

TOMO 4/R-W

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

AUDIO LIBRO EN VERSIÓN PODCAST

Gabriel Ignacio Gómez Marin.



**Ministra de Trabajo**

**Gloria Ines Ramirez Rios**

**Viceministro de Relaciones laborales e inspección:**

Edwin Palma Egea

**Secretario General**

**Guillermo Rojas Forero**

**Grupo de Comunicaciones**

**Coordinadora:** Lucy Buena Calderon

Laura Borrego Sánchez

Paulina Tabares Serna

**Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial**

Carlos Andres Dussan Salas

**Director Territorial de Bogotá:**

Pablo Edgar Pinto Pinto.

**Presidente**

**Olinto Eduardo Quiñones Quiñones**

**Rectora:**

Ángela Gabriela Bernal Medina.

**Vicerrector:**

Oscar Mauricio Cifuentes Martín

**Coordinador de proyección social:**

Carlos Eduardo Quevedo Pabón

**Decano de Ingeniería mecatrónica:**

Jaime Duran García

**Director de medios de comunicación:**

Iván Hernández Peña

**Guionista y periodista del programa radial:**

Tito Martínez Ortiz

Voz institucional de la Emisora Unipiloto radio online.

**Coordinadora de programación:**

Juliana Núñez Becerra

**Ingenieros de sonido y productor:**

James Olarte Pedraza

**Coordinadora del programa radial:**

Estefanía Gómez Castaño, Profesional en Negocios Internacionales

**Investigadores y Consultores**

Jesús Emiliano Castañeda Palacios

Octavio Arcila Quintero

**Implementación virtual y Marketing Digital**

Juan David Pulido Gómez

Laura Camila Ponce Reyes

**OIT**

**Organización Internacional del Trabajo**

Katherine Álvarez Tupaz

María Laura Fino

**Asistente técnico**

Cristian Camilo Bobadilla Romero

**DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO  
DEL MUNDO DEL TRABAJO Y LA  
BIOÉTICA LABORAL. TOMO 4.**

## **EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL.**

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

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

Magister en Bioética P.U.J.

Bogotá, 2022.

*Dedicatoria:*

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

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

*Basado en:*

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

*Texto para integrar:*

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

*Ediciones digitales:*

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

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

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

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

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

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

*Autor, editor y compilador:*

*Gabriel Ignacio Gómez Marín.*

*Dirección:*

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

*ISBN*

*958-33-5666-2*

*Hecho el depósito que ordena la Ley.*

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

*Producción:*

*Juan David Pulido Gómez - Laura Ponce - S Agencia Digital*

*Portada, diagramación y sistematización:*

*Cristian Camilo Bobadilla Romero*

*Impresión y encuadernación:*

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

*www.bioeticadeltrabajo.org*

*Reservados los Derechos de Propiedad Intelectual.*

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

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

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

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

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

*Tomo 1. Emisión Año 2017 a 2019.*

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

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

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

*Tomo 1: Emisión Año 2020.*

*Tomo 2: Emisión Año 2021 y 2022.*

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

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

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



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Programa radial

## El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



### Audio libro digital en versión pódcast

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

### Todos los jueves

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



o haz clic aquí 

**U2** UNIVERSIDAD  
DE COLOMBIA **Piloto**



[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)

## Tabla de contenido

<b>1</b>	<b>R</b>		<b>14</b>
1.1		Rappi tenderos y su seguridad.....	15
1.2		Rappitenderos.....	15
1.3		Reconstruir la relación con la naturaleza.....	16
1.4		Recurso natural.....	17
1.5		Reformas laborales para el mejoramiento de la calidad de vida.....	17
1.6		Reglamentación del trabajo en casa.....	18
1.7		Regulaciones laborales en el mundo del trabajo.....	19
1.8		Relaciones laborales y el valor de la confianza.....	21
1.9		Relaciones de trabajo y la crisis ambiental.....	21
1.10		Relatos laborales con enseñanzas sobre los valores.....	21
	1.10.1	El honrado leñador.....	21
	1.10.2	El secretario.....	22
1.11		Reloj climático.....	24
1.12		Repartidores domiciliarios y los aplicativos tecnológicos.....	25
1.13		Responsabilidad social.....	29
1.14		Resumen bioética laboral 1ra temporada 2021.....	33
1.15		Resumen bioética laboral 2da temporada 2020.....	33
1.16		Resumen bioética laboral 2da temporada 2021.....	34
1.17		Resumen ecología y medio ambiente 1ra temporada 2021.....	35
1.18		Resumen ecología y medio ambiente 2da temporada 2021.....	36
1.19		Resumen ecología y medio ambiente año 2018.....	36
1.20		Resumen ecología y medio ambiente año 2020.....	37
1.21		Resumen historia del trabajo 1ra temporada 2021.....	41
1.22		Resumen historias del trabajo 1ra temporada 2022.....	42
1.23		Resumen historias del trabajo 2da temporada 2021.....	43
1.24		Resumen historias trabajo año 2020.....	44
1.25		Resumen Inspectores de trabajo 1ra temporada 2020.....	45
1.26		Resumen Inspectores de trabajo 2da temporada 2020.....	45
1.27		Resumen tendencias laborales 1ra temporada 2022.....	47
1.28		Resumen tendencias laborales año 2020.....	49
1.29		Revoluciones industriales.....	49
	1.29.1	La primera.....	51
	1.29.2	La segunda.....	52
	1.29.3	La tercera.....	53
	1.29.4	La cuarta.....	54

1.30	Riesgos laborales.....	59
1.31	Riesgos psicosociales.....	61
1.32	Ritmo de vida.....	62
1.33	Rol de la Bioética.....	62
<b>2</b>	<b>S</b> .....	66
2.1	Saldo en rojo con el medio ambiente.....	67
2.2	Salubridad y entorno de trabajo.....	69
2.3	Salud y seguridad en el trabajo.....	69
2.4	Sector forestal.....	70
2.5	Sector publico.....	70
2.5.1	Periodo de prueba en el sector privado.....	71
2.6	Seguridad alimentaria.....	73
2.7	Seguridad y la salud.....	73
2.8	Seguridad y salud laboral.....	74
2.9	Sello de equidad laboral.....	74
2.10	Sentencia de jurisprudencia laboral sobre el derecho a la intimidad de los trabajadores.....	76
2.11	Servicio domestico.....	76
2.12	Servicios temporales como solución al trabajo flexible.....	78
2.13	Sindicalismo.....	83
2.14	Sistema biológico.....	83
2.15	Sistema de cumplimiento de la legislación social.....	85
2.16	Sistema vivo y la tecnociencia.....	86
2.17	Situación actual y su relación con el futuro ambiental.....	91
2.18	Sociedades comerciales.....	91
2.19	SOS por el futuro de la humanidad.....	92
2.20	Suelo y trabajo rural.....	92
2.21	Suelos.....	92
2.22	Suicidio por estrés laboral.....	92
2.23	Suicidio.....	98
<b>3</b>	<b>T</b> .....	100
3.1	Tecnociencia.....	101
3.2	Tecnociencia afectaciones.....	103
3.3	Tecnociencia en el trabajo.....	103
3.3.1	Implante de chips en los trabajadores:.....	103
3.3.2	Biometría:.....	103
3.3.3	Big data:.....	104
3.3.4	Economía colaborativa:.....	105

3.3.5	Digitalización y tic: .....	107
3.4	Tecnología en el mundo del trabajo. ....	<b>108</b>
3.5	Tecnología y trabajo. ....	<b>108</b>
3.6	Teletrabajo.....	<b>108</b>
3.7	Teletrabajo saludable. ....	<b>109</b>
3.8	Teletrabajo sus definiciones. ....	<b>110</b>
3.9	Teletrabajo y beneficios.....	<b>111</b>
3.10	Tendencias laborales mediadas por la tecnología.....	<b>117</b>
3.10.1	El dilema de volver o no a las oficinas.....	117
3.11	Tendencias laborales su explicación.....	<b>121</b>
3.11.1	El trabajo flexible será altamente valorado.....	121
3.11.2	La salud mental en el trabajo no será un tabú. ....	122
3.11.3	Concentración, la aptitud más importante. ....	122
3.11.4	¿Trabajo para toda la vida?.....	123
3.11.5	Educación continua sin costo para trabajadores.....	123
3.11.6	Humanos más humanos.....	123
3.11.7	Mejorar la experiencia del empleado.....	124
3.11.8	¿Siempre disponible?.....	124
3.11.9	Inteligencia artificial, cada vez más presente. ....	124
3.12	Tendencias mundiales.....	<b>125</b>
3.13	Terapia de amor. ....	<b>127</b>
3.14	Tercerización. ....	<b>127</b>
3.15	Trabajador. ....	<b>128</b>
3.16	Trabajadoras sexuales. ....	<b>130</b>
3.17	Trabajo (Historias). ....	<b>135</b>
3.18	Trabajo como sistema biológico. ....	<b>140</b>
3.19	Trabajo decente.....	<b>142</b>
3.20	Trabajo decente y sus herramientas. ....	<b>142</b>
3.21	Trabajo digitalizado. ....	<b>143</b>
1.1.1	Maquinas cerebrales. ....	145
1.1.2	Materiales resistentes:.....	146
1.1.3	La inteligencia artificial: .....	146
1.1.4	Trabajadores virtuales. ....	148
1.1.5	Tecnología ponible: .....	149
1.1.6	Pagos laborales en criptomonedas: .....	149
1.1.7	Tecnología 3d:.....	150
1.1.8	Drones: .....	150
1.1.9	El sector financiero y el habea data: .....	150

3.22	Trabajo en casa.....	<b>152</b>
3.23	Trabajo en equipo.....	<b>156</b>
3.23.1	Una historia de animales.....	157
3.23.2	El cuento de las herramientas.....	157
3.23.3	El saco de pulgas.....	158
3.24	Trabajo forzoso.....	<b>159</b>
3.25	Trabajo infantil.....	<b>162</b>
3.26	Trabajo infantil – Explotación laboral.....	<b>163</b>
3.27	Trabajo infantil doméstico.....	<b>165</b>
3.28	Trabajo inteligente.....	<b>168</b>
3.29	Trabajo invisible.....	<b>169</b>
3.30	Trabajo Parte 1.....	<b>170</b>
3.31	Trabajo Parte 2.....	<b>174</b>
3.32	Trabajo parte 3.....	<b>175</b>
3.33	Trabajo Parte 4.....	<b>176</b>
3.34	Trabajo remoto.....	<b>178</b>
3.35	Trabajo rural y uso del suelo.....	<b>179</b>
3.36	Trabajo rural.....	<b>179</b>
3.37	Trabajos domiciliarios.....	<b>179</b>
3.38	Trámites de derecho laboral.....	<b>180</b>
3.39	Trampa de la eficiencia en el trabajo.....	<b>182</b>
3.39.1	La tiranía del tiempo.....	182
3.39.2	La "trampa de la eficiencia.....	183
3.39.3	La rutina hedonista.....	183
3.39.4	Escapando de la trampa.....	184
3.40	Trascendencia como valor social.....	<b>185</b>
3.41	Trata de personas Parte 1.....	<b>185</b>
3.42	Trata de personas Parte 2.....	<b>186</b>
3.43	Trato digno en el trabajo.....	<b>186</b>
3.44	Tutela Parte 1.....	<b>187</b>
3.45	Tutela Parte 2.....	<b>189</b>
3.46	Tutela Parte 3.....	<b>190</b>
<b>4</b>	<b>U</b> .....	<b>192</b>
4.1	UNODC (Oficina de naciones unidas contra el delito).....	<b>193</b>
<b>5</b>	<b>V</b> .....	<b>196</b>
5.1	Valores de la ética.....	<b>197</b>
5.2	Ventana al trabajo infantil.....	<b>197</b>

5.3	Vida en el trabajo.....	197
5.4	Vida y derecho laboral.....	198
5.5	Vigilar la integridad de los funcionarios públicos.....	200
5.6	Vulneraciones del derecho al trabajo.....	200
6	<b>W</b> .....	205
6.1	WWF (Organización mundial para la protección de la fauna).....	206
7	BIBLIOGRAFÍA.....	208
8	ÍNDICE TEMÁTICO.....	222

R

## 1.1 Rappi tenderos y su seguridad.



## 1.2 Rappitenderos. <sup>1</sup>



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

---

<sup>1</sup> Y que los tienen a punto de tirar la bici. Barbosa Andrés. Entrevista vocero de los domiciliarios de Rappi. Economía. Obtenido en línea. 15/08/2020. <https://www.pulzo.com/economia/por-que-protestan-rappitenderos-colombia-PP952906>

- Personal de soporte: hay una “corrupción” en varias de las personas que están en esa área.

## 1.3 Reconstruir la relación con la naturaleza.<sup>2</sup>



Hoy quiero compartir un llamado al mundo que ha hecho el secretario general de la Organización de las Naciones Unidas, António Guterres: quien “llamó a toda la humanidad a “reconstruir” su relación con la naturaleza. La ONU llamó el pasado miércoles a todo el mundo a “reconstruir” su relación con la naturaleza, para poner fin a la “guerra” que ahora mismo la humanidad está librando con el medioambiente. El secretario general de la organización, António Guterres, abrió con ese mensaje una cumbre sobre biodiversidad en la Asamblea General de Naciones Unidas. Abro comillas: “Más del 60 por ciento de los arrecifes de coral del mundo están en peligro por la sobrepesca, prácticas destructivas y el cambio climático. Las poblaciones de fauna están cayendo por el sobre consumo, el crecimiento de población y la agricultura intensiva. Y el ritmo de extinción de especies se está acelerando, con cerca de un millón actualmente amenazadas o en peligro”, recalcó el Señor Guterres. De igual manera, subrayó que, a largo plazo, la humanidad también está bajo amenaza, dado que es parte de una “frágil red” natural que requiere ser protegida para las futuras generaciones.

“La biodiversidad y los ecosistemas son esenciales para el progreso y la prosperidad humana”, insistió. Entre otras cosas, Guterres recordó que una de las consecuencias del actual “desequilibrio” con la naturaleza es la aparición de enfermedades mortíferas como el ébola y ahora la COVID-19. Recalcó que “El 60 % de todas las enfermedades conocidas y el 75 por ciento de las nuevas enfermedades infecciosas son zoonóticas, pasando de animales a humanos y demostrando la íntima interconexión entre la salud de nuestro planeta y la nuestra”, subrayó.

Guterres reclamó a todos los Gobiernos medidas más ambiciosas para proteger el medio ambiente, lo que requerirá cambiar “nuestra relación” con la naturaleza y modelos económicos más sostenibles. “El actual sistema está inclinado hacia la destrucción, no a la preservación”, lamentó. En ese sentido, consideró prioritario que la naturaleza esté en el centro de los planes de recuperación tras la crisis del coronavirus, que se invierta más en el medioambiente y que se establezcan ambiciosas metas internacionales para la protección de la biodiversidad. El mundo, según la Organización de las Naciones Unidas, ha incumplido

---

<sup>2</sup> Solidaridad Global N° 18 septiembre 2011. Obtenido 23-02-2023:  
[https://issuu.com/solidaridadglobal/docs/solidaridad\\_global\\_18\\_2011](https://issuu.com/solidaridadglobal/docs/solidaridad_global_18_2011)

los objetivos en este ámbito que se fijaron hace diez años y discute ahora unas nuevas prioridades de cara a la próxima década. La cumbre buscó dar un impulso a las negociaciones de cara a la Conferencia de las Partes de la Convención sobre Diversidad Biológica o COP15 que se celebrará el próximo año en China. Esta es la realidad hoy de un problema que ya está haciendo daños irreparables a nivel mundial, sin que haya definiciones claras y concretas para enfrentarlo. Por eso a Colombia lo debemos proteger entre todos partiendo de un compromiso serio, responsable, sin sesgos de ninguna clase, y haciendo realidad propuestas que marquen un norte claro, para garantizar en el tiempo la conservación de esta hermosa tierra, de la cual todos los colombianos nos sentimos orgullosos.

Y recuerden #2021AñoContraLaCrisisClimáticaEnColombia. 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.

## 1.4 Recurso natural.



## 1.5 Reformas laborales para el mejoramiento de la calidad de vida.



## 1.6 Reglamentación del trabajo en casa.<sup>3</sup>



El Decreto 649, que tiene por objeto reglamentar la habilitación del trabajo en casa para los empleadores y trabajadores del sector privado, así como las condiciones necesarias para su desarrollo. Aplicará también para las Administradoras de Riesgos Laborales, en todo el territorio nacional y de manera excepcional, en el extranjero. Se usará para circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales y se refiere a aquellas situaciones extraordinarias y no habituales, que se estima son superables en el tiempo, atribuibles a hechos externos, extralaborales o propios de la órbita del trabajador o del empleador, que facilitan cumplir la labor contratada en un sitio diferente al habitual. El trabajador será quien deba hacer la solicitud a su empleador, por escrito, en medio físico o digital, en los términos señalados en esta disposición o en la Ley 2088 de 2021. El valor mensual de compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador deberá pactarse de mutuo acuerdo. El modelo de alternancia también podrá habilitarse por parte del empleador acordando que la labor contratada se efectúe unos días de la semana de manera presencial y otros días, trabajo en casa. Vencido el término de la habilitación del trabajo en casa y el retorno al lugar de trabajo habitual, debe ser informado por el empleador a través de los medios de comunicación señalados en este decreto. Durante la aprobación del trabajo en casa, los trabajadores seguirán gozando de los programas de bienestar existentes, haciendo uso de estos de manera virtual, presencial o de manera híbrida.

Aplica en circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales. Será el trabajador quien haga la solicitud al empleador. El trabajo en casa no modifica ni afecta los derechos y garantías establecidos en las normas laborales ni las condiciones pactadas al inicio de la relación laboral. La dirección desde la cual se ejecutará la labor contratada debe ser informada por el empleador a la ARL.

---

<sup>3</sup> Trabajo en casa se reglamentó para empleadores y trabajadores del sector privado. Obtenido 22-02-2023: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2022/abril/trabajo-en-casa-se-reglament%C3%B3-para-empleadores-y-trabajadores-del-sector-privado>

## 1.7 Regulaciones laborales en el mundo del trabajo.<sup>4</sup>



Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) constituyen un conjunto de orientaciones para avanzar hacia una nueva visión del desarrollo que quedó plasmada en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Con buenas razones, se ha puesto énfasis en su carácter indivisible y no se establecen prioridades entre ellos. Sin perjuicio de lo anterior, debemos reconocer que el trabajo es la principal fuente de ingreso para la gran mayoría de los hogares de la región. Esto se traduce en que el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos) adquiera un papel clave. En efecto, como se ha destacado, la falta de oportunidades de trabajo decente no solo afecta los ingresos y el bienestar de las personas, sino que también es uno de los factores que “producen una erosión del contrato social básico subyacente en las sociedades democráticas: el derecho de todos a compartir el progreso”.

En un horizonte de mediano o largo plazo, como los que establece la Agenda 2030, los avances hacia el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 se ven afectados por una serie de tendencias que tendrán un impacto profundo en los mercados laborales, entre ellas, el acelerado envejecimiento de la población, los grandes movimientos migratorios y la transformación de la estructura productiva para alcanzar un crecimiento ambientalmente sostenible.

Se han revisado los retos que surgen al respecto para la generación de empleo de calidad, específicamente en lo referente a la inserción laboral de las personas mayores y de los inmigrantes, así como las perspectivas de la creación de trabajo decente en el contexto de transformaciones productivas y medioambientales.

Otra tendencia que está afectando los mercados laborales en la región —y lo seguirá haciendo con mayor fuerza en el futuro— son las transformaciones tecnológicas de la llamada Cuarta Revolución Industrial. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido como uno de los temas centrales de debate en 2019, el año de su centenario, el futuro del trabajo, que se verá afectado de forma significativa por estos cambios. Recientemente, con la orientación de “encauzar y administrar la tecnología en favor del trabajo

---

<sup>4</sup> Daniel Titelman y Fabio Bertranou. El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. División de Desarrollo Económico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Oficina para el Cono Sur de América Latina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Número 20. Naciones Unidas / © OIT, mayo de 2019. Santiago.

decente”, la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo establecido por la OIT ha destacado la relación entre las nuevas tecnologías y el trabajo como uno de los aspectos que requieren un esfuerzo renovado de diálogo y de regulación.

