonamiento, donde tu cuerpo te está diciendo

[254] Amanda Ruggeri. Por qué para ser más productivos en el trabajo hay que hacer menos. BBC Capital. Obtenido: 23/09/2021 https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-44116604

'necesitas un descanso' pero tú sigues aplazándolo, se volverá muy peligroso", agregó. "El cerebro en ese sentido es como un músculo. Ejercítalo constantemente sin descanso y los resultados serán magros". Una investigación encontró que trabajar muchas horas seguidas durante varios años incrementa en un 40% el riesgo de adquirir enfermedades coronarias. Casi lo mismo que fumar.

En Japón, este síndrome de trabajar muchas horas ha creado una tendencia que se conoce como karoshi, o la muerte por "trabajar en exceso". Si te estás preguntando si esto significa que deberías considerar tomarte esas largas vacaciones, la respuesta es sí. Además de que, curiosamente, podría resultar beneficioso para tu bolsillo: un estudio entre más de 5.000 empleados en EE. UU. halló que las personas que se toman menos de 10 días de vacaciones tienen poco menos de 1/3 de posibilidades de que les aumenten el salario en un plazo de tres años. ¿Y los que vacacionan por más de 10 días? Las posibilidades llegan a 2/3.

El origen de la productividad. Es fácil pensar que la eficiencia y la productividad son una nueva obsesión de estos tiempos. En Japón la tendencia por muertes por exceso de trabajo ha generado preocupación.

Pero el filósofo Bertrand Russell estaría en desacuerdo con esa afirmación. "Se puede decir que mientras un pequeño descanso es placentero, el hombre no sabría cómo llenar sus cuatro horas libres después de un día de trabajo", escribió el filósofo en un texto de 1932. "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". Pero dicho esto, algunas de las personas más creativas y productivas, aunque sigan manteniendo una estricta ética de trabajo, se han permitido tener bastante tiempo para descansar y jugar. Antiguamente existía una capacidad para jugar y divertirse que fue aplastada por el culto a la eficiencia".

"Trabaja una cosa a la vez, hasta terminarla. Y termina a la hora acordada. ¡Mantente humano! Conoce personas, visita amigos y bebe si es lo que quieres", escribió el dramaturgo Henry Miller en sus 11 mandamientos para escribir. Incluso a nivel global, no hay una correlación clara entre la producción de un país y el promedio de horas trabajadas. Con un horario de 38,6 horas semanales, por ejemplo, el empleado promedio en EE. UU. trabaja cuatro horas más que su par en Noruega.

Pero el aporte de este último a la economía significa US$78,70 por hora, mientras que el de un estadounidense es de apenas US$69,60. Horario para el cerebro. La razón por la que trabajamos ocho horas es porque las compañías cayeron en la cuenta de que, cuando reducían la jornada laboral, se daba un efecto inesperado: aumentaba su productividad. Durante la Revolución Industrial, los horarios laborales eran de entre 10 y 16 horas.

El filósofo Bertrand Russel decía que: "Los estadounidenses necesitan tomarse un descanso, pero no lo saben". La automotriz Ford fue la primera compañía en establecer una jornada de ocho horas. Y el

resultado fue tremendo: no solo sus empleados fueron más productivos por hora, sino que la compañía duplicó sus ganancias en poco menos de dos años. Entonces, si ocho horas de trabajo eran mejor que 10, ¿reducir la jornada actual no lo haría aún mejor?

Por ahora, la mayoría de las investigaciones señalan que 25 horas a la semana (cinco horas por día) sería el horario ideal. Una encuesta entre 2.000 personas en Reino Unido mostró que los empleados de varias empresas solo eran productivos durante 2 horas y 53 minutos de las ocho que duraba la jornada.

¿El resto del tiempo? Se dedicaban a buscar nuevos trabajos, revisar sus redes sociales y charlar con sus compañeros de trabajo. Y de acuerdo con el investigador sueco Anders Ericcson, de la Universidad de Estocolmo, muchos de los músicos, escritores y atletas de alto rendimiento no gastan más de cinco horas seguidas diarias en perfeccionar su arte o su técnica. Pero claro, mientras tengamos esta insistencia en alargar nuestro día laboral o en ser altamente productivos también aumenta la necesidad de tener más descansos.

Hay propuestas de reducir la jornada laboral a seis horas. Hacer nada no significa "no hacer nada".

Pero "descansar" no es necesariamente, como señalan varios investigadores, la mejor palabra para describir lo que estamos haciendo cuando "no estamos haciendo nada".