La inclusión de las nuevas tecnologías en el sistema de producción y su impacto sobre las relaciones laborales está siendo objeto de un intenso debate tanto a nivel mundial como en América Latina y el Caribe. Entre las nuevas formas de empleo que surgen de este proceso, se incluyen figuras como los trabajadores a distancia, en especial los llamados “jornaleros digitales”, y, de manera más general, un conjunto de trabajadores que se ubican en el límite entre el trabajo asalariado y el trabajo independiente, muchas veces con elevados grados de informalidad. Estas dinámicas, que han sido recogidas recientemente en el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019a), están teniendo un impacto en el marco regulatorio de las políticas laborales en el contexto de la heterogeneidad estructural tanto de la producción como de los mercados laborales que ha caracterizado históricamente a la región.

A pesar del efecto innovador de las nuevas tecnologías, las nuevas formas de trabajo tienen paralelos históricos que ofrecen motivos para realizar una reflexión en el marco del centenario de la OIT, que se conmemora en 2019. Los jornaleros digitales comparten muchos rasgos con los jornaleros típicos, aunque el paso de los tradicionales “enganchadores” a plataformas digitales de intermediación implica cambios en la escala, las formas de supervisión y el potencial impacto en la distribución del ingreso. De la misma manera, algunos de los trabajadores a domicilio actuales comparten muchos rasgos con los trabajadores a domicilio tradicionales de la manufactura en los mercados laborales urbanos de la región desde inicios del siglo XX y en las áreas rurales a partir de la segunda mitad del siglo XIX.

Las relaciones laborales estándares entre un empleador y un asalariado con un contrato de trabajo indefinido y de jornada completa, si bien se consideraron expresión de la modernidad durante la segunda mitad del siglo XX, nunca fueron la figura única o siquiera mayoritaria en una región que se ha caracterizado por un importante peso de la informalidad (a la que se hace referencia desde la década de 1970 con el concepto de “sector informal urbano”). En este capítulo se identificarán tanto continuidades como cambios en la organización del trabajo y las relaciones laborales.

Para las políticas públicas, el impacto de las nuevas tecnologías ha implicado desafíos nuevos y temas inéditos que requieren nuevas regulaciones, como los derechos a la desconexión digital y a la privacidad de los datos informáticos de los trabajadores asalariados. Asimismo, parece necesario revisar si la legislación en materia de las características que debe reunir el empleo asalariado continúa plenamente vigente o requiere de ajustes para incorporar algunos empleos creados sobre la base de las plataformas digitales de intermediación. A la vez, se pueden identificar desafíos históricos que siguen plenamente vigentes. Por ejemplo, la preocupación por un máximo razonable de horas de trabajo expresada en el

Convenio sobre las Horas de Trabajo (Industria) (Núm. 1) de la OIT, aprobado hace 100 años, se mantiene hasta el presente, aunque la distribución de esa misma jornada pudiera ser más flexible.

## 1.8 Relaciones laborales y el valor de la confianza.



## 1.9 Relaciones de trabajo y la crisis ambiental.



## 1.10 Relatos laborales con enseñanzas sobre los valores.<sup>5</sup>



### 1.10.1 El honrado leñador.

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

---

<sup>5</sup> EL HONRADO LEÑADOR. Obtenido 22-02-2023: <https://colegiodonadio.blogspot.com/2011/11/el-honrado-lenador.html>

retorcida y, antes de que pudiera evitarlo, el hacha resbaló y cayó al río. El pobre leñador se asomó sobre el torrente para intentar ver el fondo, pero en aquel tramo de río era demasiado profundo.

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

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

### **1.10.2 El secretario.**

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

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

toda la correspondencia enviada y recibida, comprobar que nada había quedado olvidado o dejado a merced del caprichoso azar.

Las ganancias del negocio habían aumentado lo suficiente para cubrir todas las deudas y generar beneficios que hicieron recuperar la sonrisa de trabajadores y empresarios. Aquellas fueron las mejores noticias de los últimos años. Era tanta la alegría, que entre todos decidieron hacer una fiesta sorpresa para darle las gracias. Pero ese día, como jamás había sucedido antes, Melchor llegaba tarde. Esperaron un buen rato, y finalmente, ante la extrañeza por lo largo de su tardanza, decidieron entrar en su despacho. Allí encontraron lo de siempre: su mesa de abedul con carpetas y papeles bien ordenados, el tablón de corcho con sus fotos, recortes y notas, y aquel rollo de papel de regalo apoyado en una esquina de la pared. Pero el armario de sobremesa con llave, allí donde siempre exponía figuritas y pequeños juguetes, estaba abierto y su interior estaba completamente vacío. Sólo quedaban unos rastros de color dorado y, extrañamente, olía a incienso y mirra. Así que quedaron todos sorprendidos sin comprender muy bien lo sucedido. Pero antes de salir del despacho, alguien se percató de que las luces del ordenador estaban todavía encendidas. Pobre Melchor... Debió trabajar hasta muy tarde y hoy debe haberse quedado dormido- comentó Isabel mientras se acercaba a su mesa para apagar el aparato. Menos mal que tenía el sistema de escaneo...Por lo menos durante la noche su ordenador fue útil para buscar en el firmamento- añadió su amigo Carlos. Y como quien no quiere la cosa, activaron la pantalla para ver una vez más bailotear aquellas barras púrpuras y rosas antes de cerrarla. Pero esta vez, el sistema estaba inusualmente quieto y en el centro de la pantalla un mensaje anunciaba un hallazgo, las coordenadas de un destino. Y justamente en aquel lugar, en las dependencias de un castillo coronando en el lomo de una montaña verde, también en un 6 de enero, apareció inesperada y sigilosamente un secretario, sin que nadie supiera de su procedencia, el por qué, ni quién le había contratado. Era imberbe, pelirrojo y se llamaba Melchor.

## 1.11 Reloj climático. <sup>6</sup>



Cuando se firmó el acuerdo de París en el año 2015, el mundo se comprometió a acrecentar las medidas necesarias para dar respuesta a la amenaza del cambio climático, manteniendo el aumento de la temperatura media mundial muy por debajo de los 2°C y continuando los esfuerzos para limitar el aumento a 1.5°C. Sin embargo, dadas las fuertes olas de calor que cada año parecen aumentar en intensidad al punto de alcanzar nuevos históricos de temperatura media global desde que se tiene registro, hizo que ambientalistas se cuestionaran si realmente se están logrando los objetivos del tratado y, de no ser así:

### **¿Cuánto tiempo queda para alcanzar dichos umbrales de temperatura?**

Para dar respuesta a esa pregunta, el pasado 19 de septiembre a la 1:30 pm (horas de New York) las pantallas del Metronome en New York expusieron la frase abro comillas: “La tierra tiene una fecha límite”, y seguidamente aparecieron los números: 7:103:15:40:07 con los que se inició una cuenta regresiva. Los números sirven como un temporizador que mide el tiempo que tomará, a las actuales tasas de emisiones contaminantes, quemar el “presupuesto de carbono”; es decir, la cantidad de CO<sub>2</sub> que todavía se puede liberar a la atmósfera hasta alcanzar el límite de calentamiento de 1.5°C. Esta obra denominada como el reloj climático es parte de una iniciativa formada por el diseñador y artista Gan Golan, y el artista y activista climático Andrew Boyd (Businessinsider, 2020), la cual busca alertar y concientizar a los gobiernos y a la población en general sobre el poco tiempo que le queda a la Tierra para poder reaccionar y evitar que los efectos del calentamiento global se vuelvan irreversibles, pues, en caso que, el mundo supere los 1.5°C, las posibilidades de detener el calentamiento y las catástrofes serían nulas, resalta el informe.

Precisamente, la instalación del reloj climático coincidió con una serie de catástrofes que han surgido a efectos del cambio climático, tales como los incendios forestales al oeste de Estados Unidos, las inundaciones del Golfo de México y el deshielo en el Ártico (semana sostenible, 2020). Los artistas que crearon el reloj se basaron en la metodología del reloj de carbono del Instituto de Investigación Mercator sobre Cambio Climático (MCC), ubicado en Alemania, y que fue elaborado con los datos del reciente informe especial del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) (Hyperallergic, 2020).

---

<sup>6</sup> El reloj climático y la cuenta regresiva a la extinción. Obtenido 21-11-2022: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/gemrapucp/2020/11/15/el-reloj-climatico-y-la-cuenta-regresiva-a-la-extincion-2/>

Y Pasto fue la primera ciudad de Latinoamérica en encender el Reloj climático. El pasado 17 de febrero la capital del departamento de Nariño, Pasto, encendió por primera vez en Latinoamérica el Reloj climático. Los colombianos podrán ver el Reloj climático en la Casa de Don Lorenzo dentro de la Plaza de Nariño. Esta ciudad fue la única del país escogida por la Unión Europea para hacer parte de esta iniciativa liderada por activistas ambientales en todo el mundo.

“Esta es una iniciativa internacional, sin ánimo de lucro, a la que la Alcaldía de Pasto se suma y establece un compromiso diario para trabajar en la disminución del daño ambiental que, de manera inconsciente y repetitiva, realizamos en el planeta” señaló el secretario de Gestión Ambiental, Mario Viteri. Hasta el momento, el Reloj climático marca 6 años, 317 días y 18 horas en su página web y se encuentra en otras ciudades del mundo como Berlín, París y Nueva York.

Y recuerden: “Año Contra La Crisis Climática En Colombia: 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.

## 1.12 Repartidores domiciliarios y los aplicativos tecnológicos.<sup>7</sup>



Esto es cuento viejo, cada año los rappideros se movilizan básicamente por las mismas razones y hasta peores. Rappi por su lado nunca responde. En ese contexto, del 2018 a la fecha, llevamos cerca de 9 movilizaciones de rappideros y eso solo contando las más representativas. Una de las primeras manifestaciones de las que se tiene registro, por redes sociales y medios de comunicación, ocurrió en Bogotá el 5 de julio de 2018.

Ese día rappideros protestaron por problemas con sus pagos y porque sus ingresos se redujeron hasta casi 70 % por una modificación en la aplicación. Unos meses después, el 19 de octubre de 2018, volvieron a manifestarse los trabajadores de plataformas, pero esta vez ampliaron su repertorio, pues arrancaron su

---

<sup>7</sup> Sandra Milena Muñoz Cañas. Obtenido 3/02/ 2022. 15 razones que indignan a los repartidores con rappi. [https://www.lasillavacia.com/historias/historias-silla-llena/actualiza-el-titulo-en\\_ca-9a99e3b6/](https://www.lasillavacia.com/historias/historias-silla-llena/actualiza-el-titulo-en_ca-9a99e3b6/)

protesta con un plantón y luego se dirigieron a las oficinas de Rappi en la Calle 93 en Bogotá. Según ellos, estaban solicitando mejores prestaciones de servicio y un trato justo. También, “pedían a la plataforma que reconociera recargos por tiempos de espera y lluvia”.

Esto muestra una alta conflictividad entre dos partes desiguales en la que no media la institucionalidad. El poder de este unicornio, sin lugar a duda, es lo suficiente como para que moje prensa por su apoyo a la Fórmula 1 de automovilismo y a la Selección Colombia de fútbol, pero no pasa lo mismo cuando los repartidores quieren denunciar los abusos de esta empresa. Para que la gente se movilice en este país se requiere que estén pasando cosas graves; por ejemplo, las que afectan la vida, la salud y la seguridad; ni siquiera los temas laborales logran movilizar tanta gente.

Los rappideros no se están movilizando hoy 2 de marzo porque quieren más salarios por encima del mínimo, más descansos o más vacaciones; no, porque este sector no tiene nada de esto. Ellos se movilizan porque se enferman y no tienen servicio de salud, porque mueren atropellados y nadie responde, porque los roban y deben comprar nuevos implementos de trabajo, porque lo que ganan no está cerca en relación con el número de horas trabajadas a un ingreso que garantice el mínimo vital, porque no tienen baterías sanitarias, tampoco donde tomar alimentos o descansar; en conclusión, porque no tienen condiciones básicas de vida para trabajar.

Hoy parecen mucho las 15 peticiones de los rappideros las cuales han llevado a cada una de las oficinas de Rappi en 7 ciudades y, a la vez, parece increíble que las peticiones de estos repartidores terminen con algo tan natural de un Estado social de derecho como la de solicitar un espacio de diálogo y concertación con la empresa para hablar de estos problemas.

Así las cosas, los repartidores se movilizan para asegurar un espacio de diálogo con la empresa, esto significa que están jugando con las reglas de una democracia, pero si la empresa hace caso omiso y no se abre al diálogo (como ya pasó en el 2020 cuando se creó la Unión de Trabajadores de Plataformas – Unidapp), entonces las reglas con las que sigue jugando Rappi son las de la esclavitud, más propias de la época de la colonia. Y esto sí amerita un reproche social.

Muchos piensan que las banderas que movilizan a los repartidores de esta empresa son las del reconocimiento como trabajadores con contrato laboral, y esto en parte es cierto; pero no es una petición que los rappideros le hagan a la empresa, puesto que tienen claro que esta es una lucha en las arenas legales y judiciales. Lo que moviliza a los repartidores de plataformas son estas 15 problemáticas que Rappi debe resolver porque, indistintamente del vínculo que diga tener con los rappideros, son condiciones necesarias para prestar el servicio:

Tarifas arbitrarias que no corresponden con la realidad del recorrido:

Rappi no calcula en el recorrido desde el punto donde se encuentra el repartidor, sino solo desde el punto

de retiro del pedido.

El recorrido que muestra la aplicación es uno cuando se acepta el pedido y otro distinto cuando se empieza a realizar el viaje, que generalmente es superior a la inicial.

Los recorridos se calculan lineales en kilómetros y no teniendo en cuenta la distancia que se debe recorrer en tiempo real. Pago de tarifas por debajo del salario mínimo legal vigente y con horarios de más de 8 horas diarias. Rappi no cuenta con un procedimiento estandarizado y transparente para el reconocimiento y pago de propinas.

No hay un procedimiento que garantice el derecho de defensa y el debido proceso en casos de aparentes fraudes, malas calificaciones, bloqueos temporales o permanentes, aparentes deudas cargadas a los repartidores o infracciones en general a los términos y condiciones, la empresa arbitrariamente toma estas decisiones sin garantizar el derecho de contradicción de los repartidores. La publicidad sobre ganancias que no corresponden con la realidad. Los rappideros no tienen derecho al sistema de seguridad social integral.

Rappi no cuenta con un sistema de gestión y prevención del riesgo, necesario para garantizar la salud, vida y la seguridad en el trabajo de sus repartidores. Esto ha llevado a que las personas repartidoras se vean expuestas a riesgos en la salud por jornadas extensas de trabajo, condiciones climáticas desfavorables, afectaciones a la salud mental, exposición a violencias basadas en género por parte de usuarios y transeúntes, a robos continuos, accidentes de trabajo leves por incidentes de tránsito, graves por atropellamiento y mortales por esta misma causa.

Los brigadistas de Rappi impiden el ejercicio de libertad de expresión y los derechos de protesta y movilización. Estos brigadistas que contratan mediante empresas de vigilancia intimidan, amenazan, inciden en el bloqueo de cuentas, toman fotos, retienen maletas, piden ID a repartidores que se movilizan pacíficamente en ejercicio del derecho fundamental de protesta y movilización, para exigir mejores condiciones de trabajo.

Rappi no garantiza auxilios que respondan por el uso y desgaste de los medios necesarios para el trabajo. La empresa no reconoce en el pago de la tarifa o mediante auxilios o entregas, el uso y desgaste de maletas, chaquetas, gorras, impermeables, celulares, cargadores, planes de datos, consumo de gasolina, gastos de mantenimiento de bicicletas o motos.

Se les traslada a los repartidores los problemas de Rappi con el recaudo de pedidos en efectivo. La empresa, mientras el repartidor busca donde consignar el efectivo recaudado por el pedido, es bloqueado y no puede trabajar. Los sistemas de recaudo como CASHLOGIC o el que se hace en otros puntos como supermercados no siempre funcionan, presentan fallas y ya no dan abasto.

Se les traslada la responsabilidad a los repartidores por la mala calidad de empaques que proporcionan los restaurantes o tiempos de espera en los restaurantes que afectan el tiempo del domicilio. Rappi bloquea a repartidores y les pone la deuda del pedido (en estos casos hacen que el repartidor pague el domicilio) o bloquea por malas calificaciones cuando los tiempos de espera no son responsabilidad de repartidores sino del servicio en restaurantes.

Los rappideros no cuentan con zonas de acondicionamiento que permitan trabajar en condiciones dignas. Rappi hace uso y disfrute del espacio público, obteniendo una ganancia mediante el trabajo de los repartidores, pero no proporciona espacios de parqueo gratuito, dado que no lo incluye en la tarifa que paga, no tiene zonas con baterías sanitarias, zonas para la recarga de celulares, para el consumo de alimentos, hidratación o para el descanso.

Rappi no cuenta con protocolos, atención y canales de denuncia para los casos de discriminación de género, por xenofobia o violencia y acoso en el trabajo. No hay espacios de diálogo social para la resolución de conflictos. Rappi no cuenta con espacios de diálogo permanente para la resolución de conflictos. No hay una política clara de protección de datos para rappideros.

Estos 15 puntos resumen las aspiraciones inmediatas de unos trabajadores que hacen posible que muchos disfruten la variedad de servicios que ofrece Rappi desde la comodidad de sus casas o trabajos. Estas peticiones son lo mínimo que una empresa de plataformas, del tamaño de Rappi en Colombia y la región, debe garantizar para seguir funcionando. De lo contrario, todos y todas - somos cómplices de los abusos de esta empresa para con sus repartidores.

## 1.13 Responsabilidad social.<sup>8</sup>



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

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

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

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

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

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

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

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

- Primer paso. El compromiso:

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

---

<sup>8</sup> ¿Quiénes somos? Obtenido 22-02-2023: <https://ascun.org.co/orsu-quienes-somos/>

- Segundo paso. El autodiagnóstico:

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

- Tercer paso: el cumplimiento:

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

- Cuarto paso: la rendición de cuentas:

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

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

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

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

Los temas tienen los siguientes contenidos a desarrollar:

- Aprendizaje de la condición humana.
- Compromiso con el desarrollo humano sostenible. Relación de equidad entre Universidad-sociedad. Valoración de la interculturalidad. Opción preferencial por las poblaciones vulnerables.
- Coherencia con la visión y misión institucional. Desarrollo integral. Transparencia y Rendición de Cuentas. Compromiso ético. Formación universitaria integral con compromiso social. Unidades de Vinculación de Docencia. Investigación. Responsabilidad Social. Políticas institucionales de RSU.

- Proyectos de RSU. Sistematización y difusión de experiencias. Aprendizaje-servicio. Solidario. Evaluación de impactos sociales de la Universidad. Alianzas con egresados y grupos de interés. Captación de recursos para el desarrollo humano. Atención a campos de acción prioritaria. Creación de equipos multidisciplinarios. Evaluación-planeación para la rendición de cuentas y gestión transparente.

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

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

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

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

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

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

### **¿Como se puede ver la R.S.U.?**

Es la respuesta de la universidad en la sociedad y la reconceptualización del conjunto de la institución universitaria a la luz de los valores, objetivos, formas de gestión e iniciativas que implican un mayor compromiso con la sociedad y con la contribución a un nuevo modelo de desarrollo más equilibrado y

sostenible. La RSU es el medio por el cual se disponen políticas sociales y de desarrollo sostenible, teniendo en cuenta que es la encargada de formar los futuros profesionales y líderes organizacionales, sociales y políticos. En este sentido, las instituciones de educación superior están dadas a la sociedad como medio para generar soluciones económicas, sociales y ambientales, con el fin de promover procesos y procedimientos sostenibles.

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

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

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

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

## 1.14 Resumen bioética laboral 1ra temporada 2021.



- El maquinismo, la tecnología, la tecnociencia, la biolaboridad y el biotrabajo.
- Explicación del concepto de biotrabajo.
- Análisis comparativo: explicación de conceptos.
- Análisis comparativo: bioética y derecho laboral.
- Dinámicas del biotrabajo.
- Dinámicas del biotrabajo segunda parte.
- La vida íntima de un trabajo digitalizado.
- Los ciclos humanos y el tecnotrabajo.
- Los derechos fundamentales.

## 1.15 Resumen bioética laboral 2da temporada 2020.



- 11/8/ 2020  
Conferencia sobre desempeño laboral.
- 25 /8/ 2020  
Conferencia sobre las plataformas digitales, la productividad y el empleo en Colombia.
- 15/9/2020  
Conferencia sobre generalización de los déficits de trabajo decente.
- 6/10/2020  
Conferencia de los conceptos de: Biolaboralidad, El nuevo sujeto legal laboral, Inspección de trabajo inteligente.
- 29 / 9/ 2020

Análisis comparativo sobre biotrabajo, bioética del trabajo.

- 29 / 9/ 2020

Explicación Vulneraciones del derecho al trabajo.

- 13/10/2020

Explicación del concepto de biotrabajo.

- 20/10/2020

Conferencia sobre las nuevas formas de vida y derecho laboral.

- 9/11/2020

Entrevista: el trabajo y la intimidad, como procesos vitales en ambientes tecnológicos.

## 1.16 Resumen bioética laboral 2da temporada 2021.



- Los horizontes del trabajo, como proceso vital.
- Las revoluciones industriales y el futuro del trabajo, como proceso vital.
- Bioética y trabajo: la constitución y el derecho al trabajo.
- Bioética y trabajo: tecnociencia, intimidad y trabajo.
- Bioética y trabajo: el trabajo como sistema biológico.
- Introducción sobre la investigación el trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos.
- Por qué para ser más productivos en el trabajo hay que hacer menos.
- La felicidad en el trabajo.
- Bioética y procesos vitales - trabajo e intimidad.
- Reconfigurar la bioética ante la complejidad tecnológica y social.
- Bioética y derecho laboral.

## 1.17 Resumen ecología y medio ambiente 1ra temporada 2021.



- La ONU y la reconstrucción de la naturaleza.
- Niña inglesa murió por la polución del aire.
- La economía circular.
- El reloj climático y la cuenta regresiva a la extinción” que busca alertar y concientizar sobre el poco tiempo que le queda a la tierra para poder reaccionar y evitar que los efectos del calentamiento global se vuelvan irreversibles.
- El cambio climático como tema importante.
- El convenio de Minamata sobre el mercurio.
- El cambio climático no da espera.
- La postpandemia en materia de ecología.
- El mundo climático.
- Una estrategia climática a largo plazo 2050.
- El proceso que compromete a la humanidad.

## 1.18 Resumen ecología y medio ambiente 2da temporada 2021.



- Las conclusiones clave del informe de la ONU sobre la crisis climática.
- La propuesta que considera necesario crear un nuevo objetivo de desarrollo sostenible: el #18.
- Formas sencillas que, desde la cotidianidad de nuestras vidas, pueden contribuir a un futuro sostenible.
- Nuevas falencias a nivel mundial sobre el cumplimiento de normas ambientales. La contaminación del aire.
- Crece la audiencia de nuevos actores en el reconocimiento al preocupante avance del cambio climático.
- Crece la audiencia de nuevos actores en el reconocimiento al preocupante avance del cambio climático.
- La crisis climática una oportunidad para impulsar un desarrollo equitativo, competitivo y sostenible. Glasgow, la anfitriona de la cumbre mundial por el clima.
- El derecho a un medio ambiente saludable y sostenible.

## 1.19 Resumen ecología y medio ambiente año 2018.



## 1.20 Resumen ecología y medio ambiente año 2020.<sup>9</sup>



El fallo judicial que podría cambiar la lucha contra el cambio climático Por primera vez, la Corte Interamericana de Derechos Humanos condenó a un Estado por violación del derecho al medioambiente sano, a la alimentación adecuada, al agua y a la identidad cultural y que podría causar una transformación radical en la lucha contra el cambio climático. Se trata de una sentencia histórica que protege a una enorme comunidad indígena argentina, que lleva décadas en la lucha por tener los títulos de sus tierras.

Abogados del mundo empiezan a reconocer que la batalla jurídica de una comunidad ancestral en la región de Salta, por conseguir los títulos de más de 400 mil hectáreas de tierra, da lugar a una de las victorias más importantes en temas medioambientales de los últimos tiempos. No solo se califica como un fallo histórico, sino que será base para el futuro inmediato de los litigios en esta misma materia. Con su decisión, la Corte IDH sentó además un precedente: abro comillas: “No puede haber garantía de la vida sin la garantía adicional del agua o del medioambiente. Son derechos que están tan relacionados y que separarlos no tiene sentido.

La propuesta de declarar el 2021, el año contra la crisis climática en Colombia. Propuesta presentada en el marco de La Feria Latinoamericana del Libro Cartagena 2020, el pasado 31 de julio que promovió la Alcaldía de esta ciudad, que tuvo como tema central: “La Crisis Climática y el Aumento del Nivel del Mar”, y que compartí con el director de la feria Walter Caicedo. Fue un momento para dejar en evidencia el preocupante estado de los océanos y mares, como también la oportunidad para reconocer el importante rol que ejercen para el bienestar de la humanidad, que era el tema central del conversatorio.

Abro comillas: “La humanidad ha llegado a un punto de tomar una decisión histórica. Nuestro hogar, la Tierra, se encuentra en grave peligro. Lo que puede quedar destruido no es nuestro planeta en sí, sino las condiciones climáticas singulares que lo han hecho habitable para la vida humana, y que contribuyen a sustentar la civilización tal como la conocemos”. En este escenario presenté la propuesta de “La declaración del Año 2021, El Año Contra la Crisis Climática en Colombia”, que soporté en una experiencia que tuve la oportunidad de gestionar en el Igac como subdirector de Suelos, cuando promoví la declaración del “2009 El Año por los Suelos de Colombia”, propuesta que fue acogida por el entonces ministro Juan Lozano.

---

<sup>9</sup> El fallo judicial que podría cambiar la lucha contra el cambio climático. Obtenido 22-02-2023: <https://www.elespectador.com/investigacion/el-fallo-judicial-que-podria-cambiar-la-lucha-contra-el-cambio-climatico-articulo/>

El plástico: un grave problema ambiental que crece día a día, “Cada año llegan al mar entre 8 y 12 millones de toneladas de basura procedentes de residuos mal gestionados alrededor de los cinco continentes, y de ellas, un 15% se mueve por la superficie del mar, otro 15% llega a las costas y el resto se hunde en el fondo marino”. Cada año llegan al mar entre 8 y 12 millones de toneladas de basura procedentes de residuos mal gestionados alrededor de los cinco continentes, y de ellas, un 15% se mueve por la superficie del mar, otro 15% llega a las costas y el resto se hunde en el fondo marino. Ya se considera un problema con graves impactos sobre el medio ambiente, en lo social y lo económico.

La advertencia de los científicos: quien está amenazado por la crisis climática son los humanos, no el planeta. 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. 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, 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. La Tierra seguirá evolucionando muchos millones de años más dando vueltas alrededor del Sol hasta que éste decida lo contrario. Nosotros somos absolutamente intrascendentes para ello. Por eso es un error de un antropocentrismo irrisorio (Teoría que afirma que el hombre es el centro del universo) pensar que el ser humano puede poner en peligro la Tierra. 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. Es por eso 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.

Lanzamiento del “Nobel del agua juvenil” Sí el Nóbél del agua. 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’. El mundo ha perdido una década valiosa para proteger el medio ambiente.

Hace 10 años, 170 países se comprometieron a cumplir 20 metas para proteger la diversidad y el medio ambiente. Ahora que llegó el momento de rendir cuentas el panorama para la ONU es desolador: ninguno de esos 20 objetivos se logró. “El mundo natural está sufriendo gravemente y empeorando”, concluye un reciente informe de Naciones Unidas en el que se evalúa el grado de cumplimiento del acuerdo. “La tasa de pérdida de biodiversidad no tiene precedentes en la historia de la humanidad y las presiones se están intensificando”, dice Elizabeth Maruma Mrema, secretaria ejecutiva de la Convención de Diversidad Biológica de la ONU.

El pacto fue parte de una convención de la ONU y apuntaba a proteger la flora y la fauna, incluyendo evitar la extinción de cerca de un millón de especies en las próximas décadas, un panorama que los científicos llaman la sexta extinción masiva, esta vez causada por la humanidad.

Las metas incluían: reducir por lo menos a la mitad el ritmo de pérdida de bosques; evitar la pesca excesiva y la degradación de los arrecifes; aplicar agricultura sostenible; disminuir los niveles de contaminación; controlar las especies invasoras que afectan los ecosistemas; evitar la extinción de especies en peligro; y conservar las fuentes de agua. Pero, solo en 6 de los 20 objetivos hubo un logro, pero parcial. Con estos resultados, el horizonte no luce esperanzador, pero la ONU dice que aún hay tiempo de actuar.

Un grave problema que avanza silenciosamente por todos los rincones del planeta: el plástico. Las ciudades y los asentamientos humanos son "el lugar donde interactuamos social, cultural, política y económicamente, y donde además nos desarrollamos como seres humanos". Así se define la responsabilidad de lo urbano en la Resolución 40/202 de la Asamblea General de las Naciones Unidas que conmemora el Día Mundial del Hábitat y que se celebra el primer lunes de octubre. Pero, nos ahogamos en residuos. La gravedad de la situación es extrema. Por ejemplo, cada segundo se vierte a los mares y océanos cerca de 200 kilos de plástico, más de ocho millones de toneladas al año. A este ritmo, dentro de diez años habrá una tonelada de plásticos por cada tres de peces y, en 2050, el peso de los residuos será

superior al de todos los peces del planeta, como evidencia el estudio La nueva economía de los plásticos, de la Fundación Ellen MacArthur.

La Economía Circular: la llave del futuro ¿pero ¿qué es la economía circular? La economía del futuro, o será circular, o no será. Las limitaciones de nuestro planeta así lo exigen. El reto no está en llegar, que se llegará, sino en no destruir el planeta por el camino. Hay una frase de Derek Curtis Bok, Expresidente de la Universidad de Harvard, que se hizo muy famosa: “Si cree usted que la educación es cara, pruebe con la ignorancia.” Algo parecido podríamos decir con la sostenibilidad medioambiental. Debemos tener el objetivo de conseguir mucho, con muy poco.

El cambio climático avanza implacablemente a pesar de la pandemia covid-19 advierten los científicos: último informe de la ONU. La investigación científica “Unidos en la Ciencia”, llevada a cabo por la Organización Meteorológica Mundial (OMM), el Programa de la ONU para el Medio Ambiente, el Panel Intergubernamental de Expertos del Cambio Climático y la UNESCO, afirma que todo apunta a que el quinquenio 2016-2020 será el más cálido de la historia jamás registrado. La ciencia advierte que el mundo está muy lejos de cumplir los objetivos del Acuerdo de París acordados en el año 2015. La temperatura sigue aumentando y el agua y los ecosistemas están cada vez más amenazados. Según el informe “Las consecuencias de nuestra incapacidad para afrontar la emergencia climática están por todas partes: Olas de calor extremo, incendios, inundaciones y sequías devastadoras, con la advertencia, que estos desafíos solo van a empeorar”.

De igual manera, el informe destaca los crecientes e irreversibles impactos del cambio climático que afectan a los glaciares, a los océanos, a la naturaleza, a las economías y las condiciones de vida de la población y que a menudo se perciben en forma de amenazas relacionadas con el agua, como los episodios de sequía o las avalanchas.

Algunas de las principales conclusiones del informe Unidos en la Ciencia: El calor sigue en aumento. El nivel medio del mar a escala mundial está subiendo como consecuencia al ritmo cada vez más rápido de pérdida de hielo de los mantos de hielo de Groenlandia y de la Antártida. A mediados de la década de 2010 unos 1900 millones de personas —el 27 % de la población mundial— vivía en zonas potencialmente sujetas a una grave carestía de agua. En 2050, esa cifra podría aumentar hasta situarse en 3000 millones de personas. Para los expertos “Puede afirmarse con un nivel de confianza alto que el deshielo de los glaciares alcanzará su máximo a escala mundial a más tardar a finales del siglo XXI, y después se prevé que se reduzca en todo el mundo, con implicaciones para las reservas de agua”, asegura la OMM.

Si bien todavía es posible cerrar la brecha de las emisiones, se necesitan medidas urgentes y concertadas entre todos los países y todos los sectores. Para los expertos “Una parte notable del potencial a corto plazo puede materializarse mediante la ampliación de las políticas actuales cuya eficacia se haya podido demostrar, por ejemplo, en materia de energías renovables y eficiencia energética, medios de transporte

con bajas emisiones de carbono y supresión progresiva del uso del carbón, el manejo sostenible de los suelos, el control a la contaminación, entre otras”

Éste estudio de las autoridades mundiales Unidos en la Ciencia, todos ellos con responsabilidades frente a la crisis climática que ya hace presencia a nivel mundial, deja inquietudes a todo nivel y para toda la humanidad como: ¿Conocemos nuestra situación actual frente a todas las amenazas que implica un cambio climático desbordado? ¿Nos estamos preparando con la responsabilidad que ello implica?

## 1.21 Resumen historia del trabajo 1ra temporada 2021.



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

## 1.22 Resumen historias del trabajo 1ra temporada 2022.



- 31 de enero 2022

El cuento 'el propio esfuerzo' primera parte

- 10 de febrero

El cuento 'el propio esfuerzo' segunda parte

- 11 de febrero

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

- 15 de febrero

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

- 1 de marzo

La estructura social de las hormigas como referente del biotrabajo.

- 8 de marzo

Jóvenes y mercado laboral: ¿problema estructural?

- 15 de marzo

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

- 22 de marzo

El primer ciborg reconocido en el mundo.

- 29 de marzo

La multiplicación de saberes

- 5 de abril

Herramientas para multiplicar aprendizajes.

- 19 de abril.

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

- 26 de abril.

El fuero laboral por discapacidad.

- 03 de mayo.

El fuero laboral por discapacidad,

- 10 de mayo 2022

Las prestaciones.

- 17 de mayo

El derecho a la libertad sindical.

## 1.23 Resumen historias del trabajo 2da temporada 2021.



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

## 1.24 Resumen historias trabajo año 2020.



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

## 1.25 Resumen Inspectores de trabajo 1ra temporada 2020.



## 1.26 Resumen Inspectores de trabajo 2da temporada 2020.



- **11 /8/ 2020.**

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

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

- **25/ 8/ 2020.**

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

- **15/9/2020.**

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

- **15/9/2020.**

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

- **22/9/2020.**

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

- **29 / 9/ 2020.**

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

- **6/10/2020.**

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

- **20/10/2020.**

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

- **27/10/2020.**

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

- **13/10/2020.**

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

- **3/11/2020.**

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

- **9/11/2020.**

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

## 1.27 Resumen tendencias laborales 1ra temporada 2022.



### **31 de enero 2022.**

Intervención de María Laura fino, especialista de la OIT sobre las normas internacionales de trabajo.

### **10 De febrero.**

Intervención de Fran Charrys director de Colpensiones de la regional Bogotá sobre el piso de protección.

### **15 de febrero.**

Intervención de Angela María Gomez Marin sobre la prevención del suicidio por causas laborales con la directora de la fundación construyéndonos sobre la prevención del suicidio por causas laborales.

### **1 de marzo.**

Intervención de Fran Charrys director de Colpensiones de la regional Bogotá segunda parte sobre el piso de protección social (tiempo 30 minutos).

### **8 de marzo.**

Intervención de roció Urón Duran, coordinadora nacional del proyecto de lucha contra la trata de personas de la oficina de naciones unidas contra la droga y el delito – unodc 1.

### **15 de marzo.**

Intervención de Angela Maria Gomez Marin, directora de la fundación construyéndonos segunda parte sobre la prevención del suicidio por causas laborales.

### **22 de marzo.**

Intervención de Miguel Pérez, presidente de Acoset: las empresas de servicios temporales son la solución al trabajo formal flexible en Colombia. (tiempo 30 minutos).

**29 de marzo.**

Intervención sobre la transición del mundo del estudio al mundo del trabajo, por Jesus Emiliano Castañeda Palacios. Consultor empresarial.(tiempo 30 minutos).

**5 de abril.**

intervención sobre prevención de estafas a los trabajadores por Antonio Jose García Betancourt de la federación colombiana de entidades autorizadas para la afiliación a la seguridad social integral de los trabajadores independientes – fedecoltia

**19 de abril.**

Intervención sobre gestión de seguridad y salud en el trabajo, entrevista alexander Bustamante toro, presidente del colegio de juristas del Quindío.

**26 de abril.**

Intervención sobre las licencias de paternidad, la economía del cuidado y el trabajo relacional, entrevista a alexander Bustamante toro, presidente del colegio de juristas del Quindío.

**3 de mayo.**

Intervención sobre los beneficios del teletrabajo y trabajo en casa, entrevista a Jennifer Villabon Peña coordinadora del grupo de función coactiva o de policía administrativa de la dirección territorial Bogotá del ministerio de trabajo y angélica mireya salinas

**10 de mayo 2022.**

Intervención de Laura Gil coordinadora de mejoramiento continuo sobre buenas prácticas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el ingenio Carmelita S.A.

**17 de mayo.**

Intervención sobre el servicio temporal en Colombia, entrevista a Nataly Alejandra Vallejo inspectora de trabajo.

## 1.28 Resumen tendencias laborales año 2020.



- La desigualdad no es lo único que afecta a la humanidad.
- Seguridad y salud en el centro de trabajo.
- El desempleo.
- El nuevo panorama laboral.
- Trato digno.
- Decisiones del estado expuestas por toda la prensa.
- Aplicaciones y 'pickers' sí tendrían vínculo laboral.

## 1.29 Revoluciones industriales.



El vínculo entre ciencia y técnica prácticamente no existía antes de la revolución industrial, sin embargo, a partir de ésta y a raíz del análisis teórico de la máquina de vapor, se nota fundamentalmente la repercusión de la técnica en la ciencia<sup>10</sup>. La máquina de vapor de Watt, también conocida como la máquina de vapor de Boulton y Watt, fue la primera máquina de vapor práctica, convirtiéndose en una de las fuerzas impulsoras de la Revolución Industrial.<sup>11</sup> Este es el contexto histórico de la forma en que se realizaban ciertos trabajos:

---

<sup>10</sup>Van der Laat Ulloa H. Energía, civilización y medio ambiente. Antología. Cultura, Ciencia y Técnica de la Escuela de Estudios Generales de la Universidad de Costa Rica. 05/01/ 2020. Obtenido de: file:///C:/Users/EQUIPO/Documents/Dialnet-RevolucionIndustrial-6135743.pdf

<sup>11</sup> Nuria Martínez Medina. James Watt, la máquina de vapor y el origen de la revolución industrial. Obtenido 28/04/2020 tve.es/noticias/20110211/james-watt-maquina-vapor-origen-revolucion-industrial/404679.shtml

- Edad Antigua (siglo V): En esta época se formaron jerarquías que servían los intereses de los reyes. El trabajo manual lo realizaban los esclavos quienes dependían de sus patronos.
- Edad Media (siglo XV): La economía se basaba en la agricultura, cuyas tierras pertenecían a los señores feudales, siendo los campesinos quienes las trabajaban.
- Edad Moderna (siglo XVIII): La economía inicialmente estaba basada en el trabajo manual, se trabajaba en pequeños talleres.
- Edad Contemporánea: desde el XIX hasta la actualidad. La humanidad ha experimentado fuertes cambios sociales y conseguido mejoras significativas en la calidad de vida<sup>12</sup>.