La parte del cerebro que se activa cuando estamos en reposo se conoce como la red neuronal por defecto (RND), que juega un papel crucial en la memoria y la visión de futuro. "Te ayuda a reconocer la profunda importancia de las situaciones. A darle sentido a las cosas. Cuando no le das sentido a lo que estás haciendo o al lugar en el que estás, solo estás reaccionando a lo que pasa en el momento y eso tiene como consecuencia una mala adaptación emocional y cognitiva sobre los comportamientos y las creencias", le dijo a la BBC Mary Helen Immordino, neurocientífica de la Universidad del Sur de California.

Cuando no le das sentido a lo que estás haciendo o al lugar en el que estás, solo estás reaccionando a lo que pasa en el momento" Básicamente, el RND es el lugar donde la empatía y la creatividad nacen, lo que significa que si, como Arquímedes, tuviste tu última gran idea recién cuando salías del baño, le debes agradecer a tu cuerpo. Pero tal vez lo más importante de esta apreciación es que si no le dedicamos tiempo a poner atención en nosotros mismos, en nuestro interior, podemos perder un elemento crucial de felicidad.

Pero ¿podemos quedarnos quietos sin hacer nada? Para muchos eso es misión imposible. Once estudios diferentes encontraron que las personas prefieren hacer cualquier cosa antes que "no hacer nada". Ahora, la buena noticia es que no tienes que hacer nada de manera absoluta para recibir los beneficios del descanso. Un estudio mostró que los empleados en EE. UU. que se tomaban más de 10 de días de vacaciones tenían más probabilidades de recibir un aumento de sueldo.

Es cierto que descansar es importante. Pero la reflexión activa, pensar sobre un asunto pendiente o una idea nueva, también sirve. De hecho, cualquier cosa que requiera visualizar resultados hipotéticos o imaginar escenarios, como discutir un problema con amigos o dejarse atrapar por un libro, también sirven de ayuda. Incluso las redes sociales, si se hacen con un objetivo, sirven para ejercitar el RND.

"Si solo miras una foto bonita, lo desactiva. Pero si haces una pausa y te permites meterte en una historia más amplia del porqué de la foto o la historia detrás de esa foto -es decir, crear una narrativa alrededor- entonces ahí estás trabajando esa red neuronal", dijo Immordino. Y tampoco toma mucho tiempo deshacer los efectos negativos de la actividad constante.

Distintos análisis señalaron que cuando se llevó tanto a adultos como a niños a zonas al aire libre, sin sus teléfonos celulares o tabletas durante cuatro días, su desempeño creativo y capacidad para resolver problemas había mejorado en un 50%.

Tiempo fuera. Caminar también ha demostrado ser una gran opción para optimizar la capacidad creativa. Un estudio determinó con un grupo de varias personas que dejar los dispositivos como celulares o tabletas durante algunos días puede incrementar tu capacidad creativa en un 50%. Incluso si eso significa alejarse por 15 minutos del escritorio o dejar de revisar el correo por la noche. Todo tiene que ver con nuestra obsesión por controlar: el miedo de que, si nos relajamos por un momento, todo se destruya.

"La metáfora que me gusta utilizar es la del fuego. Comenzamos un negocio. Y al año siguiente, cuando todo va bien y podemos tomarnos unos días libres, ¿contratamos a alguien para que nos ayude o nos reemplace? La mayoría de nosotros no confiamos en alguien para llevar nuestras cosas", dijo la empresaria Janne Robinson. "Pensamos: 'Si no sigo, el fuego se puede apagar'. Pero ¿por qué no confiar en que las brasas están calientes, irnos por unos días y que alguien más haga el soplido final que lo convierta todo en llamas?".

Eso no es fácil para aquellos que sienten que tienen que estar haciendo algo todo el tiempo. Pero bajo el principio de producir más, parece, tenemos que estar cómodos con la idea de hacer menos.

11.37 Profesiones.[255]

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

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

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

¿En qué consiste la ética para contadores – administradores?

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

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

¿En qué consiste ética profesional de los arquitectos?

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

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

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

[255] Código de ética profesional. Obtenido 21-02.2023: https://niif.com.co/ley-43-1990/codigo-de-etica-profesional

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

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

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

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

¿En qué consiste la ética del ingeniero civil?

El ingeniero civil actual debe:

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

¿En qué consiste el código de ética del economista?

El economista actual debe:

1. Estar al servicio de la sociedad con el fin de mejorar las condiciones de vida de las personas. Debe poner, en primer lugar, el bien común y no sus intereses personales.

2. Conducir sus actividades de manera honesta, íntegra, digna y constructiva; jamás caer en actos de corrupción o egoísmo, apegado a la confianza que se le ha depositado y haciendo todo lo necesario para combatirla dentro de su esfera de influencia.

3. Actuar de manera tal que sus actividades contribuyan a que se tomen las mejores decisiones, procurando la productividad y la eficiencia en las organizaciones, empresas e instituciones en las que desempeñan su trabajo.

¿En qué consiste el código ético del psicólogo?

El psicólogo deberá:

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

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

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

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

Son deberes generales de los profesionales los siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

- Intervendrá a favor de sus colegas en caso de injusticia y brindará apoyo cuando su conocimiento profesional sea limitado.

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

- Considerar de capital importancia la seguridad, la salud y el bienestar del público.

- Realizar servicios solamente en áreas de su competencia.

- Emitir declaraciones públicas solamente de manera objetiva y veraz.

- Actuar para cada empleador o cliente como agentes o fiduciarios leales.

- Evitar los actos falaces.

- Conducirse de manera honorable, responsable, ética y legal para poner en alto el honor, la reputación y la utilidad de la profesión.

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

1. Respetaré la profesión del diseño y nunca realizaré acciones que puedan perjudicarla. Mantendré un comportamiento responsable y coherente con el papel que el diseño desempeña como generador y transmisor de valores éticos y culturales. Tratando de promover impactos positivos.

2. No trabajaré gratis, ni por debajo de nuestros costes, teniendo en cuenta con ello la legalidad laboral. Ni participaré en convocatorias de trabajos especulativos.

3. No practicaré la competencia desleal.

11.38 Programa el mundo del trabajo.[256]

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

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

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

[256] ¿QUÉ ES EL PROGRAMA? Obtenido 21-02-2023: https://bioeticadeltrabajo.org/radio/programa.html

11.39 Programa radial el mundo del trabajo y su impacto social.

11.40 Protección ambiental.

11.41 Protección ambiental y conciencia.

11.42 **Protección integral**.

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

11.43 Proyectos inteligentes.[257]

La Bioética emerge en una época en que la ciencia se convierte en tecnociencia y por ende el saber ligado al hacer, La complejidad de las interacciones. Aparece como una nueva inteligencia para movernos en este mundo y en los que podrían emerger.; Hace un biocircuito con el BIOS, con la vida en sentido global, no únicamente con la humana introduce esta dimensión en la toma de decisiones.; Se trata de una ética "Biocentrica" que integra y resignifica las anteriores.

La bioética hace visible la lógica de lo viviente. Cada decisión es un proceso de abarcar nuevos niveles de complejidad y lo útil es movilizar nuevas formas de conectividad y de acoplamiento, de tal manera que la diversidad pueda ser aprovechada como una oportunidad de aprendizaje y organización de alguna manera en la ética siempre se ha sentido una preocupación implícita o explícita por la vida con el significado que a esta le han podido dar los individuos y los pueblos de una determinada época.

Hoy no es extraño que nos veamos compelidos a pensar y a vivir una nueva ética. LA BIOÉTICA, que hoy en día se revela como una sensibilidad de lo posible de lo viable en el futuro, como un" ethos del Bios "No se puede separar la moral de la ética, la religión se atribuye la tarea de decirnos que es la ética. La bioética hunde sus raíces en cuestiones histórico-filosóficas y sociales que requieren ser estudiadas para fundamentarla. Las éticas del Siglo XX aceptan el principio de la universalización a pesar.

[257] Bioética del trabajo. Obtenido 21-02-2023: https://www.slideshare.net/joragcor/biotica-del-trabajo

BIBLIOGRAFÍA.

FUENTES Y CONSULTAS:

Adam Smith visto por Vargas Llosa. Beethoven Herrera Valencia. 16 / 09/ 2018. Portafolio.

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

Aplicaciones y 'pickers' sí tendrían vínculo laboral. P.7. 10/ 29 DE 2020. Portafolio.

Arango, 1991, p. 48). Adriana María Serrano López. Las solteronas obreras. Papel Político. Vol. 15, No. 2, 459-485.2010. Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.

Arendt, 2012, p. 176-7) Alexander Hernández Velásquez. La condición humana de Hannah Arendt y sus aportes a la bioética. 2016.Pontificia Universidad Javeriana Instituto de Bioética Maestría en Bioética. Bogotá.

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

Atienza, M., (1998) Juridificar la Bioética, p. p 83 ISONOMÍA No. 8. Universidad de Alicante.

Beethoven Herrera Valencia. Revolución, sin expropiación… 7/2/2022. P.p.21. Portafolio.

Bioética, Derecho y Ciudadanía. Casos bioéticos en la jurisprudencia. (p. 27). Editorial Temis S. Bogotá

Bioética, Derecho y Ciudadanía. Casos bioéticos en la jurisprudencia. (p. 20-21).: Editorial Temis S.A. Bogotá.