En relación a las grandes revoluciones Industriales y sus efectos en el mundo del trabajo, cabe destacar que los cambios importantes que se han presentado en la historia de la humanidad han sido cíclicos y evolutivos generando mutación de paradigmas de diferentes connotaciones, evitando que esta historia pueda ser resumida en un evento particular o en una situación específica, contrario a esto se tienen que analizar todos los acontecimientos de forma sistemática y lineal como un proceso evolutivo que aún hoy seguimos atravesando<sup>13</sup>.

Precisando sobre los paradigmas de la gestión del trabajo, se destacan los siguientes:

En la segunda revolución industrial y la emergencia de la sociedad del consumo de masas: Surge la escuela de organización científica del trabajo y escuela de relaciones humanas.<sup>14</sup>

En la era tecnológica y de la globalización: Métodos Toyota, de la calidad total y sistema kaizen.<sup>15</sup>

En el marco de las sociedades y economías de la información y el conocimiento: Las gestiones del conocimiento, de la diversidad, del talento, de personas.<sup>16</sup> La primera revolución industrial se presentó entre los años 1760-1830, y representó el paso de la producción manual a la mecanizada. La segunda

<sup>12</sup> 5/01/2019 Obtenido de eliazapata.com/2016/08/23/el-trabajador-a-través-de-la-historia/

<sup>13</sup> Monsalve, Martha Elisa. Las nuevas tecnologías y la construcción de un nuevo derecho del trabajo y de la seguridad social. El Futuro del Trabajo, Coordinadora General Aldebarán. Primera edición, 2017. Editores Cuenca.

<sup>14</sup> Así, surge la Escuela de "Organización Científica del Trabajo" (OCT), que bajo la dirección del ingeniero Frederick Taylor, con el apoyo de su colega el ingeniero Henry Gantt y de los trabajos pioneros en Psicología Industrial del matrimonio Barth y Lilian Gilbreth, configuraron un modelo de optimización racionalizada de operaciones, tareas, movimientos y tiempos en la producción masiva y en serie, condujeron a un replanteamiento de las concepciones del trabajo humano, y bajo el liderazgo del psiquiatra y psicólogo social Elton Mayo darán lugar a la conocida "Escuela de Relaciones Humanas", donde las conclusiones de sus investigaciones llevarán a resaltar la relevancia del clima laboral y ambiente psicosocial de trabajo, poniendo de manifiesto la importancia de la dimensión humana en la organización del trabajo. Rafael Tomas Cardoso. Los paradigmas de la gestión del trabajo y sus contextos sociales. Obtenido 29/04/2021. Business revista digital. Madrid. [escueladenegociosydireccion.com/revista/business/rr-hh/los-paradigmas-de-la-gestion-del-trabajo-y-sus-contextos-sociales/](http://escueladenegociosydireccion.com/revista/business/rr-hh/los-paradigmas-de-la-gestion-del-trabajo-y-sus-contextos-sociales/)

<sup>15</sup> Una línea de influencia clave en los nuevos paradigmas de gestión fueron los referentes de los modelos japoneses de organización flexible de la producción y los sistemas de trabajo, tales como el "Método Toyota" y "Sistema Kaizen". Los cuales, habían sido desarrollados a partir de las aportaciones que los ingenieros norteamericanos expertos en investigación operativa llevaron a la industria japonesa en reconstrucción, en las décadas de los cincuenta y sesenta. La adaptación y reinterpretación de estos modelos a las organizaciones norteamericanas y europeas, conducirá a la configuración y difusión de los "Modelos de la Calidad Total." (TQM) y de la "Excelencia Empresarial", que se convertirían en paradigmas centrales del Management de la década de los noventa. Ibidem.

<sup>16</sup> Entre ellos cabe señalar, el interés por la "Gestión del Conocimiento" como estrategia clave en la gestión de los procesos y los recursos humanos en el marco de las Economías Informacionales; la "Gestión de la Diversidad", con su énfasis en la valoración de la realidad multicultural de las sociedades complejas; o el interés creciente por el talento y las capacidades personales que ha derivado en la centralidad de la "Gestión del Talento" y, más recientemente, en la nueva concepción holística de la "Gestión de Personas" como marco para la gestión de equipos, empleados y colaboradores. Ibidem.

revolución industrial, se produce con el surgimiento de la electricidad, entre los años 1850-1940. La tercera revolución se da con la aparición del computador electrónico en 1943-2000. De la cuarta revolución industrial se habló, por primera vez, en 2011, en la feria de Hanover<sup>17</sup>. Haciendo un análisis sobre la incidencia actual de la innovación científica, se espera que los logros lleguen a toda la sociedad y no únicamente a los que tengan poder adquisitivo. Los actuales avances tecnológicos, podrían tener un impacto más profundo en el trabajo y la sociedad, que las revoluciones industriales de los últimos siglos:

*“Se describe un cambio del actual modelo de producción predominante, de extracción y explotación, hacia un modelo de creación localizada a partir de ‘bloques de construcción’ ilimitados y ubicuos: “Un mundo construido no sobre carbón, petróleo, acero, ganado y hormigón, sino sobre fotones, electrones, ADN, moléculas y bits cuánticos”.”<sup>18</sup>*

### **1.29.1 La primera.**

La revolución Industrial significó un auténtico punto de inflexión en la historia de la humanidad<sup>19</sup>. Uno de los tratos más negativos que recibían los trabajadores<sup>20</sup> es que fueron asimilados a una parte de la máquina, y por esta razón se les exigieron largas jornadas de trabajo, que los afectaba en su salud e integridad, lo que generó la protesta de los trabajadores y su organización en sindicatos alrededor del año de 1830 en la misma Gran Bretaña, y fue debido a la labor de estos colectivos, que se pudieron mejorar en gran parte las condiciones laborales de aquellos trabajadores, garantizándoles, al menos de forma mínima, la posibilidad de una jornada laboral que tenga en cuenta la fisiología humana y que contemple periodos de descanso entre el tiempo de trabajo y el acceso a los servicios médicos, pues esto contribuía a su mejor desempeño en las tareas asignadas<sup>21</sup>.

Antes los accidentes laborales se relacionaban con caídas, golpes, desprendimientos de objetos y proyecciones de partículas<sup>22</sup>.

---

<sup>17</sup> González García M. Definición de estrategias de adopción de la cuarta revolución industrial por parte de las empresas en Bogotá, aplicables a pymes en Colombia. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Ingeniería. 2018. Bogotá.

<sup>18</sup> Rethinking Humanity 2020. Citado por: Galilea Daniel. Efe Reportajes. Una visión optimista del mundo que vendrá. 23/8/2020. p.p.2.6. El Tiempo.

<sup>19</sup> Las sociedades occidentales y gran parte del planeta beben directamente de aquel fenómeno, que significó unos cambios sin precedentes. La economía, los medios de transportes y de comunicación e, incluso, las estructuras sociales no serían las mismas si Inglaterra no hubiese albergado aquella revolución. 05/01/ 2020. Obtenido de: <https://economipedia.com/definiciones/primerarevolucion-industrial.html>

<sup>20</sup> Que posteriormente se convertiría en una de las razones de ser del derecho laboral. Monsalve, Martha Elisa. Las nuevas tecnologías y la construcción de un nuevo derecho del trabajo y de la seguridad social. El Futuro del Trabajo, Coordinadora General Aldebarán, Editores Primera edición, 2017. Cuenca.

<sup>21</sup> Ibidem.

<sup>22</sup> Rubén García Fernández. Industrialización, desenvolvimiento, maquinaria e seguridad laboral. Sociedad Gallega de prevención de Riesgos Laborales Obtenido de: [http://issga.xunta.gal/export/sites/default/recursos/descargas/documentacion/materialformativo/relatorios/2017\\_06\\_USC\\_Santiago\\_Equipos\\_Rubxn.pdf](http://issga.xunta.gal/export/sites/default/recursos/descargas/documentacion/materialformativo/relatorios/2017_06_USC_Santiago_Equipos_Rubxn.pdf)

En cuanto a la división del trabajo.<sup>23</sup> La fábrica comportaba una nueva forma de trabajar: con disciplina, al ritmo de sus brazos de hierro. Por su puesto, tenía grandes ventajas en la producción: permitía, en ocasiones, sustituir trabajadores especializados por otros que no lo eran, como podían ser las mujeres o los niños; era más productiva ya que permitía multiplicar ganancias de su propietario<sup>24</sup>.

### 1.29.2 La segunda.

Este periodo da inicio entre 1850 y finaliza en 1914. Sus características fueron: Fuentes de energía: el gas, el petróleo y la electricidad. Aparece la producción en serie, lo que significa que los costos de producción disminuyen. Se desarrollaron nuevas industrias como la química y la eléctrica<sup>25</sup>. En dicha época surge la legislación que dio origen a la responsabilidad civil en materia laboral:

*“Al respecto cabe mencionar que el sistema jurídico colombiano prevé de forma excepcional la responsabilidad civil por la culpa del empleador en la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, como lo señala el artículo 12 literal b) in fine de la Ley 6. de 1945, artículos, 56, 57 y 216 Código Sustantivo del Trabajo, cuya naturaleza es contractual y requiere la prueba de la culpa leve, esto es, la transgresión del modelo de “diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios” (artículos 63 y 1.604 del Código Civil) tal y como lo ha dicho la jurisprudencia laboral.”<sup>26</sup>*

Aparecen la televisión, la radio y el teléfono. Los avances en el transporte: se crea el automóvil y el aeroplano. El ferrocarril siguió siendo el medio de transporte terrestre más utilizado. Alemania, Estados Unidos y Japón se ven beneficiados de esta etapa industrial<sup>27</sup>.

Entre las desventajas del uso masivo de maquinaria estaban las siguientes; aparición de nuevos riesgos relacionados con:<sup>28</sup>

---

<sup>23</sup> La división del trabajo es la fragmentación o descomposición de una actividad en tareas más elementales, así como su reparto entre diferentes personas, según su fuerza física, habilidad y conocimientos. Aunque desde la prehistoria fue consustancial a toda actividad humana, la división del trabajo se intensificó con la revolución neolítica que originó las sociedades agrarias y aceleró de modo extraordinario su contribución al cambio tecnológico y social con el desarrollo del capitalismo y la revolución industrial. La gran enciclopedia de economía. Obtenido 30/04/2021. <http://www.economia48.com/spa/i/index-a.htm>

<sup>24</sup> Esta es la principal diferencia que comportaba la revolución industrial: la máquina frente a la herramienta, la producción maquinofacturada frente a la producción manufacturada, la fábrica frente a la artesanía. La concentración de obreros y el hundimiento del trabajo manufacturero no son consecuencias despreciables. Elena Marchán Cabrera. La creciente automatización de los puestos de trabajo. Universidad Miguel Hernández Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche. 2016. <http://dspace.umh.es/handle/11000/392>

<sup>25</sup> O05/01/2020. Obtenido de: Desde la primera hasta la cuarta revolución industrial. by omgarciaz@gmail.com | Nov 23, 2017 | STEM |

<sup>26</sup> Maritza Cruz Caicedo. La responsabilidad civil del empleador como mecanismo resarcitorio en el acoso laboral. una reflexión desde la perspectiva del derecho colombiano. Hostigamiento Psicológico Laboral e Institucional en Iberoamérica: Estado del arte y experiencias de intervención. p.p.215. 1a ed. SB. 2015. Buenos Aires.

<sup>27</sup> Ibidem.

<sup>28</sup> (máquinas cada vez más sofisticadas, que para el empleo sólo se precisa entrenamiento). Rubén García Fernández. Industrialización, desenvolvimiento, maquinaria e seguridad laboral. Sociedad Gallega de prevención de Riesgos laborales. Área de Seguridad.

- La higiene industrial: pueden contaminar y provocar enfermedades: ruidos, vibraciones, químicos, radiactividad.
- La seguridad, sobre todo en mantenimientos y limpiezas: partes móviles, electricidad, proyecciones.
- La ergonomía y la psicología, sobre todo en trabajos en serie y cadena: estatismo postural y sedestación, monotonía y repetitividad, nocturnidad, soledad y escasas relaciones interpersonales, pérdida progresiva de habilidades por escasa formación.

### 1.29.3 La tercera.

La revolución tecnológica (mediados de 1970) o revolución científico-técnica, se inicia en torno a la tecnología de la información, influencia en otras revoluciones científicas y tecnológicas y penetra a la mayoría de los medios y formas de comunicación. La dimensión microelectrónica de esta revolución hace posible la concepción de redes virtuales capaces de comprimir y eventualmente desmaterializar el tiempo histórico y el espacio geográfico<sup>29</sup>.

La tercera revolución industrial, tercera revolución científico-técnica o revolución de la inteligencia (RCT) es un concepto y una visión esbozada por Jeremy Rifkin<sup>30</sup>, los pilares de la tercera revolución Industrial son:

La transición hacia la energía renovable.

La transformación del parque de edificios de cada continente, en micro centrales eléctricas que recojan y aprovechen in situ las energías renovables. El despliegue de la tecnología del hidrógeno y de otros sistemas de almacenaje energético en todos los edificios y a lo largo y ancho de la red de infraestructuras, para acumular energías como las renovables, que son de flujo intermitente<sup>31</sup>. El uso de la tecnología de Internet, para transformar la red eléctrica de cada continente en una *interred* de energía compartida, que funcione exactamente igual que Internet<sup>32</sup>.

Jeremy Rifkin afirma que aún estamos en la tercera revolución industrial, contrario a lo que afirman otros como Klaus Schwab en su libro la cuarta revolución industrial, porque:

---

SGPRL[http://issga.xunta.gal/export/sites/default/recursos/descargas/documentacion/materialformativo/relatorios/2017\\_06\\_USC\\_Santiago\\_Equipos\\_Rubxn.pdf](http://issga.xunta.gal/export/sites/default/recursos/descargas/documentacion/materialformativo/relatorios/2017_06_USC_Santiago_Equipos_Rubxn.pdf)

<sup>29</sup> Los cambios derivados de esta revolución tecnológica (la formación de redes virtuales, la integración electrónica de formas (texto, sonido e imagen) y medios de comunicación; la creación de oficinas-en-red, los libros virtuales, los espacios inteligentes y el terrorismo cibernético, viabilizan muchos de los cambios derivados de las revoluciones sociocultural y económica y evidencian una vez más una visión mecánica de mundo. Tomando como referencia el pensamiento de De Souza Silva (2001). Aguilar Gordón, Floralba Reflexiones filosóficas sobre la tecnología y sus nuevos escenarios. Sophia, Colección de Filosofía de la Educación [en línea]. 2011, (11), 123-174[fecha de Consulta 31 de diciembre de 2019]. ISSN: 1390-3861. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441846104007>

<sup>30</sup> Y avalada por el Parlamento Europeo, en una declaración formal aprobada en junio de 2007.05/01/2020. Obtenido de <https://www.satel-iberia.com/la-tercera-revolucion-industrial-o-la-revolucion-cientifico-tecnica/>

<sup>31</sup> Rifkin, Jeremy, Paidós, 2011, 397 pp. La Tercera Revolución Industrial, trad. de Albino Santos Mosquera, España

<sup>32</sup> La transición de la actual flota de transportes hacia vehículos de motor eléctrico, con alimentación de red. Ibidem.

*El Internet del conocimiento se combina con el Internet de la energía y con el Internet de la movilidad. Estos tres Internet crean la infraestructura de la Tercera Revolución Industrial. Estos tres Internet convergerán y se desarrollarán sobre una infraestructura de Internet de las cosas que reconfigurará la forma en que se gestiona toda la actividad en el siglo XXI.*<sup>33</sup>

En este orden de ideas Rifkin, avizora un mundo más solidario basado en la confianza en un esquema de gestión en red:

*“Estamos ante una revolución de la nueva economía en la que es necesario asegurar el acceso a través de una economía-red que significa compartir información, y construir la confianza entre las partes que previamente se consideraban adversarias.”*<sup>34</sup>

Así mismo para Rifkin el trabajo evoluciona hacia la superación del liberalismo económico y podrá potenciarse desde lo social, evitando los actuales esquemas inequitativos del mercado laboral:

*El fin del trabajo es algo inevitable, debido a la globalización y de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs) que pueden aumentar la productividad rápidamente. Esto traería como consecuencia un alto desempleo estructural que exige medidas más allá de la tradicional flexibilidad laboral, como son la necesaria reducción de la jornada de trabajo, la potenciación de la economía social o tercer sector (distinto del Estado y del mercado que genere nuevos empleos y una nueva economía) además de poner en marcha la renta básica.*<sup>35</sup>

#### **1.29.4 La cuarta.**

La cuarta revolución industrial es la nueva economía, son los procesos que se están viviendo en la sociedad a través de tecnologías disruptivas, las cuales son unas tecnologías nuevas como la inteligencia artificial, el internet de las cosas, impresión 3D, nanotecnología, biotecnología, es decir, todas las herramientas que se han podido desarrollar y convertir en unos nuevos modelos de negocio, para ser más competitivos<sup>36</sup>.

La economía de la cuarta revolución industrial está basada en nanotecnologías, neurotecnologías, robots, inteligencia artificial, biotecnología, sistemas de almacenamiento de energía, drones e impresoras 3D serán sus artífices. El principio básico es que las empresas podrán crear redes inteligentes que podrán

---

<sup>33</sup> Jeremy Rifkin. Entrevista. Todas mis esperanzas están depositadas en la generación milenial. Revista. Telos 113. Obtenido 30/04/2021. <https://telos.fundaciontelefonica.com/portada-telos-113-jeremy-rifkin-todas-mis-esperanzas-estan-depositadas-en-la-generacion-milenial/>

<sup>34</sup> La era del acceso: La revolución de la nueva economía (Estado y Sociedad) 1/09/ 2000. Editorial. Paidós. España.

<sup>35</sup> Rifkin, Jeremy, *El fin del trabajo*, Paidós, 1996, p. 330. México.

<sup>36</sup> (09 de febrero de 2019). Obtenido de <https://www.eltiempo.com/politica/gobierno/consejero-victor-munoz-habla-de-la-cuarta-revolucion-industrial-en-colombia-324784>

controlarse a sí mismas, a lo largo de toda la cadena de valor y trae consigo una tendencia a la automatización total de la manufactura.<sup>37</sup>

La automatización corre por cuenta de sistemas ciberfísicos, hechos posibles por el internet de las cosas y el cloud computing o nube. Los sistemas ciberfísicos, que combinan maquinaria física y tangible con procesos digitales, son capaces de tomar decisiones descentralizadas y de cooperar -entre ellos y con los humanos- mediante el internet de las cosas.<sup>38</sup>

Este proceso tiene como principal particularidad una evolución en el campo de la producción industrial, donde la manufactura digital marca una revolución en la segunda mitad del año de 1990 y con ello, un desarrollo en el ámbito académico<sup>39</sup>, marcada por la convergencia de tecnologías digitales, físicas y biológicas, que anticipan los grandes cambios que se avecinan en el mundo que actualmente conocemos<sup>40</sup>.

Autores como Schwab afirman que estamos en la cuarta revolución industrial o industria 4.0, principalmente por tres aspectos: la velocidad con la que muda una tecnología nueva a una cada vez más potente, las conmociones en la economía, los negocios, la sociedad y las personas, es decir, en las relaciones cotidianas del ser humano debido a la masificación del internet y finalmente, el impacto de las TIC en los sistemas sociales, industriales y empresariales.<sup>41</sup>

Ese cambio radical en el trabajo, en su forma de realizarlo y la actividad humana en otro escenario, es el que impondrá la construcción de un nuevo derecho protector basado en derechos humanos<sup>42</sup>.

Que sea eficiente para dar respuesta a los conflictos que surgen con el uso de herramientas tecnológicas, para buscar trabajo, contratar talento humano o en su caso para ejercer el control del trabajador durante la ejecución de las obligaciones del contrato de trabajo.

Ahora adquieren más importancia los problemas ergonómicos (por movimientos repetitivos, posturas forzadas o manipulaciones, posturas mantenidas, que pueden derivar en hernias discales, lumbares, contracturas musculares, lesiones en los hombros, codos, muñecas, fracturas, sobre todo de muñeca, fémur, tibia. También hay que destacar problemas psicosociológicos (monotonía, repetitividad, acosos

---

<sup>37</sup>Valeria Perasso. Qué es la cuarta revolución industrial (y por qué debería preocuparnos). BBC Mundo. Obtenido: 30/04/2021. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-37631834>

<sup>38</sup> Ibidem.