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

Cely Galindo, G. (1999). La Bioética en la sociedad del conocimiento. (p. 26). 3R Editores Ltda. Bogotá. Centro de Estudios Jurídicos y Sociales P. Enrique Gutiérrez, Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, 2006, p. 202. México.

Colorado Acevedo Diana del Pilar. Medidas del gobierno no protegen derechos laborales, 20/7/2020. p.6. UN Periódico.

Cruz. Traducción de F. Birules., 1995, pp. 89 a 107. Paulo Volante Beach 88. Editorial Paidós, Barcelona

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

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

Delia Outomuro, Lorena Mariel Mirabile. Derecho a la intimidad y su vinculación con la salud. rev.latinoam.bioet. / ISSN 1657-4702 / Volumen 12 / Número 1 / Edición 22 / Páginas 80-87 / 2012. Buenos Aires.

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

Duran Vázquez, José. (2011) La metamorfosis de la ética del trabajo. p.p.373 Andavira, Editores, S.L. Santiago de Compostela.

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

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

Hooft, P. F. (2005). Bioética, Derecho y Ciudadanía. Casos bioéticos en la jurisprudencia. (p. 27). Editorial Temis S. Bogotá

Introducción a la teoría general de la administración. Séptima edición 2006. p.p. 83. McGraw-Hill Interamericana. México.

Juan Manuel Ramirez M. CEO de Innobrand .01/ 10/2020. P.15. Portafolio.

Juventud y conciencia ambiental: arrancan los ‘Nobel del agua’. Obtenido 21-11-2022: https://www.elagoradiario.com/agua/agua-y-sostenibilidad/nobel-agua-juvenil-convocatoria/

La ética aplicada, sus condiciones de posibilidad y exigencias a las que responde. Obtenido 11/4/2021 https://redlaea.com/documentos.html

La Organización Meteorológica Mundial presenta el informe El estado del clima en América Latina y el Caribe. Obtenido 21-11-2022: https://www.cepal.org/es/noticias/la-organizacion-meteorologica-mundial-presenta-informe-estado-clima-america-latina-caribe

La tesis del caso especial», Isegoría 21 (1999), pp. 23-35, en especial, p. 28. 74 vid. Redondo, M. José Manuel Cabra Apalategui. Universidad de Málaga. España. Obtenido 19/2/2022: La concepción no positivista del Derecho de Robert Alexyhttps://dialnet.unirioja.es › descarga › articulo

Las conclusiones clave del informe de la ONU sobre la crisis climática previo a la COP26. Obtenido 21-11-2022: https://cnnespanol.cnn.com/2021/08/09/conclusiones-clave-informe-onu-crisis-climatica-trax/#:~:text=El%20secretario%20general%20de%20la,los%20cambios%20se%20vuelven%20irreversibles%22.

Laura Alejandra Moreno. A legislar con perspectiva de género. 12/3/2022. Sección Impacto Mujer. P.p.10. El Espectador.

Laura Lucia Becerra Elejalde. Cerrar brecha entre empleo y PIB, el reto para este 2022. Sección finanzas y economía. P.7. 17/2/ 2022. Portafolio.

Los Derechos Humanos Laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo: Plades. (2014) p.109 - OIT. Lima

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

Manuel José Cárdenas. ¿Cuál debe ser la política industrial? 21/2/2022.

María Camila González Olarte.10/2/202. p. 6. Portafolio
María Casado González. Acta Bioethica. 2002; Resumen Articulo: ¿Porque Bioética y derecho? p.183. año VIII, No.2.

María Claudia Peralta-Gómez. Significados, cambios y contexto actual de trabajo. Divers.: Perspect. Psicol. / ISSN: 1794- 9998 / Vol. 8 / No 1 / 2012 / pp. 165-182. Universidad de La Sabana.Bogotá.

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

Nieves Saldaña, María (2011) El derecho a la privacidad en los Estados Unidos: aproximación diacrónica a los intereses constitucionales en juego, Teoría y Realidad Constitucional, nº 28. (págs. 279-311) págs. 281 y 282. Citado por Ibidem.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. 2018, pág. 16. París y Ginebra, OCDE y OIT.

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

Praxis Educativa, Vol. 21, N º. 3, 2017, págs. 49-57. Facultad de Ciencias Humanas, UNL Pam, Argentina.

Revista de la facultad de derecho y ciencias políticas ISSN: 2390-0016 (En línea) / Vol. 49 / No. 130 / PP. 028 - 050 enero - junio 2019 / Medellín.

Revista transparencia & sociedad, 2015 - Dialnet No. 6, 2018, pp. 127-149. La Universidad Internacional de La Rioja. España.

Salvador Darío Bergel; Rev. Sept./Dec. 2015. Bioética. vol.23 no.3 Brasília.

Salvador Darío Bergel. Rev. Bioética. 1/10/ 2015. vol.23 no.3. Brasilia.

Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. OIT, 2019. P.p. 39. Ginebra.

RECURSOS ELECTRÓNICOS:

¿Qué debe hacer una empresa para adquirir la condición BIC? Obtenido 21-02-2023: https://contandonos.com/que-debe-hacer-una-empresa-para-adquirir-la-condicion-bic/

¿QUÉ ES EL PROGRAMA? Obtenido 21-02-2023: https://bioeticadeltrabajo.org/radio/programa.html

¿Quiénes ganan y quiénes pierden con Uribe? Revista electrónica Razón Crítica. Disponible en: http://www.razonpublica.com/index.php?option=com_content&task=view&id=571&Item

4 grandes huelgas que cambiaron el mundo. BBC Mundo. Obtenido: 6/11/2021: https://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/05/150430_economia_dia_del_trabajo_huelgas_cambiaron_historia_ms

9 roles en un grupo de trabajo. Obtenido 20-02-2023: https://www.bizneo.com/blog/roles-en-un-grupo-de-trabajo/

Adaptado y obtenido de 29/03/2021. Red para la formación ética y ciudadana. Ahttps://redetica.org/

Luís Ángel Fernández Hermana. La tecnología en Ortega y Gasset. Revista Coladepez, Barcelona. Obtenido 24/05/2021: coladepez.com/la-tecnologia-en-ortega-y-gasset

Agencia de información laboral. Escuela Nacional Sindical. Obtenido 12/3/2022: https://ail.ens.org.co/opinion/reduccion-de-la-jornada-laboral-una-deuda-a-los-trabajadores/

Amanda Ruggeri. Por qué para ser más productivos en el trabajo hay que hacer menos. BBC Capital. Obtenido: 23/09/2021 https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-44116604

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

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

Arendt, Hannah, De la Historia a la acción, 2008, págs. 89-171.l Paidós, México,12!22020 Obtenido de http://textosfil.blogspot.com/2011/09/hannah-arendt-labor-trabajoaccion.ht

Bioética del trabajo. Obtenido 21-02-2023: https://www.slideshare.net/joragcor/biotica-del-trabajo

Bioética y biotecnología: lo humano entre dos paradigmas. Acta bioethica, 7(2), 259-267. https://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2001000200007

Bioetica y derecho: http://www.bioeticayderecho.ub.edu/es/presentacion

Bioetica y derecho. Obtenido: 18/04/2021. http://www.bioeticayderecho.ub.edu/es/presentacion

Centro de ética.Obtenido 4/11/2020. https://centrodeetica.uniandes.edu.co/es/investigacion/que-hacemos

Clara Valverde. De la necropolítica neoliberal a la empatía radical. 1/5/2020. Obtenido de: http://www.enorsai.com.ar/politica/22416- nota.html?fbclid=IwAR1fqI-

CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL. Obtenido 21-02.2023: https://niif.com.co/ley-43-1990/codigo-de-etica-profesional

Decisión histórica: la ONU declara que el medio ambiente saludable es un derecho humano. Obtenido 21-11-2022: https://www.unep.org/es/noticias-y-reportajes/reportajes/decision-historica-la-onu-declara-que-el-medio-ambiente-saludable#:~:text=La%20Asamblea%20General%20de%20las,declive%20mundial%20de%20la%20naturaleza.

Diario de Prensa Digital S.L. Obtenido 1/06/2021 https://www.eldiario.es/tecnologia/diario-turing/coworking-ventajas-desventajas_1_5113007.html

Diversidad, Equidad e inclusion. Ecopetrol. Obtenido 21-02-2023: https://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/Home/es/ResponsabilidadEtiqueta/Entorno/programa-de-diversidad-e-inclusion

El abc del piso de protección social (PPS). Obtenido 20-02-2023: https://docplayer.es/231567665-El-abc-del-piso-de-proteccion-social-pps.html

El humanitarismo se ha convertido una industria de miles de millones de dólares.Obtenido de: frofeminas.com/2018/05/27/las-ongs-y-el-falso- humanitarismo.

El kibbutz desde el periodo pre-estatal (1945-1948) hasta finales del siglo XX. Innovar, 16(28), 129-156. Retrieved January 06, 2022, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512006000200008&lng=en&tlng=es.