<sup>39</sup> Seghezzi, Francesco. La Nueva Grande Trasformazione, adapt University Press Ancora Milano, 2017. Que han sido definidos como materiales inteligentes que pueden cambiar sus propiedades bajo ciertas circunstancias, o en otras palabras Smart materials. Las nuevas tecnologías y la construcción de un nuevo derecho del trabajo y de la seguridad social. 1/1/2020. Obtenido de: <https://oiss.org/prevenia2019/libponencias/dia-24-de-junio/sala-especializada-1/6.martaelisasala1las-nuevas-tecnologi%cc%81as-y-la-construccio%cc%81n-de-un-nuevo-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social.pdf>

<sup>40</sup> Ibidem.

<sup>41</sup> Klaus Schwab. La cuarta revolución industrial. Editorial Debate. Penguin Ramdon House. p.p. 22- 224.2016. Barcelona.

<sup>42</sup> y por lo tanto del trabajo realizado por un ser humano y como creador e innovador de esas tecnologías que transformen materias primas o se involucren en procesos productivos, siempre en desarrollo de la actividad intelectual como en el caso del diseñador industrial en auge. 1/1/2020. Obtenido de: <https://oiss.org/prevenia2019/libponencias/dia-24-de-junio/sala-especializada-1/6.martaelisasala1las-nuevas-tecnologi%cc%81as-y-la-construccio%cc%81n-de-un-nuevo-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social.pdf>

estrés, *mobbing*, *burn out*)<sup>43</sup>. Mantenemos una cultura de trabajo que no se adapta a las características de los empleados 3.0 de hoy en día, ya que no se aprovecha de los beneficios de las nuevas tecnologías<sup>44</sup>.

La cuarta revolución industrial, se encuentra en pleno desarrollo y con impactos en todos los aspectos de la vida, muchas veces con alcances disruptivos.<sup>45</sup>

Se requiere de un cambio cultural laboral centrado en la confianza de los directivos, alternando el trabajo virtual con el presencial, tomando lo mejor de cada uno. Del presencial el compañerismo, espíritu de cuerpo, el intercambio de experiencias, mejores prácticas y la amistad, favoreciendo tolerancia y pluralismo en la gestión, enriqueciendo y fortaleciendo las capacidades productivas basadas en el conocimiento mutuo de las potencialidades dentro de los equipos.

Y del virtual el ahorro de tiempo por el desplazamiento, incrementando su calidad de vida y flexibilidad horaria, facilitando momentos de necesaria intimidad; así mismo bajan los costos del empleador al reducir el consumo de servicios públicos, aseo y mantenimiento en los centros de trabajo. Se reducen los gastos locativos de papelería, vigilancia y administración. Se previenen conflictos por acoso laboral y convivencia en la cotidianidad laboral, al no haber relaciones directas.

Según Klaus Schwab; la cuarta revolución industrial generará cambios laborales; para él, si aceptamos la responsabilidad colectiva de crear un futuro en el que la innovación y la tecnología sirvan a las personas, podremos llevar a la humanidad a nuevos niveles de conciencia moral. Una cuarta y distinta revolución está en marcha<sup>46</sup>.

---

<sup>43</sup> Rubén García Fernández. Industrialización, desenvolvimiento, maquinaria e seguridad laboral. Sociedad Gallega de prevención de Riesgos Laborales. Área de Seguridad da SGPRL .28/3/2020. Obtenido de: <http://issga.xunta.gal/export/sites/default/>

<sup>44</sup> La aparición de internet, los dispositivos móviles, las herramientas en la nube y todo tipo de innovaciones han provocado la aparición de un nuevo modelo de trabajo, caracterizado por la desaparición de los límites entre tiempo y espacio que definían el lugar de trabajo. De ahí surge la necesidad de que la cultura de trabajo sepa cómo evolucionar con las características de sociedad en la que vivimos actualmente y que nos ofrece beneficios que antes no disfrutábamos. Un programa de teletrabajo, es decir, romper con el presencialismo que caracteriza la cultura de trabajo de hoy en día, es una buena forma de evolucionar hacia adelante, pero para ello necesitamos contar con herramientas que nos permitan llevar a cabo una evaluación del desempeño eficaz y objetiva. Sin embargo, continuamos anclados en el modelo de horarios fijos que definía al trabajo durante la era industrial. Así, hoy en día coexisten dos modelos de trabajo con características distintas. Por tanto, nos encontramos ante una contradicción entre las facilidades que nos ofrecen las nuevas tecnologías y el presentismo y horarios fijos que definen nuestro modelo de trabajo. ¿Ha evolucionado la forma de trabajar desde la Revolución Industrial? 28/3/ 2020. Obtenido de <https://es.workmeter.com/blog/bid/361414/Ha-evolucionado-la-forma-de-trabajar-desde-la-Revolucion-Industrial>

<sup>45</sup> Universidad Externado de Colombia. Blog de derecho de las TIC. Obtenido 2/05/2021 <https://telecomunicaciones.uexternado.edu.co/lanzamiento-coleccion-libros-asi-habla-el-externado-disrupcion-tecnologica-transformacion-digital-y-sociedad/>

<sup>46</sup> Las definiciones tradicionales de la mano de obra cualificada dependen de la presencia de formación avanzada o especializada y un conjunto de capacidades definidas dentro de una profesión o un dominio de conocimientos. Dada la creciente velocidad del cambio tecnológico, la cuarta revolución industrial exigirá y se centrará en la capacidad de los trabajadores para adaptarse continuamente y aprender nuevas destrezas y enfoques dentro de una variedad de contextos. Con las siguientes características: Velocidad: Al contrario que las anteriores revoluciones industriales, esta está evolucionando a un ritmo exponencial, más que lineal. Amplitud y profundidad: Se basa en la revolución digital y combina múltiples tecnologías que están llevando a cambios de paradigma sin precedentes en la economía, los negocios, la sociedad y las personas. No solo está cambiando el «qué» y el «cómo» hacer las cosas, sino el «quiénes somos». Impacto de los sistemas: Se trata de la transformación de sistemas complejos entre (y dentro de) los países, las empresas, las industrias y la sociedad en su conjunto. Por ejemplo, Internet ha cambiado por completo nuestro sentido de la privacidad o nuestro concepto de la propiedad, que son una parte intrínseca de nuestra identidad. Klaus Schwab. La cuarta revolución industrial. Editorial Debate. Penguin Random House. p.p. 22- 224.2016. Barcelona.

Las siguientes son las oportunidades y retos de la cuarta revolución industrial: Oportunidades: Aumentar el nivel de ingresos y mejorar la calidad de vida de las personas de forma global. Nuevos productos y servicios que aumentan la eficiencia y el bienestar personal. Retos: Mayores desigualdades globales por la disrupción del mercado de trabajo. Aumento de las tensiones sociales debido a la segregación en el mercado de trabajo segregado entre personas calificadas y no calificadas.<sup>47</sup>

La conectividad, predictibilidad, simplicidad, velocidad y agilidad son los pilares digitales de los que dependerá el éxito de las empresas en la era de la transformación digital.<sup>48</sup>La cuarta revolución industrial se desarrolla en nuestra época, pero a diferencia de la primera somos conscientes de que estamos atravesando un momento de disrupción <sup>49</sup>.

Aparecerán nuevos espacios y desaparecerán otros. Eso sucedió con las anteriores revoluciones. Todos los cambios asustan y generan preocupación y muchas preguntas, pero no hay duda de que esta es una invitación para un mundo mejor. Todo el conocimiento y las herramientas disponibles nos van a permitir tomar mejores decisiones<sup>50</sup>, con habilidades de negociación, capacidad de juicio y posesión de estándares éticos<sup>51</sup>.

---

<sup>47</sup> Ibidem.

<sup>48</sup> Cinco pasos para mejorar la rentabilidad en la era digital.22/ 09/2018. Portafolio.

<sup>49</sup> Henry Bradford Sicard. p.p. 31. 28/ 08/2017. "Un reto que trasciende a la educación." Portafolio

<sup>50</sup> Soracco German. p.p. 26. 27/10/2017." Transformación digital, un mundo mejor". Portafolio

<sup>51</sup> Robots al acecho del mundo laboral. Financial Times. N. Y.



El empleo  
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD  
**U2** Piloto  
DE COLOMBIA



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

### Situación de las mujeres durante la revolución industrial

Ejercicio del derecho a la intimidad de las mujeres trabajadoras de la industria manufacturera textil durante la tercera revolución industrial, con la historia de las solteras obreras de Fabricato (1933) y de la huelga de las hilanderas de Bello (1920).

**Historias contadas por Tito Martínez Ortiz  
y Estefanía Gómez Castaño.**

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



[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)

## 1.30 Riesgos laborales.<sup>52</sup>



Moderación por la profesional de comunicaciones de la Territorial Bogotá del Ministerio de Trabajo Gloria Patricia Ortega Bedoya.

TEMAS: El derecho de asociación, el pliego de peticiones, la huelga, el fuero sindical, tipos de sindicato, estudio de caso de los trabajadores pilotos en Avianca y del sistema de gestión sindical en países desarrollados. Historia del sindicalismo en Colombia papel de la primera mujer gestora de los derechos laborales María Cano, la flor del trabajo 1927.

La Organización Internacional del Trabajo y los convenios Internacionales de Trabajo sobre libertad sindical. La empleabilidad. Las agencias de colocación de empleos, formación para el trabajo, el fondo emprender del SENA para iniciativas empresariales de los estudiantes universitarios de último año o recién egresados, mediante la presentación de un plan de negocios y entrega de capital semilla.

Dramatizado y radionovela sobre salud ocupacional y riesgos laborales en el sector de la pesca de la Dirección de Riesgos laborales del Ministerio de Trabajo.

La seguridad Social. Satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a la dignidad de la persona. También tratamos el punto del trabajo como derecho fundamental. La libertad de elegir profesión u oficio. Condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y protección contra el desempleo. Sin discriminación alguna. A igual salario por trabajo igual. Remuneración equitativa y satisfactoria. Al descanso (vacaciones remuneradas).

Asistencia médica y servicios sociales necesarios. Dentro de este punto incluimos lo referente a cuidados y asistencia especiales durante la maternidad y la infancia. El programa el mundo del trabajo y la bioética laboral, nos ha permitido traer varias definiciones, comentar tratados internacionales sobre DD.HH., el derecho al trabajo como norma Constitucional.

Hemos hecho referencia también a la vulneración de los derechos fundamentales, entre ellos el derecho al trabajo, la seguridad social, la igualdad, el debido proceso, la salud, la dignidad, la protección de la mujer que se halla en estado de embarazo, el derecho de quien está por nacer, el fuero materno y el mínimo vital.

---

<sup>52</sup> El derecho de asociación y la empleabilidad. Obtenido 22-02-2023: <https://bioeticadeltrabajo.org/radio/emision9.html>

DD.HH. con respecto al trabajo. La Libertad Sindical, política de empleo y combate al trabajo forzoso. La igualdad, eliminación de las medidas discriminatorias y la igualdad de oportunidades. Seguridad económica que se traduce en un ingreso digno, seguridad social y el derecho al trabajo.

Sobre la dignidad, hemos destacado la importancia de hallarnos en un empleo con condiciones satisfactorias de trabajo y de vida. Donde tengamos derecho al descanso, protección a la integridad física del trabajador y donde además tengamos un buen servicio social.



El empleo es de todos Mintrabajo

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

UNIVERSIDAD **U2 Piloto** DE COLOMBIA

Los riesgos laborales por la tecnología y el trabajador digitalizado

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

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

Para mayor información:  
+57 300 574 78 11  
ggomez@mintrabajo.gov.co [www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)

Red de Radio Universitaria de Colombia

## 1.31 Riesgos psicosociales. <sup>53</sup>



La relevancia del abordaje de los factores de riesgo, psico laboral, permite identificarlos, evaluarlos y establecer estrategias de intervención para prevenir y controlarlos eficazmente, incluyéndolos dentro del programa de salud ocupacional; para que sean medidas integrales, conforme a la resolución 1016 de marzo de 1989, la cual reglamenta la organización, Funcionamiento y Forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patrones o empleadores en el país, específicamente el tema de riesgos psicosociales debe abordarse, pues el artículo 10 numeral 12 plantea:

“Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales a ley de manera obligatoria la intervención en factores de riesgo... es por ello por lo que la empresa debe asignar recursos, facilitar la labor del personal, tener personal capacitado y tiempo para que las políticas de intervención se desarrollen, ya que esto repercutirá en el bienestar del personal y la productividad de la organización”.

Según la resolución 2646 de 2008 los factores de riesgo psicosocial son las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. Por otra parte, la OMS la define como interacciones en el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento.

Factores extralaborales: Se refieren a las características individuales del trabajador y del entorno familiar, social, económico, político y cultural que lo rodea, situación Familiar- Posibilidades Culturales y Recreativas - Situación de Orden público - Situación Geográfica. Factores personales: Información socio demográfica Edad, sexo, estado civil, nivel de escolaridad, entre otros.

---

<sup>53</sup> Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Obtenido 19-11-2022: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500002#:~:text=Las%20primeras%20listas%20de%20riesgos,el%20trabajo%20por%20turnos%2012.](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002#:~:text=Las%20primeras%20listas%20de%20riesgos,el%20trabajo%20por%20turnos%2012.)

## 1.32 Ritmo de vida.



## 1.33 Rol de la Bioética.



Se problematiza la tensión presente en las relaciones entre empleador y trabajador<sup>54</sup> 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 empleador. Es necesario precisar que la bioética y ética no son lo mismo, la ética se define como manera de ser, carácter. El hombre construye su ethos o forma de ser a partir de la repetición progresiva de actos que dan lugar a la formación de hábitos y son precisamente estos los que expresan la conducta humana; y la bioética es una nueva disciplina que sirve de puente entre dos culturas: la científica- biológica, en torno a la vida y al medio ambiente y la humanista centrada en la ética. Comprende como ciencias de la vida no solamente a las ciencias que tienen que ver con la vida humana, sino también a todas aquellas que engloban su entorno ecológico y ambiental, el mundo animal y vegetal.<sup>55</sup>

Teniendo en cuenta el problema de investigación, que consiste en la salvaguarda del derecho a la intimidad en el trabajo, dentro de los ambientes tecnológicos laborales, se propone analizar la problemática estudiando el trabajo y la intimidad como procesos vitales; para lo cual resulta útil la mirada de la bioética, como integrador del trabajo humano con su entorno ambiental.

Por lo tanto, es necesario confrontar la legislación y jurisprudencia relacionada con el trabajo, la intimidad y los principios de la bioética principialista<sup>56</sup> de la Autonomía (Prioridad en la toma de decisiones), Beneficencia (Proporcionar beneficios a los demás) y Justicia (Todos los sujetos merecen el mismo respeto

---

<sup>54</sup> "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 Montejó, M. Los Derechos Humanos Laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo: Plades. (2014) p.109 - OIT. Lima

<sup>55</sup> A.E. Hardy-Pérez, J.E. Rovelo-Limab. Moral, ética y bioética. Un punto de vista práctico, 2016. Revista de Medicina e Investigación Universidad Autónoma del Estado de México.2016

<sup>56</sup> (Tom L. Beauchamp - James F. Childress) Enciclopedia bioética. Bioética 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)<sup>57</sup> que están en coincidencia con la necesidad de atención en salud al segmento poblacional de los trabajadores.

En relación con la bioética y ética de la ciencia, sus más notables estudiosos corrientes y fundamentos en América Latina, se encuentra lo siguiente:

La organización y contenidos siguen dos lógicas complementarias simultáneamente: por un lado, la que expone la Bioética de Intervención (Garrafa y Porto, 2003; Feitosa y Nascimento, 2015), cuando fue propuesta esta nueva territorialización epistemológica para la bioética que divide el enfoque de la disciplina en tres grandes líneas: una conceptual, Fundamentación Teórico - Metodológica de la Bioética; y dos temáticas, Situaciones Emergentes en Bioética y Situaciones Persistentes en Bioética (Garrafa, Cunha y Manchola-Castillo, 2018); y por otro, la que propone la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos de la UNESCO (2005), a través de sus 15 principios.<sup>58</sup>

Son ejemplo de ese camino recorrido y a continuar las aportaciones de autores latinoamericanos como Maturana, Freire, Varela al pensamiento complejo, y la obra de académicos e instituciones en el campo educativo, como, por ejemplo, el doctorado en filosofía de la ciencia desarrollado por la Universidad El Bosque a fines de los noventa, el libro Estatuto epistemológico de la bioética coordinado por Volnei Garrafa, Miguel Kottow y Alya Saada y publicado por la Red Latinoamericana y del Caribe de bioética (México, 2005), el número de enero de 2005 de la Revista Latinoamericana de Bioética, dedicado al tema "Complejidad y bioética"; el libro Hacia un nuevo saber. La bioética en la revolución contemporánea del saber, publicado en La Habana (Acuario, 2007, 2011), y Bogotá (Ediciones El bosque 2008).<sup>59</sup> En los años 90 se consolida la bioética en varios países de América latina, en 1991 el Padre Alfonso Llano crea desde Colombia la Federación Latinoamericana de Instituciones de Bioética (FELAIBE), en 1994 la Fundación Panamericana de Salud (OPS), en colaboración con la universidad de Chile crean el programa regional de Bioética, posteriormente en diferentes centros universitarios de Latinoamérica se vienen ofreciendo postgrados y maestrías en Bioética, en Colombia, Argentina, Chile, México, Brasil entre otros.<sup>60</sup>

Muchos consideran a Diego Gracia como el filósofo más importante en la bioética hecha en el mundo iberoamericano, seguramente por su vasta obra que abarca una fundamentación (la única en lengua

---

<sup>57</sup> Ibidem.

<sup>58</sup> En América Latina el pensamiento complejo y bioético cuenta con autores que contribuyen con propuestas originales a ambos campos disciplinarios, y un trabajo colectivo que ha vinculado bioética y pensamiento complejo en la atención a los problemas bioéticos y la educación. Esto representa una oportunidad para construir en bioética, no solo sobre la base de la experiencia internacional, sino también sobre la base de la experiencia que tenemos en América Latina. La complejidad puede entenderse como ciencia de la sorpresa ante lo inesperado que emerge, y la bioética, como una ética que responde a la necesidad de solucionar problemas emergentes como conocimiento no manejable. 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.

<sup>59</sup> Ibidem.

<sup>60</sup> Y que vienen enriqueciendo el horizonte bioético Latinoamericano con muy buenas publicaciones y artículos y a la vez varios de estos se han venido construyendo desde una mirada más contextualizada, lo que no quiere decir que la bioética en Latinoamérica tenga que ser excluyente. Cardona Ramírez Carlos Mario. El desarrollo de la bioética en latino América y el aporte desde el franciscanismo. 2010. V. 10 N 1 p.p. 1-276. Universidad de San Buenaventura. Medellín.

española), y una amplia obra referida a temas y problemas particulares. Gracias que considera que los estudios históricos de cada pueblo son importantes para comprender su ética y con ello su Bioética.<sup>61</sup> Se propone definir un territorio de investigación sobre los derechos en riesgo son los derechos humanos<sup>62</sup> haciendo énfasis en el trabajador como trabajador emergiendo un nuevo sujeto laboral 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”<sup>63</sup>.*

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, necesiéndose propuestas integradoras relacionando los derechos humanos<sup>64</sup> 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:

---

<sup>61</sup> Digno ejemplo del heredero de la Cátedra de Historia de la Medicina que dejara Laín Entralgo. Gracia propone que en Latinoamérica han existido al menos cuatro periodos históricos bien diferenciados (Gracia, 1996; Gracia, 2007) (Mendoza Fernández, 2003). Jorge Alberto Álvarez-Díaz. ¿Bioética latinoamericana o bioética en Latinoamérica? Rev. latinoam. biot. / ISSN 1657-4702 / Volumen 12 / Número 1 / Edición 22 / Páginas 10-27 / 2012. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá.