El Tiempo. Obtenido de https://www.eltiempo.com/economia/empresas/robotica-y-mercado-laboral-en-colombia-335288

Entrevista a Eduardo Levy. El trabajo está cambiado y cambiará nuestras vidas para siempre. Obtenido 16/1/ 2022. https://www.eltiempo.com/economia/sectores/el-trabajo-esta-cambiado-y- cambiara-nuestras-vidas-para-siempre-644954

Esta nota apareció originalmente en The Conversation y se publica aquí bajo una licencia de Creative Commons. Obtenido 30/9/2021. ttps://www.bbc.com/mundo/noticias-57926460

Este artículo fue publicado originalmente en The Conversation y reproducido aquí bajo la licencia Creative Commons. Obtenido 30/09/2021.https://www.bbc.com/mundo/noticias-58690168?at_custom4=8F74A63A-1ECD-11EC-ABBB-7325BECD475E&at_medium

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Campus unisabana portal de noticias. Obtenido 12/3/2022: https://www.unisabana.edu.co/portaldenoticias/opinion/reduccion-gradual-de-la-jornada-laboral-semanal-ya-es-ley/
Filosofía Ciudadana. (17 de septiembre de 2016). Obtenido de https://sites.google.com/site/filosofiaciudadana/home/etica/conciencia-moral

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

Fundación Universitaria María Cano. Obtenido: 20/04/2020. https://www.fumc.edu.co/institucional/
Guatemala. Obtenido 31/10/2021: https://posgrado.ufm.edu/el-pensamiento-de-hannah-arendt/

Hannah Arendt. Philosophica: Enciclopedia filosófica online. Facultad de Filosofía de la Universidad Pontificia de la Santa Cruz (Roma, Italia). Obtenido 31/10/2021: https://www.philosophica.info/voces/arendt/Arendt.html#toc5

Hooft, P. F. (2005). Bioética, Derecho y Ciudadanía. Casos bioéticos en la jurisprudencia. (p. 20-21).: Editorial Temis S.A. Bogotá. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=93429992007

Humanismo.Obtenido de: lconfidencial.com/alma-corazon-vida/2015-06-18/humanismo-postumanismo-idolatria-cuantificacion-big-data_888469/

Impulsamos la acción climática en la COP 26 para cumplir los objetivos del Acuerdo de París. Obtenido 21-11-2022: https://www.iberdrola.com/sostenibilidad/contra-cambio-climatico/cop26

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

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

Jeff Pfeffer. Universidad de Stanford. Las formas invisibles en las que tu lugar de trabajo "te está matando". Especial para BBC. Obtenido 23/09/2021. https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-44116604

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. ISSN 1794-8932.

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

Ministerio de Trabajo. Obtenido 20-02-2023: https://www.mintrabajo.gov.co/

MinTrabajo llegará a 18 municipios rurales con inspecciones móviles. Obtenido 20-02-2023: https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2018/mayo/mintrabajo-llegara-a-18-municipios-rurales-con-inspecciones-moviles

Movilidad y Formación. Obtenido 20-02-2023: https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/movilidad-y-formacion.

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

Oficina Regional de la FAO para América Latina y el Caribe. Obtenido 21-11-2022: https://www.fao.org/americas/noticias/ver/es/c/1317225/

Origen jurídico histórico de la protección de datos: evolución de las diferentes teorías jurídicas que la han protegido. Lefebvre. Obtenido 19/ 2/2022: https://elderecho.com/origen-juridico-historico-la-proteccion-datos-evolucion-las-diferentes-teorias-juridicas-la-protegido

Pedro Laín Entralgo. Real Academia de la Lengua. Real Academia de la Historia. Obtenido:19/2/2022: https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/la-intimidad-del-hombre/html/fc54d318-c0ec-11e1-b1fb-00163ebf5e63_2.html

Peticiones Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias - Videollamada - Chat – Agendamiento. Obtenido 21-02-2023: https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/peticiones-quejas-reclamos-y-denuncias

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

Que Es El SGSST, Las #10 Preguntas Más Frecuentes. Obtenido 20-02.2023: https://smsafemode.com/blog/que-es-el-sgsst-las-10-preguntas-mas-frecuentes/

Quien está en peligro somos nosotros, no el planeta. Obtenido 21-11-2022: https://www.elagoradiario.com/la-mirada-del-agua/quien-esta-en-peligro-somos-nosotros-no-el-planeta/

Rafael Anta. Biotecnología: ¿llegamos a tiempo a esta revolución? Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido: 19/05/2021. iadb.org/innovacion/es/biotecnologia-bioeconomia-desarrollo-america-latina/

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

Restrepo Londoño Amanda Lucía. Monografias.com/trabajos33/enfoque- administracion/enfoque-administracion.shtml#eval

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

Roberto Andorno. Varsi Rospigliosi, Enrique. La bioética en las constituciones del mundo. Acta bioeth. [online]. 2002, vol.8, n.2 [citado 2021-04-19], pp.239-253. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-

Se registra gran aumento de leyes ambientales en los últimos 40 años, pero hace falta mejorar su aplicación, según nuevo reporte. Obtenido 21-11-2022: https://www.unep.org/es/noticias-y-reportajes/comunicado-de-prensa/se-registra-gran-aumento-de-leyes-ambientales-en-los

Sebastián Herrera Rosas. Las nuevas normas sobre las licencias de Paternidad. Obtenido 10/ 2/2022. https://colombia.as.com/colombia/2021/08/06/actualidad/1628266234_692460.html

Smith Polliser, Mark. La calidad de vida en el trabajo. [en línea], [consultado el 13 de marzo de 2011]. Disponible en Sponsored By www.meetmark.com.