<sup>62</sup> Es menester visualizar los derechos de afectación por el uso de tecnología como derechos humanos, que salvaguarden no sólo la integridad física de las personas, sino también la psicológica, económica y social, por lo que el reconocimiento de estos derechos podrá brindar una seguridad jurídica a los individuos en una sociedad cada vez más ávida de justicia ante la avasallante invasión de la tecnología en la cotidianeidad de sus vidas. Aguilera Duran, Jesús. Derecho al trabajo, automatización laboral y derechos de afectación por el uso de tecnología. Rev. latinoam. derecho soc [online]. 2019, n.29, pp.3-23. Abr-2020. ISSN 2448-7899. <https://doi.org/10.22201/ijj>.

<sup>63</sup> La construcción de una bioética propia, contextualizada y legal. Aída Kemelmajer de Carlucci. ¿Por qué una Bioética Global? UNESCO. 2015. Francia.

<sup>64</sup> 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>

*“Dentro de las principales corrientes del pensamiento filosófico jurídico de los últimos treinta años, se encuentra la reflexión sobre la bioética.<sup>65</sup> “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 poder transitar la interdisciplinariedad y en la que no debe faltar la bioética desde sus principios”*

---

<sup>65</sup> Faralli, C. (2007). La filosofía del Derecho Contemporánea. (Contraportada.), Buenos Aires.

S

## 2.1 Saldo en rojo con el medio ambiente. <sup>66</sup>



La fecha que marca el momento en que se consumen todos los recursos biológicos que el planeta puede renovar por sí mismo en un año natural se conoce como 'El Día Del Sobregiro De La Tierra', y en esta fecha la humanidad ha alcanzado ese día, o en palabras más sencillas: la humanidad ya ha explotado todos los recursos que el planeta puede renovar en un año. Del buen número de refranes económicos que existen, se puede extraer una moraleja: la codicia y el despilfarro solo conduce hacia la miseria. Las decenas de crisis financieras que ha vivido la humanidad sirven como ejemplo del acierto de esta sentencia, pero, aunque a buen entendedor pocas palabras bastan, parece que estamos condenados a repetir siempre la misma historia. Porque se quiera o no, una nueva burbuja crece en el horizonte.

Esta vez no es el dinero el protagonista, sino los activos agotables más bien conocidos como recursos naturales, que desde hace años se llevan consumiendo sin tener en cuenta su lento proceso de renovación, o simplemente su extinción. Recordemos que en 1970 los habitantes de la Tierra eran capaces de consumir hasta el 30 de diciembre todos los recursos naturales y servicios ecosistémicos que producía nuestro planeta en un año. Pero, con una hipotética neutralidad, lo cierto es que desde entonces las cosas no han hecho nada más que empeorar. Para este año, "el Día del sobregiro de la Tierra" que marca esa fecha en que la demanda de recursos y servicios ecológicos de la humanidad excede lo que la tierra puede regenerar en el año, se ha desplazado hasta el 29 de julio, un mes antes que la del 2020.

El cálculo de este día se sustenta en dos variables: Por un lado, la biocapacidad de una región, que representa la superficie biológicamente productiva; y el otro, la huella ecológica, que mide la demanda de recursos naturales de la población. Según la organización que da vida al "Día del Sobregiro de la Tierra", los responsables de esta aceleración son el aumento del 6,6% en la huella de carbono con respecto al año pasado, así como la disminución del 0,5% en la biocapacidad forestal mundial debido en gran parte al aumento en la deforestación en el Amazonas. Por otro lado, se estima que las emisiones globales de CO<sub>2</sub> relacionadas con la energía se recuperen y crezcan un 4,8% con respecto al año pasado, a medida que la recuperación económica reactive la demanda de combustibles fósiles.

En particular, se anticipa que el uso global de carbón aumentará en 2021 y se estima que contribuirá con

---

<sup>66</sup> Planeta entró el pasado 29 de junio en números rojos", o como decimos en forma coloquial con saldo en rojo. Obtenido 21-11-2022: [https://www.lasexta.com/noticias/sociedad/el-planeta-entra-en-numeros-rojos-29-de-julio-y-ya-hemos-agotado-los-recursos-de-todo-el-ano\\_201907295d3ebea80cf28aa87770a529.html](https://www.lasexta.com/noticias/sociedad/el-planeta-entra-en-numeros-rojos-29-de-julio-y-ya-hemos-agotado-los-recursos-de-todo-el-ano_201907295d3ebea80cf28aa87770a529.html)

el 40% de la huella de carbono total este año. Esta real situación se ve reflejada por la forma como ha evolucionado el dióxido de carbono o CO2 en la atmosfera, uno de los gases más contaminantes a nivel medioambiental que existen. Actualmente, una gran parte de las actividades humanas emiten elevadas cantidades de dióxido de carbono y con el cada vez mayor desarrollo económico y social, esta cifra irá en aumento, y es por ello por lo que la respuesta de la próxima cumbre del clima debe ser contundente.

Esta es la evolución del CO2 en la atmósfera entre los años 1937 y el 2020.

Año	Partes por millón de	Habitantes	CO2 en la atmósfera en billones
1937	280	2.3	
1954	310	2.7	
1978	335	4.3	
1997	360	5.9	
2020	415	7.8	

Recordemos que el dióxido de carbono es uno de los gases más contaminantes a nivel medioambiental que existen. Actualmente, una gran parte de las actividades humanas emiten elevadas cantidades de este gas y con el cada vez mayor desarrollo económico y social, esta cifra irá en aumento. La fuente de esta valiosa información es del profesor David Attenborough, quien ha sido designado por el Reino Unido como el Defensor del Pueblo para esta próxima cumbre del clima o COP26, nombramiento que enaltece el espíritu de esa convocatoria global que está llamada a acrecentar esfuerzos en proteger y cuidar el planeta. Y Glasgow, en el Reino Unido, que es la sede de la cumbre mundial del clima el próximo mes de noviembre, deberá demostrar este año que la circularidad y la sostenibilidad sí es posible en un mundo que quiere ahorrar no solo recursos, sino también años de vida.

## 2.2 Salubridad y entorno de trabajo.



## 2.3 Salud y seguridad en el trabajo.



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

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

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

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

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

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

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

## 2.4 Sector forestal.



## 2.5 Sector publico. <sup>67</sup>



### **¿Qué es el periodo de prueba?**

El periodo de prueba es un tiempo que se establece, una vez la persona es contratada, con el fin de que el empleador pueda apreciar la idoneidad del empleado para ejercer el cargo. Es un tiempo en el que hay una flexibilidad mayor para finalizar la vinculación laboral entre el empleado público y el Estado. Según el Decreto 648 de 2017, que modifica el Decreto Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, toda persona que supere un concurso para un empleo público para obtener, lo que se denomina, derechos de carrera será nombrado en periodo de prueba y el empleo quedará en vacante temporal mientras dura este tiempo.

### **¿Desde cuándo se inicia el periodo de prueba?**

Según el Decreto 1083 de 2015, una vez esté en firme la lista de elegibles las personas que han sido elegidas para ocupar una vacante deberán ser nombradas en un periodo no mayor a 10 días hábiles en el cargo. A su vez, desde que es recibida la comunicación si el aspirante no remite manifestación de la aceptación del nombramiento en también 10 días no podrá realizarse la posesión. La posesión es la toma en propiedad del cargo y, a su vez, es el momento donde inicia el periodo de prueba, pues desde esta el aspirante se convierte en empleado público en periodo de prueba y se hace responsable de las funciones descritas en el Manual de Funciones para su cargo.

---

<sup>67</sup> El periodo de prueba en el sector público. Obtenido 23/ 4/2022: <https://grupoguard.com/co/ayuda/convocatorias/funciona-periodo-prueba>

### **¿Qué pasa si el aspirante no puede tomar posesión del cargo en los 10 días hábiles?**

Ante la imposibilidad de tomar posesión del cargo en los tiempos establecidos por la ley el aspirante podrá solicitar por escrito la prórroga hasta por noventa días hábiles, indicando las razones justificadas. La entidad a la cual espera vincularse deberá responder si concede o no la prórroga de los términos.

### **¿Cuánto tiempo dura el periodo de prueba?**

El periodo de prueba está establecido en 6 meses desde el momento de la posesión e incluye la inducción al cargo. En algunos casos el tiempo del periodo de prueba podrá variar, por ejemplo, en los sistemas de carrera especial que así lo establezcan por ley.

### **¿Qué pasa al terminar el periodo de prueba?**

Como se establece en la Ley 909 de 2004, una vez terminados los 6 meses de periodo de prueba a la persona le será evaluado su desempeño y en caso de ser por lo menos satisfactoria este adquiere los derechos de carrera y será inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa. En caso contrario, si la calificación no es mínimamente satisfactoria, será declarado insubsistente. Si es un empleado que ya se encontraba inscrito en el Registro Público pues estaba en otro empleo público al final del tiempo y dependiendo del resultado de la evaluación será actualizado el registro.

### **¿Cómo se evalúa el periodo de prueba?**

La evaluación de desempeño laboral, a través de la cual se mide rendimiento y mérito de la persona en el periodo de prueba, es utilizada para fundamentar el porqué de la permanencia o no del aspirante como empleado público en propiedad en el cargo. Esta tiene la siguiente escala de calificaciones: Sobresaliente. Destacada. Satisfactoria. No satisfactoria

#### **2.5.1 Periodo de prueba en el sector privado.<sup>68</sup>**

### **¿En qué consiste el período de prueba?**

El período de prueba es aquel momento contractual en el que las partes cuentan con una facultad específica para evaluar la conveniencia de continuar la relación laboral. Durante el período de prueba, el empleador confirma la aptitud y capacidades del trabajador ya en el ejercicio puntual del cargo para el cual lo contrató, y el trabajador, por su parte, verifica la conveniencia de las condiciones del trabajo que va a ejercer y por el cual fue contratado.

---

<sup>68</sup> Mauricio Montealegre. El período de prueba: responsabilidad del empleador. Editorial La República S.A.S. Obtenido 23/04/ 2021: <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/el-periodo-de-prueba-responsabilidad-del-empleador-2728600>

### **¿Cuál es el término máximo del período de prueba?**

El término máximo es de dos meses. Sin embargo, si la duración acordada para el contrato es inferior a un año, el término del período de prueba no puede superar la quinta parte de la duración de contrato, que en cualquier caso no puede superar los dos meses. Esto aplica para los contratos a término fijo inferiores a un año y los contratos por duración de la obra o labor.

### **¿Es posible implementar un nuevo período de prueba en prórrogas del contrato o cambios de cargo?**

El período de prueba solo es aplicable al inicio del contrato, no pudiendo implementarse una nueva evaluación, como período de prueba, durante prórrogas o cambios de cargo. Para casos de cambios de cargo, sean ascensos o no, es usual que el empleador realice evaluaciones internas de las aptitudes y capacidades del trabajador para el nuevo cargo a desempeñar, de tal manera que, al momento de tomar la decisión, tenga la certeza que va a poder ejercerlo a satisfacción de las necesidades de este.

### **¿Cuáles son los efectos del período de prueba y usualmente qué reclaman los trabajadores?**

La terminación del contrato durante el período de prueba exime al empleador del pago de la indemnización por despido sin justa causa, únicamente. Por este motivo, en la práctica el trabajador al que le terminan el contrato en período de prueba reclama.

### **¿El empleador debe seguir algún procedimiento especial cuando va a hacer uso del periodo de prueba?**

Actualmente no existe una norma que fije un procedimiento especial para hacer uso del período de prueba. No obstante, se sugiere inicialmente que para el período de prueba se cumplan los siguientes requisitos:

(i) Que el período de prueba se pacte por escrito, (ii) que se notifique la decisión, por razón del período de prueba, y (iii) que exista un soporte objetivo de las razones que sustentan la decisión. A nivel de procesos especiales, es recomendable que el empleador efectúe por lo menos un proceso de evaluación interna que le brinde las herramientas objetivas para sustentar que el trabajador no tiene las aptitudes que requiere el cargo, y que al momento de notificar esta decisión lo realice por medio de una carta en la que se explique razonadamente que la terminación obedece objetivamente al ejercicio legítimo del período de prueba. Si bien la norma laboral no precisa la obligación del empleador de motivar por escrito la decisión tomada explicando las razones objetivas, la Corte Constitucional ha manifestado que el empleador si debe tener dicho soporte.

## ¿Qué pruebas se recomiendan conservar cuando se hace uso de esta facultad?

Es recomendable conservar el soporte de la evaluación del cargo, junto con una copia de la carta que se entregue al trabajador, con su firma original de recibido.

## 2.6 Seguridad alimentaria.



## 2.7 Seguridad y la salud.



La SST más allá de los indicadores de ATEL. ¿Cómo poner el valor de la vida saludable sobre los indicadores de desempeño organizacional?

1. ¿Qué es el Consejo Colombiano de Seguridad?
2. ¿Cómo puede influir el bienestar de los trabajadores y la calidad del ambiente laboral en el cumplimiento de los objetivos organizacionales?
3. ¿Por qué la Seguridad y la Salud en el Trabajo se convierte en un asunto estratégico?, ¿cómo poner la SST en el corazón de la estrategia organizacional?
4. ¿Las empresas pueden asegurar un desempeño alto y sostenido en sus indicadores de productividad y económicos sin involucrar dentro de sus prioridades la inversión en las personas?,
5. En Colombia hay un marco normativo robusto sobre seguridad y salud en el trabajo ¿Cómo lograr que la SST en las organizaciones sea mucho más que el cumplimiento normativo?
6. El desempeño en Seguridad y la Salud en el Trabajo se suele medir principalmente a través de los indicadores de accidentes de trabajo y de enfermedad laboral. Sin embargo, esto puede generar una visión muy estrecha o reducida del asunto porque solo se mide la consecuencia final ¿qué otros factores deben ser considerados por las organizaciones para tener una evaluación de su desempeño mucho más integral y holística?
7. ¿Cuál es el rol de los líderes en la promoción de espacios sanos y seguros?

8. Se habla de la responsabilidad de los líderes, del SG-SST y de una serie de acciones que promuevan espacios laborales sanos y de bienestar. ¿Qué corresponsabilidad tienen los trabajadores para lograr que esto sea una realidad?
9. ¿Cómo extender las acciones de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo para que no sea un beneficio exclusivo de los trabajadores directos de la empresa, sino que sea extensiva a proveedores y contratistas?
10. La salud mental y los factores de riesgo psicosocial han cobrado bastante relevancia, sobre todo en relación con los efectos de la Pandemia de la COVID-19. ¿Cuál es la importancia que deben darle las empresas a estos factores dentro de la gestión de la SST?

## 2.8 Seguridad y salud laboral.



## 2.9 Sello de equidad laboral. <sup>69</sup>



### ¿Qué es Equipares?

Busca la eliminación de la discriminación salarial y laboral contra las mujeres, promoción de una cultura de igualdad de condiciones para la mujer, y la participación de la mujer en comisiones tripartitas en el mundo del trabajo, prevención, eliminación y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres.

El Ministerio del Trabajo con el apoyo técnico del PNUD, desarrolló el Sello de Equidad Laboral EQUIPARES, un programa de certificación de sistemas de gestión en igualdad de género, que desde el 2013 invita a empresas y organizaciones a trabajar por el cierre de brechas de género en el lugar de trabajo.

---

<sup>69</sup> Equipares. Obtenido 22-02-2023: <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/victimas-y-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equipares>

## ¿Cómo funciona Equipares?

En Equipares se exploran ocho dimensiones sobre las cuales se realiza un diagnóstico organizacional con enfoque de género y se define una estrategia a la medida de cada organización. Así, se crean acciones que permitan construir ambientes más diversos, competitivos, innovadores y libres de discriminación.

1. Reclutamiento y selección.
2. Promoción y desarrollo.
3. Capacitación.
4. Remuneración y salario.
5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral con corresponsabilidad.
6. Prevención del acoso sexual y laboral en el lugar del trabajo.
7. Ambiente laboral y salud.
8. Comunicación no sexista y lenguaje incluyente.

## Niveles y Reconocimientos del Programa Equipares

- **Reconocimiento Nivel I Diploma:** Organización que cuenta con un diagnóstico organizacional con enfoque de género, una política de igualdad de género y un plan de acción.
- **Reconocimiento Nivel II Sello Plata:** La Organización implementó el Plan de Acción y se sometió a una auditoría externa que certifica la "Implementación de Acciones por la Igualdad". El resultado de la auditoría Externa es remitido al Mecanismo de Igualdad (Ministerio del Trabajo y Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer) de ser aprobado, se reconocerá a la organización con el Sello de Plata.
- **Reconocimiento Nivel III Sello Oro:** la Organización implementa las acciones de mejora de los hallazgos de la primera auditoría externa y tiene hasta dos años para ser recertificada a través de una segunda auditoría externa, cuyos resultados son nuevamente evaluados por el Mecanismo de Igualdad y de ser aprobado se les otorga el Nivel III de Recertificación- "Cierre de Brech.

## 2.10 Sentencia de jurisprudencia laboral sobre el derecho a la intimidad de los trabajadores.



## 2.11 Servicio domestico.



TEMAS: El teletrabajo, la confianza en las relaciones laborales, la acción gubernamental y políticas públicas, el libre desarrollo de la personalidad, prohibiciones y obligaciones en el empleo, el derecho a la intimidad en el ámbito laboral, discriminación en el empleo y el trabajo. Radionovela y dramatizado sobre los derechos humanos del servicio doméstico, preparado por el proyecto de trabajo docente de la O.I.T, vulneración de las menores de edad a las adolescentes como peor forma de trabajo.



El empleo  
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD  
**U2** Piloto  
DE COLOMBIA

Red de Radio  
Universitaria de Colombia

Sintonícenos

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

Ingrese aquí



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

### Deberes y derechos del servicio domestico

Claribed Palacios,  
Presidenta de la Unión  
de Trabajadoras  
Afrocolombianas del Servicio  
Doméstico (**UTRASD**)

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



[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)

## 2.12 Servicios temporales como solución al trabajo flexible.<sup>70</sup>



### **¿Queremos conocer qué es la Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales y cómo funciona la figura en el país?**

La Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales – ACOSET, es un gremio sin ánimo de lucro, encargado de fomentar la utilización y desarrollo de las Empresas de Servicios Temporales (EST), como medio de garantía para el empresario, el trabajador en misión, de sostenimiento del desarrollo económico de la nación y sus regiones, la promoción de servicios que benefician a sus trabajadores de planta, en misión y sus familias.

Desde 1975, diseña y ejecuta planes a sus afiliados ofreciéndoles orientación, representación y protección a sus intereses, dentro de un criterio de bienestar y progreso del país, ejerciendo un liderazgo en el manejo de los temas del servicio temporal. ACOSET tiene una cobertura a nivel nacional con sus empresas afiliadas distribuidas en 7 capítulos: Antioquia, Atlántico, Bolívar, Cundinamarca, Santander, Valle y Otras Regiones.

Nuestra Misión es Agrupar, representar y velar por los intereses de las Empresas de Servicios Temporales, a través del liderazgo ante los diferentes estamentos públicos y privados, información oportuna, desarrollo de programas de capacitación, generando ventajas competitivas para el sector, respetando los principios constitucionales y legales.

Nuestros Objetivos de la asociación y los principales se concentran en:

- Colaborar con el Estado mediante la formulación y adopción de políticas y medidas que permitan canalizar la oferta y la demanda laboral.
- Obtener reglamentación adecuada que requiere el sector para el libre desarrollo de esta importante actividad económica.
- Mantener la protección de los intereses comunes de sus afiliados.
- Representar al sector ante las autoridades ejecutivas del poder público y el Congreso.

---

<sup>70</sup> Qué es Acoset. Obtenido 22-02-2023: <http://www.acoset.org/index.php/nosotros/que-es-acoset>

- Defender la libertad de empresa como mecanismo para que la actividad coadyuve con el pleno empleo de recursos naturales, físicos y humanos para el bien del país.
- Intercambiar información con entidades nacionales y extranjeras, relacionadas con el fomento y generación de empleo.

### **¿Qué función desempeñan las Empresas de Servicios Temporales (EST) en Colombia?**

Son empresas que dan respuesta efectiva a las necesidades fluctuantes, dinámicas y movibles que presentan los mercados en economías globalizadas e internacionalizadas como las actuales, con una especialidad muy concreta: el manejo de trabajadores flexibles rotativos que responden a los requerimientos de un medio altamente competitivo e incierto. En Colombia los especialistas en el manejo de este recurso humano son las EST, que apoyan las actividades empresariales mediante el envío de trabajadores en misión para el mejor desempeño de sus actividades, dando respuesta oportuna a los vaivenes que tienen los diferentes sectores.

### **¿De qué manera se beneficia el país con esta figura?**

En dos frentes; uno el laboral, con un trabajador en misión sujeto al régimen laboral que tiene todas las prerrogativas de ley, con un empleador concreto y definido, la EST; de otro lado, los sectores económicos que pueden disponer de un trabajador en misión para atender necesidades justo a tiempo y por los periodos requeridos, que facilita la competitividad de las empresas y su permanencia en los mercados en sectores como el caso de los exportadores, turismo, comercio, construcción, y agrícola, entre otros.

### **¿En ese orden de ideas, la única figura legal que existe en Colombia, para enviar trabajadores en misión serían las EST?**

De acuerdo con las disposiciones vigentes, sí; la ley, con el fin de proteger la formalización del trabajador flexible y rotativo, creó el trabajador en misión que únicamente pueden manejar y contratar directamente las EST como verdaderos empleadores, quienes quedan involucrados en el trabajo decente que promueve la OIT y EL Gobierno Nacional. Manejar trabajadores en misión por fuera de esta figura ha generado abusos y precarización del empleo la desconocerse derechos básicos de los trabajadores, como ha sido el caso tan conocido de las cooperativas de trabajo asociado CTA y otras figuras, como está sucediendo actualmente con el contrato sindical.

### **En términos concretos, ¿qué es el trabajador en misión?**

Los trabajadores en misión son aquellos que contratados directamente por la EST a través de las modalidades de vinculación laboral previstas en la legislación son enviados a terceros usuarios a colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades misionales propias, en eventos de diversa índole como

reemplazos de personal, incrementos en la producción, transporte o ventas, cualquier tipo de servicio o requerimientos del sector agrícola, que se originan por una causa o razón específica. Un pedido, la recolección de una cosecha, una temporada alta, un reemplazo por licencia, vacaciones, incapacidad o proyectos específicos, entre otras causales.

### **¿Qué cifra de los trabajadores en misión está siendo contratada directamente por los usuarios del servicio?**

De acuerdo con las estadísticas que manejamos, el 30% de los trabajadores que son enviados en misión a terceros son contratados directamente por las empresas usuarias del servicio temporal, de los cuales un buen porcentaje son jóvenes que por esta vía inician y empiezan a consolidar su vida laboral y algunas personas mayores que igualmente aportan sus conocimientos al mundo empresarial por este mecanismo, que de otra manera prácticamente no sería posible.

### **¿Cuáles son los beneficios para las empresas al contratar con una EST?**

Básicamente los resumimos en los siguientes puntos:

- El servicio temporal es un mecanismo de contratación flexible óptimo tanto en tiempos de crecimiento económico como de desaceleración.
- La empresa podrá contratar al personal en misión por el tiempo que lo requiera sin que deban tener una carga económica inofensiva laboral durante períodos en los cuales no necesiten de personal.
- La empresa ahorrará costos y facilitará su competitividad al no tener que incurrir en costos permanentes para actividades coyunturales.
- Rapidez de Respuesta ante la necesidad de recurso humano.
- Deja la búsqueda y selección de personal en manos expertas.
- Base de datos de trabajadores disponibles, organizada de acuerdo con su experiencia y capacitación.
- Rapidez y profesionalidad en el reclutamiento y selección del trabajador y de equipos completos de trabajadores.
- Cobertura inmediata del puesto vacante, lo que otorga flexibilidad y previsión a los programas de producción.
- Cobertura completa para el trabajador en riesgos laborales seguridad social.

- Combate el empleo informal
- Abastece la demanda de trabajo temporal por parte de ciertos trabajadores: amas de casa, estudiantes, etc.
- Puente entre el trabajo transitorio y permanente.

### **¿Qué retos tiene el sector para el presente año 2020?**

El principal reto para el sector es lograr que se entienda que somos la solución a la formalización del empleo flexible en Colombia, respondiendo con un trabajador en misión formal, permanentemente rotativo, en sintonía con una economía sujeta a múltiples vaivenes, incertidumbres y variaciones.

### **Acoset firmó el pacto por el trabajo decente, ¿de qué se trata?**

Este reconocimiento por parte del Gobierno Nacional ha sido por la labor, el beneficio y aportes sociales que las empresas de servicios temporales realizan en todas las actividades económicas del país. Celebramos este pacto que refrenda la lucha que llevamos por años para cumplir con todas las normas legales, la formalidad y respeto a los derechos laborales de los trabajadores en misión, en definitiva, es un espaldarazo del Gobierno en el que enfatiza la formalidad e importante rol de las Est en el país para impulsar el trabajo decente y de calidad.

### **Por último, ¿cuál factor considera importante tener en cuenta para que se acuda a las Empresas de Servicios Temporales?**

Que es un sector que llevas más de 50 años funcionando con éxito en el país, con empresas consolidadas, que, sin duda, son las de mayor experiencia y conocimiento del manejo de recurso humano a lo largo y ancho de la geografía nacional, y que cuentan con legislación particular desde la Ley 50 de 1990, en la que se les da objeto social exclusivo para el envío de trabajadores a terceros, contando para ello con resolución para su funcionamiento, expedida por el Ministerio del Trabajo.



El empleo es de todos

Mintrabajo



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

Ingresar aquí



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

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



Diálogo con Miguel Pérez, presidente de ACOSET.

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



[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)

## 2.13 Sindicalismo.



## 2.14 Sistema biológico.



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

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

*Desde una sociedad de crecimiento industrial hacia una sociedad que sostenga la vida, como diría Joanna Macy; desde un entendimiento del ego disociado del eco hacia una integración del ego y eco o la integración de la mente (noosfera), cuerpo y biósfera, como propone Ken Wilber; desde una mirada cartesiana hacia una mirada ecológica que nos integra horizontalmente con todos los seres vivos, como plantea Fritjof Capra; de un mundo creado por el privilegio a un mundo creado por la comunidad, como sugiere Paul Hawken; desde un paradigma mecanicista hacia un paradigma holístico como evoca Morris Berman; desde un sistema basado en el Ego hacia un sistema basado en el Eco, como lo expresa Otto Scharmer.<sup>71</sup>*

Joanna Macy ha creado un marco teórico para el cambio personal en un viaje a través de la gratitud, el dolor, la interconexión y la transformación social con una visión sistémica de la vida, o la teoría de los sistemas vivos que surge de las ciencias de la vida con la ecología profunda.<sup>72</sup> Ken Wilber se centra en la

---

<sup>71</sup> ¿Época de cambios o un cambio o de época? El Trabajo Que Reconecta México. Obtenido 15/07/2021: <https://circulodeapoyo.org/blog>

<sup>72</sup> Gloria Filax (2011) El trabajo que reconecta: una entrevista con Joanna Macy. Aurora en línea. Obtenido 20/07/2021: <http://aurora.icaap.org/index.php/aurora/article/view/88/107>

creación de una teoría integral del conocimiento en la cual se funden las visiones del misticismo, posmodernismo, la ciencia y otros sistemas teóricos para formar una idea coherente del Cosmos.<sup>73</sup>

Para Fritjof Capra su concepto fundamental es la sostenibilidad, y sugiere organizar las estructuras de producción sociales de una comunidad en forma similar a como la naturaleza organiza su producción de vida, en una red de relaciones comprendida en la teoría de los sistemas vivos, a través de su metabolismo.<sup>74</sup>

Paul Hawken es una de las principales voces del movimiento ambiental y un arquitecto pionero de la reforma corporativa con respecto a las prácticas ecológicas. “nosotros y todos los seres vivos prosperamos siendo actores en la regeneración del planeta, un objetivo de la civilización que debe comenzar y nunca cesar. Practicamos la degeneración como especie y nos llevó al umbral de una crisis inimaginable. Para revertir el calentamiento global, necesitamos revertir la degeneración global”.<sup>75</sup>

Morris Berman propone que, si es que vamos a sobrevivir como especie tendrá que surgir algún tipo de conciencia holística o participativa con su correspondiente formación sociopolítica.<sup>76</sup> Otto Scharmer presenta una dinámica de disrupción en el liderazgo consistente en un enfoque para gestionar el cambio que utiliza la introspección y el autoconocimiento como medios para desarrollar y adoptar nuevas ideas y métodos para el cambio organizacional.<sup>77</sup> Esta época requiere una nueva conciencia y capacidad de liderazgo colectivo para enfrentar los retos de manera más consciente, intencional y estratégica.<sup>78</sup>

Darío Botero Uribe explica la política pública, la teoría social del derecho, y el orden jurídico social como, “aquel orden prefigurado que debe legitimarse en busca de la convivencia, la paz y una vida social fluida por la cual la mayoría acate voluntariamente el orden”.<sup>79</sup>

Aclara la visión de biotrabajo con sus “presupuestos vitalistas sobre la libre actividad, para la realización humana como fin social fundamental”.<sup>80</sup> Buscando una salida a la destrucción de la vida biológica (la actual crisis de la vida en el planeta) y la degradación y el empobrecimiento de la vida material y espiritual que vivimos hoy.<sup>81</sup>

---

<sup>73</sup> Establece una jerarquización de los distintos ámbitos de la realidad, incluyendo sociedades, visiones del mundo, niveles de conciencia, modelos políticos, etc., desplegándose en cuatro cuadrantes (el interior-individual, el interior-colectivo, el exterior-individual, y el exterior-colectivo). Ken Wilber: Biografía y pensamiento. Obtenido 20/07/2021:

<sup>74</sup> Carlos Benavides Martínez. Mcn Biografías. Obtenido 20/07/2021: <http://www.mcnbiografias.com/app-bio/do/show?key=capra-fritjof>

<sup>75</sup> Paul Hawken. Extracto de regeneración. Obtenido 20/07/2021: <https://paulhawken.com/>

<sup>76</sup> La cultura del futuro tendrá una tolerancia mayor para con lo extraño, lo no humano, la diversidad de todos tipos, tanto dentro como fuera de la personalidad, un énfasis en la comunidad en lugar de la competencia, en la individuación en lugar del individualismo, y el fin del falso sistema de sí mismo. y el juego de roles que han profanado tanto las relaciones humanas. Morris Berman. El reencantamiento del mundo. 1987. Editorial Cuatro Vientos. Buenos Aires.

<sup>77</sup> Otto Scharmer, “El trabajo de los líderes es percibir y dar forma al futuro”. Teoría U. Entrevista. Obtenido 20/07/2021: [https://www.clarin.com/economia/-trabajo-lideres-percibir-dar-forma-futuro-\\_0\\_1AQL1FILT.html](https://www.clarin.com/economia/-trabajo-lideres-percibir-dar-forma-futuro-_0_1AQL1FILT.html)

<sup>78</sup> Otto Scharmer. La teoría “U”: Liderar desde el futuro mientras este emerge. Resumen. (Cambridge, MA: Society for Organizational Learning, 2007). Obtenido 20/07/2021: <https://educacion.uahurtado.cl/wpsite/wp-content/uploads/2019/10/scharmer-otto-resumen-de-la-teoria-u.pdf>

<sup>79</sup> Darío Botero Uribe. Teoría social del derecho, 2001.3a.ed.,205p. Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales. Bogotá.

<sup>80</sup> Darío Botero Uribe. Filosofía vitalista, página 101. Editorial Produmedios. 2006. Bogotá.

<sup>81</sup> Damián Pachón Soto. La filosofía de la vida de Darío Botero Uribe: orígenes y legado. Revista Ciencia política. Vol. 14, N.º

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

## 2.15 Sistema de cumplimiento de la legislación social.



Como ya se ha mencionado, el papel fundamental, aunque no único, de un sistema de inspección del trabajo es asegurar la aplicación de la legislación laboral. Esta función implica el uso de una serie de acciones y estrategias complementarias que van, desde el empleo de enfoques de carácter preventivo y/o de asesoramiento técnico y práctico, a la utilización directa de medidas mandatorias, conminatorias, así como, en última instancia, la imposición de sanciones de diversa naturaleza que penalizan la falta de cumplimiento de la norma laboral. El uso de todas estas posibles medidas busca garantizar, de forma flexible, la seguridad jurídica en el ámbito laboral, ya que permite combinar a través de un mismo órgano administrativo de carácter multifuncional, la promoción del cumplimiento con el control de la aplicación.

Este carácter flexible, que comprende, como se ha mencionado, un rango variado de posibles acciones e instrumentos dota de singularidad y centralidad al papel de garante y ejecutor de la norma que, en el ámbito social, ostenta la administración del trabajo (por ello la inspección es la genuina institución encargada de la aplicación de la regla en la administración laboral, y, por tanto, organismo básico de la gobernanza). De hecho, las funciones de control y asesoría técnica son inseparables en la práctica, aunque es el poder ejercer eventualmente la acción punitiva, el que dota a la función inspectora de su carácter sui generis en el ámbito administrativo.

En todo caso y como señala el artículo<sup>82</sup>, párrafo c) del Convenio 81: “... ninguna función (fuera de las de supervisión y asesoría técnica) que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores”. Son

---

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

<sup>82</sup> Vega Ruíz, María Luz. Garantizando la gobernanza: Los sistemas de inspección de trabajo en el mundo. Tendencias y retos. Un enfoque comparado. Organización Internacional de Trabajo. Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América. Central, Haití, Panamá y República Dominicana. San José: OIT, 2013.

muchas las instituciones y los actores que se encargan de promover o de avanzar en un mejor cumplimiento de la norma laboral. Más allá de los actores clásicos en la relación de trabajo, instituciones técnicas de prevención, sistemas de monitoreo privado para promover la aplicación de la norma (el programa Better Work, por ejemplo) o instituciones públicas como las Defensorías del pueblo y Ombudsperson en América Latina y en Europa (en particular en los temas relativos a la discriminación y el acceso a la justicia), son algunos de los ejemplos que ilustran la multiplicidad de actores.

Más allá de la multiplicidad de actores, son numerosas las prácticas y acciones que han sido diseñadas y puestas en prácticas para fomentar el cumplimiento. Es el caso de algunos sistemas preventivos (voluntarios u obligatorios), como por ejemplo las evaluaciones de riesgos laborales en la empresa en Europa, que son reflejo de que la promoción y la aplicación de las normas laborales, en este caso las relativas a la seguridad y salud, son competencia de los actores involucrados, sin perjuicio del papel de la inspección en apoyar y monitorear el desarrollo del proceso.

## 2.16 Sistema vivo y la tecnociencia.



La intimidad es la relación de un sistema vivo con el entorno, es un agente que se hace con grados de libertad, es un sistema autónomo en las interacciones y la independencia, cruza la economía, la bioética y el derecho, mediante la transformación de la energía, la materia y la información creando su propio hábitat y familia. Cuando en una empresa el sistema vivo, está sometido a perder algún tipo de interacción<sup>83</sup>, se vulneran los grados de libertad y la intimidad, así como su capacidad de encarar la forma de vida que puede y pudiere vivir, por ejemplo, cuando hay ciberacoso en el trabajo la tecnología en vez de ser una mediación para el logro de la viabilidad del sistema a futuro como sistema vivo del trabajador y su familia, se convierte en una herramienta de vulneración de intimidad como condición vital, derecho y capacidad.

Por ciberacoso en el mundo del trabajo entendemos y nos referimos a la ejecución de cualquier comportamiento agresivo contra una víctima individual o un grupo individualizado de víctimas a través de

---

<sup>83</sup> Por ejemplo, haciendo un control micro gerencial tratando a los trabajadores como menores de edad.

las TIC en el contexto del trabajo.<sup>84</sup> La autonomía es una condición de realización del sistema vivo, es un derecho y a la vez una idea orientadora del sistema vital expuesto al problema de viabilidad. La bioética conecta autonomía como derecho, y lo introduce como sistema viviente, quedando la intimidad completamente establecida. La intimidad no existe, la intimidad se crea, por eso se habla de agente, según “la biología”<sup>85</sup> es una membrana porosa que recibe información y se conecta al entorno, haciéndose cada vez con una variedad tal, que le permite crear su realidad (Ambiente interno) y hacer su entorno propio, requiriendo flexibilidad y grados de libertad, con una complejidad interna capaz de interactuar.

Las células son singulares, la membrana es lo que protege la célula, si vulnero la intimidad daño el sistema vivo, porque mediante esa complejidad se relaciona con el mundo y se desarrolla. La intimidad como grado de libertad, permite conectar el derecho con la vida humana del trabajador, necesitando de ella para funcionar como sistema vivo. En cuanto a la intimidad como un elemento articulador de las dimensiones del habitar y sus relaciones con la identidad y comunidad, se encuentra que entre dos individuos puede haber similitudes fisiológicas, psicológicas o biológicas, pero cada ser es en sí mismo uno y único.<sup>86</sup>

La identidad nace con los derechos, así tenemos el derecho a un nombre, a una nacionalidad, incluso a una privacidad, la identidad se entiende como algo inmóvil que me hace pertenecer a tal o cual país.<sup>87</sup> De todos modos, a todos los niveles de la escala biológica, ni la similitud genética, ni la similitud fisiológica, ni la casi similitud psicológica, ni la similitud de los avatares vividos pueden alterar la ipsidad de un ser viviente.<sup>88</sup> Este problema desde la biología, el derecho y la bioética se conecta con la intimidad y la carga teórica de los sistemas de desarrollo basados en las ciencias de la vida, por ejemplo, la física cuántica.

Cuando se vulnera la autonomía de un trabajador se vulnera la intimidad; la autonomía como principio es como su casa, necesaria para interactuar con el mundo que la diferencia con el entorno y lo conecta. Un sistema vivo tiene que estar haciéndose, no está hecho de una vez por todas, alejado del equilibrio, con propósito propio.

---

<sup>84</sup> Este entendimiento se basa en la definición de Einarsen y colaboradores que encontramos en S. Einarsen et al., 2011, pág. 22. De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M. 2020. “Actualización de las necesidades del sistema”: Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC: , Documento de trabajo de la OIT 1 (Ginebra, OIT)

<sup>85</sup> (Apertura informacional y clausura estructural organizacional) Para Maturana y Varela, un sistema autopoietico reacciona ante el ambiente en orden a mantener su organización. Esta propiedad fue llamada clausura organizacional y luego clausura operacional. Por esta propiedad el sistema intercambia materia y energía, pero no información, y por ende el sistema no acepta un mecanismo de control (tal como fue concebido en la cibernética de primer orden). El sistema autopoietico es autónomo y mantiene su propia identidad. En este sentido los sistemas autopoieticos reconocen solo aquellas influencias ambientales que permiten el mantenimiento del sistema. Ibáñez, Agustín. (2005). De la Célula a la Mente. Psykhe (Santiago), 14(1), 107-120. <https://dx.doi.org/10.4067/S07>

<sup>86</sup> Natalia Gutiérrez Gómez. La intimidad como un elemento articulador de las dimensiones del habitar. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Arquitectura Escuela del Hábitat. 2009. Medellín.

<sup>87</sup> Pardo José Luis (1996). La intimidad. España. Pre - textos. Citado por Ibidem

<sup>88</sup> El principio de exclusión significa que cada ser viviente, aunque reproducido, reproducible y reproductor, aunque espécimen de un genos, aunque reemplazante y reemplazado, es único, irremplazable e irreproducible, no tanto y solamente en su singularidad objetiva (genética, fisiológica, morfológica, psicológica), sino sobre todo en su ser subjetivo: es único para sí mismo. Morin, Edgar. (1997). El método. La vida de la vida. Cátedra: Madrid: Pág. 543. Citado por Ibidem.