Thomas Piketty Curriculum vitae. Obtenido de 25/ 2/ 2021: http://piketty.pse.ens.fr/files/cv-en.pdf

Tom L. Beauchamp - James F. Childress) Enciclopedia bioetica. Bioetica Personalista y Bioética Principialista. Obtenido de https://www.bioeticaweb.com/bioactica-personalista-y-bioactica-principialista-perspectivas/

Una sentencia histórica admite que una niña inglesa murió por la polución. Obtenido 21-11-2022: https://www.elagoradiario.com/desarrollo-sostenible/sentencia-historica-nina-inglesa-murio-polucion/

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

ÍNDICE TEMÁTICO.

¿Qué es trabajar en plataformas digitales o crowdwork? ……196
¿Qué son los derechos sindicales para la OIT? ……115
Análisis comparativo: ……212
Aspectos claves para estructurar plan de retiro laboral. ……103
Aspectos financieros: ……104
Aspectos ocupacionales: ……104
Aspectos psicosociales: ……104
BIBLIOGRAFÍA. ……236
Bienvenidas ‘app’, ...con legalidad……151
Bioética y derecho laboral……111
Brasil: lula y los metalúrgicos (década de 1970) ……66
Cierto es que el trabajo también puede ser un infierno. ……52
Circo laboral……52
Clasificación de las experiencias. ……143
Colombia mágica……54
Consideraciones para tener en cuenta de los programas de prepensionados. ……103
Cuchara salvadora……135
Derecho a la libertad sindical……114
Discapacidad física: ……35
Discapacidad intelectual: ……35
Discapacidad psíquica: ……35
Discapacidad sensorial: ……35
Economía colaborativa y formalidad. ……179
Ee.uu.: la revuelta de Haymarket (1886) ……65
Ejercitarse en la alegría. ……19
Entender la felicidad como un camino. ……18
Equilibrio real. ……22
Evitar los sentimientos extremos. ……18
F……15
Falencias sobre el cumplimiento de normas……16
Felicidad como clave del éxito. ……22
Felicidad en el trabajo. ……17
Felicidad está intrínsecamente relacionada con la salud……19
Felicidad eudaimónica. ……21
Felicidad. ……20
Flexibilidad de la jornada laboral. ……23

Fondo de inversión. 25
Formación académica en la Universidad Piloto de Colombia. 25
Formación de formadores. 25
Formación dual. 25
Formalización laboral. 27
Formas de vida. 27
Formas de violencia invisible en el trabajo. 29
France Telecom y el caso de los suicidios laborales. 32
Fuero por discapacidad. 35
G. 37
Garantías laborales. 38
Gestión de seguridad y salud. 39
Gestión del trabajo. 45
Glasgow, cumbre sobre el cambio climático. 45
Guadua. 47
H. 48
Hábitos saludables. 49
Herramientas conceptuales para el bienestar del trabajador. 51
Herramientas para multiplicar aprendizaje. 49
Historias sobre el trabajo. 51
Hitos sobre los mineros chilenos. 54
Homo faber. 61
Horizontes del trabajo. 61
Huelgas. 65
Humanidad y la grave crisis climática. 67
Humanidad y pensamiento joven. 68
I. 69
Implantes tecnológicos utilizados por los trabajadores. 70
Impulsos sobre un desarrollo sostenible y equitativo. 70
Incapacidad y discapacidad. 72
Incapacidad. 70
Informalidad laboral. 74
Informalidad le gana al trabajo formal. 72
Informe sobre crisis climática. 74
Ingeniería mecatrónica y la ética profesional. 76
Ingenio Carmelita S.A y su política de salud ocupacional. 76
Injuria y calumnia. 79
Inspección de trabajo. 81

Inspección móvil. ….....…….....79
Integralidad. …….....…….....81
Interacción entre trabajo e intimidad. .....…….....86
Interacción entre trabajo y tecnociencia. …….....…….....89
Intermediación laboral y contratación. …….....…….....92
Intermediación laboral. …….....…….....91
Intimidad informática.…….....96
Intimidad. …….....…….....92
Invalidez laboral.…….....…….....96
J…….....…….....98
Jefes. …….....…….....99
Jornada laboral. …….....…….....99
Jóvenes y mercado laboral. …….....…….....100
Jubilación. …….....…….....102
K.…….....105
Kibutz israelíes. …….....106
L…….....…….....107
Labor y vida. …….....…….....108
Legislación con perspectiva de genero. .....…….....110
Legislación laboral. …….....…….....111
Ley orgánica. …….....…….....113
Ley que determina los derechos y deberes. …….....…….....113
Licencias de paternidad. …….....116
Llibertad y sindicalismo. …….....114
M…….....…….....122
Manejo ambiental. .....…….....123
Maquinismo…….....…….....123
Marcado con una cruz.…….....…….....134
María Cano “Lucha por los derechos”. …….....…….....123
María de los Ángeles Cano Márquez. …….....…….....124
María Dolores. …….....126
Marineros abandonados. …….....126
Medio ambiente sano. …….....131
Medio ambiente sostenible. …….....129
Mercado laboral. …….....…….....131
Mercados verdes. …….....…….....131
Migración laboral. …….....…….....132
Mina San José. …….....132

Mineros chilenos. ……134
Ministerio de trabajo y salud. ……137
Ministerio de trabajo, y su ministro Jorge Eliecer Gaitán. ……137
Ministerio de trabajo. ……137
Misión del ministerio de trabajo. ……138
Modernización. ……139
Mujer en el campo rural. ……141
Mujer y trabajo. ……140
Multiplicación de saberes. ……141
Mundo climático. ……142
Mundo del trabajo. ……142
N……147
Nadie se queda abajo'……134
Nobel del agua. ……148
Normas internacionales de trabajo. ……149
Nuevas Relaciones laborales. ……151
Nuevas tecnologías y su impacto en el trabajo. ……152
O……153
O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo). ……158
O.M.M. (Organización Meteorológica Mundial). ……158
O.N.U. (Organización de las Naciones Unidas). ……145
Obreras solteronas. ……160
Oficina inteligente. ……156
Onda ecológica. ……160
Opus Dei y la historia sobre abusos laborales. ……160
P……165
Pandemia y el mundo del trabajo. ……166
Pandemia. ……166
Panorama laboral. ……166
Papel fundamental del Ministerio de Trabajo. ……166
Participación comunitaria en el sector forestal. ……166
Participación comunitaria. ……166
Pensamientos laborales. ……167
Pensión de retiro por vejez. ……102
Perfil profesional. ……167
Pero también hay esperanza en la humanidad…….53
Persona como concepto jurídico. ……175
Personal de salud. ……177

Personas con discapacidad. ……36
Picker como aplicación informática y las relaciones laborales. ……178
Pilares conceptuales de la bioética laboral. ……180
Piso de protección social Parte 1. ……180
Piso de protección social Parte 2……187
Piso del mínimo salarial……191
Planes turísticos para el Eje Cafetero. ……192
Plásticos. ……193
Plataformas digitales. ……193
Población vulnerable. ……196
Política de movilidad……196
Política pública de inspección del trabajo. ……198
Políticas públicas del Ministerio de Trabajo……199
Polonia: Lech Walesa y el movimiento solidaridad (1980) ……66
Polución. ……200
Por qué trabajamos. ……20
Postpandemia. ……201
Prácticas laborales Parte 1. ……202
Prácticas laborales Parte 2. ……206
Precarización laboral.……208
Presentación de peticiones ante el ministerio de trabajo. ……208
Prestaciones sociales. ……209
Prevención de los fraudes en los primeros trabajos. ……211
Principios jurídicos y su relación con los principios bioéticos. ……212
Prioridades que guiaran el actuar en temas ambientales. ……214
Procesos ambientales que comprometen a la humanidad y su relación con la naturaleza……216
Procesos vitales trabajo e intimidad. ……216
Procesos vitales y bioética. ……220
Productividad y bienestar en el trabajo. ……223
Profesiones. ……227
Programa el mundo del trabajo. ……232
Programa radial el mundo del trabajo y su impacto social. ……233
Programas de retiro laboral. ……103
Protección ambiental y conciencia. ……233
Protección ambiental. ……233
Protección integral. ……234
Proyectos inteligentes. ……235
Regalo para el médico……135

Rusia: la semilla de la revolución (1905) ……65
Salario del servicio doméstico……210
Señales de vida……134
Ser no es tener. ……18
Sonidos de sanación……135
Trabajar en plataformas digitales, ¿una nueva forma de trabajo? ……195
Trabajo preferible al ocio. ……21
Verdades en la cara……53

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.

Bioética del TRABAJO

ISBN 958 - 33 - 5666 - 2
9 789583 356667