La educación y el derecho tratan al sistema vivo como un algoritmo imponiéndole un propósito desde afuera, terminando convertido en una máquina y violando la intimidad, es necesario superar el dualismo antropocentrista, como una tara de occidente, el sistema humano es una forma de vida, pero no es la única, para ser viable tiene que interactuar con los otros sistemas vivos.

Para entender lo que sucede con el derecho a la intimidad laboral es necesario conocer el contexto y las tendencias actuales que permean el trabajo signado por la tecnología, surgiendo riesgos psicosociales al manipularse la información privada de los autoempleados y de los asalariados con fines de acoso laboral.

Los ciberacosadores, por ejemplo, pueden invadir la privacidad y el santuario del hogar de las víctimas o sus espacios personales a través del uso de las TIC.<sup>89</sup> La expectativa de privacidad es, entre otros, un criterio relevante para establecer si determinadas expresiones o manifestaciones de la vida de las personas se encuentran comprendidas por el ámbito de protección del derecho a la intimidad o si, por el contrario, pueden ser conocidas o interferidas por otros.<sup>90</sup> El derecho a la intimidad no es absoluto –como no lo es ningún derecho fundamental–, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el límite que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr un fin constitucionalmente legítimo y sea proporcionado.<sup>91</sup>

En relación con los nuevos a labores emergentes mediadas por la tecnología, surge un desequilibrio de poder del trabajador frente al del empleador, por falta de normas que regulen los vacíos jurídicos en cuanto a prestaciones, seguridad social y riesgos laborales, el congreso no ha creado leyes para el trabajo decente de los jornaleros digitales, debido a intereses políticos. Tenemos la mitad de la pantalla ocupada por modalidades laborales precarias sin una legislación laboral como para proveer un mínimo de beneficio y contención. Las regulaciones están pensadas para el trabajo en relación de dependencia y no para el resto, que son millones. Vamos hacia un modelo de menos oficina y más trabajo en casa con menos horarios. Para esto habrá que renegociar los convenios sin que el trabajador pierda ningún derecho y quede esclavo de las dinámicas del empleador.<sup>92</sup>

En Colombia, la Ley 1273 de 2009 creó nuevos tipos penales relacionados con los delitos informáticos y la protección de información y datos y estableció penas de prisión hasta de diez años y multas hasta de 1.500

---

<sup>89</sup> A resultados de ello, las víctimas pueden sentirse menos capaces de protegerse contra el perpetrador, especialmente si la conducta de ciberacoso tiene lugar en el foro de una red pública como Facebook o Twitter y, por lo tanto, frente a una audiencia potencialmente infinita en el ciberespacio. (C. Langos y M. Giancaspro, 2017, pág. 3). De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M. 2020. "Actualización de las necesidades del sistema": Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC: Documento de trabajo de la OIT 1. Ginebra.

<sup>90</sup> Alejandro Linares Cantillo. M.P. Sentencia T-574/17. Corte Constitucional. Alcance del derecho a la intimidad frente a la divulgación de conversación virtual de grupo WhatsApp, creado en el entorno laboral.

<sup>91</sup> Ibidem.

<sup>92</sup> 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>

salarios mínimos vigentes.<sup>93</sup> Es necesario mostrar los actos ilícitos regulados penalmente, atentatorios contra la intimidad del trabajador que le generan daño:

La revelación de secretos, la violación del secreto de las comunicaciones, la interceptación ilegal de comunicaciones personales, la utilización y/o modificación de los datos personales sin consentimiento, el acceso ilegal a datos y sistemas informáticos, la difusión de datos, hechos o imágenes captadas ilícitamente, así como amenazas, coacciones y falsificación de documentos privados, certificados y tarjetas bancarias.<sup>94</sup>

La gran mayoría de delitos informáticos tienen que ver en la actualidad, sobre todo, con las facilidades que dan los usuarios de las plataformas de internet a los ciberdelincuentes. Muchísimas personas publican en sus redes sociales datos sensibles, como, por ejemplo, dirección de su casa, lugar y puesto de trabajo, lugar de estudio de sus hijos, número de documento, fecha de nacimiento, etc., datos que aprovechan los delincuentes para, de manera sistemática, sacar de la misma víctima datos para acceder a sus cuentas bancarias, tarjetas de crédito, etc.<sup>95</sup>

---

<sup>93</sup> Gloria Helena Rey. Los delitos en la era digital sí se penalizan. 11/01/2022. P.p. 2.9. El Tiempo.

<sup>94</sup> Ibidem.

<sup>95</sup> Ibidem.





El empleo es de todos

Mintrabajo

Programa radial

# El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •




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

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



# Todos los jueves

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



o haz clic aquí 



## 2.17 Situación actual y su relación con el futuro ambiental.



## 2.18 Sociedades comerciales.<sup>96</sup>



Internacionalmente, las empresas que tienen un propósito que va más allá del interés económico y que generan un impacto positivo en la sociedad y el medioambiente, son conocidas como “Empresas de Triple Impacto”, “Empresas Híbridas” o “Empresas de Beneficio”. Este tipo de empresas tuvo su origen en Estados Unidos a finales de la década pasada, planteando un nuevo paradigma en la manera en que las empresas definen el éxito económico. Muy pronto, en los años siguientes, países como Italia, Reino Unido y España comenzaron también a abrirle paso a estas nuevas empresas adaptando sus legislaciones comerciales y societarias. Esta tendencia también llegó a Latinoamérica. Así, en el año 2018, Colombia fue el primer país de la región en otorgarle reconocimiento legal a estas empresas y las denominó “Sociedades de Beneficio e Interés Colectivo”, mediante la Ley 1901 de 2018.

Argentina, Brasil, Chile y Uruguay también están avanzando en el reconocimiento legal de las empresas de triple impacto.

Existen organizaciones privadas internacionales que comparten la filosofía de las empresas BIC. Sistema B, por ejemplo, es una organización que articula, promueve y certifica la existencia de empresas de triple impacto y crea una comunidad de buenas prácticas a partir de las Empresas B Certificadas. Por su parte, GRI (Global Reporting Initiative) ofrece estándares para que las empresas elaboren de manera consciente y transparente sus reportes de sostenibilidad y a través de ellos den cuenta del triple impacto.

---

<sup>96</sup> Sociedades BIC. Obtenido 23-02-2023: <https://www.mincit.gov.co/minindustria/sociedades-bic/ebook-sociedades-bic-02dic.aspx>

## 2.19 SOS por el futuro de la humanidad.



## 2.20 Suelo y trabajo rural.



## 2.21 Suelos.



## 2.22 Suicidio por estrés laboral.



### **¿Qué es la Fundación Construyéndonos?**

Nuestra misión es buscar las mejores alternativas para la promoción de la salud mental por medio de iniciativas responsables, articuladas y adecuadas, siempre realizadas de la manera más integral posible como lo sugiere la ley de salud mental y utilizando los mecanismos que existen para lograrlo. Reconociendo que esta labor no solo es de nuestro interés, estamos gestionando para que personas tan importantes y reconocidas como usted, se unan a este propósito con el que podremos realizar acciones pertinentes para gestionar la salud mental en nuestro país.

Teniendo en cuenta lo anterior, queremos manifestarles que nuestra fundación, la cual ha tenido gran acogida en el departamento del Quindío y en donde se ha logrado por primera vez tener una intervención inmediata, oportuna y continua para la comunidad como primeros respondientes, con la apertura de la línea de atención para la salud mental, consideramos importante implementar estas acciones en todo el territorio, ampliando la atención por medio de una Línea para la Salud Mental de ámbito nacional y la estrategia que parte de esta. Es por eso por lo que solicitamos respetuosamente su apoyo entendiendo que para ustedes el tema de la salud mental es de la mayor importancia.

### **¿Qué es el estrés relacionado con el trabajo?**

El término “estrés” se utiliza en muchos sentidos hoy en día, describiendo todo desde sentirse enfermo por la mañana hasta el estado de ansiedad que lleva a la depresión. Entre ciertos grupos científicos el estrés tiene connotaciones tanto positivas como negativas. En el contexto de este informe, sólo se tendrá en cuenta el estrés con un impacto negativo y se abordará en el marco del lugar de trabajo.

El estrés no es un trastorno a la salud sino el primer signo de una respuesta a un daño físico y emocional. La definición del estrés y la terminología para referirse a los factores de riesgo psicosocial (peligros psicosociales) y a los riesgos psicosociales ha cambiado a lo largo de los años.

El término “estrés” fue utilizado por primera vez por Hans Selye en 1936 para definir el estrés en términos biológicos como “una respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier solicitud de cambio”. Su investigación condujo al estudio del estrés en las funciones cerebrales. Definió asimismo los “factores estresantes” como las circunstancias desencadenantes de una respuesta fisiológica y psicológica del organismo, para distinguir el estímulo de la respuesta.

En este sentido, un factor estresante puede ser un agente biológico, una condición medioambiental, un estímulo externo o un evento. El estrés puede referirse a una condición negativa o una condición positiva que responda a un factor estresante y que pueda tener un impacto en la salud mental o física y en el bienestar de una persona. Hoy en día, la salud está reconocida como una combinación de factores biológicos, psicológicos (pensamientos, emociones y comportamientos), y sociales (socioeconómicos, socio ambientales, y culturales).

### **¿Cuál es la magnitud del problema del stress en el trabajo?<sup>97</sup>**

En las últimas décadas, la globalización y el progreso tecnológico han transformado el mundo del trabajo introduciendo nuevas formas de organización del trabajo, relaciones laborales y modelos de empleo y contribuyendo al aumento del estrés relacionado con el trabajo y los trastornos asociados al mismo. La globalización ha dado lugar a considerables nuevas oportunidades de desarrollo económico, pero también

---

<sup>97</sup> Servicio de administración del trabajo, inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo. ↪ Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Organización Internacional del Trabajo 2016. Ginebra

al peligro que suponen los procesos de competitividad global por la presión que ejercen respecto de las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos fundamentales.

La globalización ha llevado a cambios en los modelos de empleo a través de una mayor flexibilidad de los procesos de trabajo, más empleo a tiempo parcial y trabajo temporal, y contratación independiente del personal. Estas prácticas pueden dar lugar a mayores exigencias e inseguridad laborales, un menor control y una mayor probabilidad de despido de los trabajadores.

El progreso tecnológico y la aparición de internet han conducido a numerosos cambios e innovaciones en los procesos de trabajo, haciendo cada vez más difícil identificar la delimitación entre el trabajo y la vida personal. Los trabajadores pueden sentir que estando conectados más tiempo al trabajo y respondiendo rápidamente es un signo de buen rendimiento, continuando a realizar en la práctica su trabajo en casa y fuera de los horarios de trabajo.

La incompatibilidad de los roles del trabajo y la familia, motivo de conflicto de comportamiento, de tiempo y de tensión en el trabajo, pueden hacer que resulte difícil o imposible cumplir con las exigencias familiares y viceversa.

### **¿Qué es el Síndrome de Burnout, Como se identifica el síndrome del quemado?<sup>98</sup>**

El burnout (o agotamiento) es un estado de agotamiento físico, emocional y mental que resulta de la implicación a largo plazo en situaciones laborales emocionalmente exigentes.<sup>61</sup> El Síndrome de burnout se puede describir como una respuesta prolongada a una exposición crónica a riesgos psicosociales emocionales e interpersonales en el trabajo.

Se caracteriza por un agotamiento emocional, cinismo (actitudes negativas, deshumanizadas e insensibles hacia las personas que son las receptoras de los servicios de uno), despersonalización, falta de implicación en el trabajo, bajos niveles de realización personal e ineficacia.<sup>62</sup> El burnout puede ocurrir cuando existe una desconexión entre la organización y el individuo respecto de los principales ámbitos de la vida laboral: valores, justicia, sociedad, recompensa, control y carga de trabajo.

El burnout es principalmente el resultado de los siguientes factores psicosociales: elevado o incontrolable carga de trabajo (exigencias de carácter cuantitativo y emocionales), ambigüedad de roles, cambios organizativos, baja satisfacción laboral y realización personal, desequilibrio de recompensa por el esfuerzo realizado, escasas relaciones interpersonales y de apoyo en el trabajo y la violencia en el lugar de trabajo, incluidos el acoso y el bullying. El dolor de cabeza, el insomnio, los trastornos del sueño y alimenticios, el cansancio y la irritabilidad, la inestabilidad emocional y la rigidez de las relaciones sociales

---

<sup>98</sup> Servicio de administración del trabajo, inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo. ↪ Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Organización Internacional del Trabajo 2016. Ginebra

son algunos de los síntomas inespecíficos asociados al síndrome de burnout. El Síndrome de burnout se ha asociado también al alcoholismo y los problemas de salud como la hipertensión y el infarto de miocardio. Otros efectos pueden ser la disminución de la energía, los trastornos de sueño y quejas neurovegetativas y funcionales. La incidencia de burnout y su reconocimiento ha aumentado de forma importante durante los últimos años y se han realizado varios estudios en numerosos países para examinar sus causas; siendo la más significativa de todo el estrés relacionado con el trabajo. Además, un número creciente estudios muestra que el género femenino se asocia con un creciente riesgo de sufrir burnout.

Esto se puede explicar por el hecho de que varios factores psicosociales relacionados con el burnout y el estrés relacionado con el trabajo pueden ser más frecuentes entre las mujeres (por ejemplo, el doble papel que tienen que jugar en el hogar y en el trabajo; los roles de género de la sociedad y la influencia de las expectativas sociales, el riesgo de acoso sexual en el trabajo y la violencia doméstica y la discriminación de género reflejada en los salarios inferiores y en las mayores exigencias del trabajo).

### **Explíquenos el suicidio en el contexto del trabajo:**

Cada año más de 800.000 personas mueren como consecuencia del suicidio según la OMS.<sup>99</sup> Más del setenta y cinco por ciento de todas las muertes por suicidio tienen lugar en los países de ingresos bajos y medios y la mayoría de las muertes por suicidio ocurren entre la población económicamente activa. Los comportamientos suicidas se han asociado a los síntomas de la depresión. El vínculo entre el suicidio y los trastornos mentales (en concreto, la depresión y los trastornos asociados al abuso de sustancias) es un hecho reconocido.<sup>100</sup>

El suicidio es una decisión íntima, y lo detonan condiciones de riesgo psicosocial en las empresas, que terminan afectando la salud mental del trabajador. Fallas laborales, se observan, en una epidemia suicidios en serie, estos hechos se han convertido en uno de los casos de supuesto acoso laboral más sonados de Europa.

*“Sus directivos, son acusados de ser los impulsores de una cultura empresarial que supuestamente provocó que 19 trabajadores se suicidaran, otros 12 lo intentaron y 8 más sufrieran depresión. El caso de France Telecom 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”<sup>101</sup>.*

En la historia de la psicología social, se presentó un culto, causante de suicidios colectivos<sup>102</sup>, en una secta, dirigida por el pastor estadounidense, James Warren Jim Jones, el 18 de noviembre de 1978, por

<sup>99</sup> OMS, La depresión (Nota descriptiva N°369. Octubre de 2015), <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs369/es/> Ibidem.

<sup>100</sup> OMS, Suicidio (Nota descriptiva N ° 398. Agosto de 2015), <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs398/es/> Ser. Ibidem.

<sup>101</sup> BBC News Mundo. (11 de 07 de 2019). Obtenido de <https://www.eltiempo.com/economia/sector-financiero/france-telecom-por-suicidios-de-trabajadores-juzgan-a-ejecutivos-de-empresa-europea-387168>

<sup>102</sup> Reiterman, T., & Jacobs, J. (1982). Raven: The Untold Story of Rev. Jim Jones and His People. Dutton Adult.

parte de 912, de sus miembros en Jonestown (Guyana).

Los creyentes, eran explotados laboralmente y en situación de vulnerabilidad, por el desempleo. El patrón de reclutamiento ideológico y adoctrinamiento fue llenar vacíos existenciales, relacionados con la búsqueda de significado, por la vida.

Con frecuencia, son varios los factores de riesgo que actúan de forma acumulativa para aumentar la vulnerabilidad de una persona a adoptar comportamientos suicidas, incluidos aquellos a nivel individual (por ejemplo, los intentos de suicidio previos, los trastornos mentales, el consumo nocivo de alcohol o drogas, las pérdidas económicas, el dolor crónico y los antecedentes familiares de suicidio).<sup>103</sup>

Pensando la relación, suicidio - trabajo, es urgente detener las manifestaciones, de una cultura de no vida y muerte, presente en los jóvenes, que ni estudian ni trabajan, los desempleados y los acosados en el trabajo.

Las intenciones suicidas pueden surgir por riesgos psicosociales asociados a coyunturas judiciales, discriminación, aislamiento, relaciones conflictivas, abuso físico o psicológico, problemas académicos o de trabajo.<sup>104</sup>

La precarización laboral, como causa y origen del suicidio, es un problema de ética aplicada, a escala bioética y biopolítica; a ser tenido en cuenta, por la academia, el estado y a las empresas; es hora de evitar, la anti - vida laboral, resultado de ver el trabajo como negocio o mercancía.

Con frecuencia, son varios los factores de riesgo que actúan de forma acumulativa para aumentar la vulnerabilidad de una persona a adoptar comportamientos suicidas, incluidos aquellos a nivel individual (por ejemplo, los intentos de suicidio previos, los trastornos mentales, el consumo nocivo de alcohol o drogas, las pérdidas económicas, el dolor crónico y los antecedentes familiares de suicidio).<sup>84</sup> Sin embargo, las intenciones suicidas pueden surgir por riesgos psicosociales asociados a coyunturas judiciales, discriminación, aislamiento, relaciones conflictivas, abuso físico o psicológico, problemas académicos o de trabajo.

**¿Qué es salud mental?**

**¿Que son problemas y trastornos mentales?**

**¿Qué es el estigma en la salud mental?**

---

<sup>103</sup> Foster (2011). Servicio de administración del trabajo, inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Organización Internacional del Trabajo 2016. Ginebra

<sup>104</sup> Ibidem

¿Cuáles son los Factores de riesgo psicosocial en el mundo del trabajo?

¿Como se identifican síntomas de afectación de la salud mental en el trabajo y sus diferentes desencadenantes?



El empleo es de todos Mintrabajo

UNIVERSIDAD **U2** Piloto DE COLOMBIA

Red de Radio Universidad de Colombia

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



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

**PREVENCIÓN DEL SUICIDIO ASOCIADO AL TRABAJO**

**CONVERSATORIO**  
Ángela María Gómez Marín.  
Directora de la fundación  
construyéndonos

**¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.**  
[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)

## 2.23 Suicidio.



### **Conducta suicida: alternativas de prevención desde los entornos laborales.<sup>105</sup>**

En la actualidad, los entornos laborales enfrentan un gran reto: el cuidado de la salud mental de los trabajadores en un escenario en el que los problemas y trastornos de la salud mental, que pueden llegar hasta la conducta suicida, se han incrementado. A su vez, con la reciente pandemia por la COVID-19 se agudizaron los trastornos de salud mental (Organización Panamericana de la Salud, 2020) lo que conlleva a que desde las áreas de Salud y Seguridad en el Trabajo se identifique la importancia de conocer más sobre este fenómeno, de tal manera que se pueda intervenir de manera oportuna y eficaz. En Colombia, la Ley de Salud Mental define este aspecto como “un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que les permite a los sujetos, individuales y colectivos, desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales” (Ley 1616 de 2013). En otras palabras, la salud mental es crucial para que las personas se sientan plenas y puedan desempeñar actividades vitales como relacionarse, estudiar y trabajar.

Se destacan algunas de las alternativas de prevención frente a la conducta suicida desde los entornos laborales, las cuales provienen de la revisión de la literatura disponible desde el 2006 al 2022 y que, sin duda alguna, se convierten en una base para la construcción de políticas, programas y estrategias que se pueden desarrollar, implementar y evaluar en los entornos laborales. La conducta suicida es un entramado complejo de pensamientos y comportamientos autolesivos que pueden presentarse de manera progresiva y llevar a una persona a atender contra su propia vida. En la tabla 1 se describen algunos aspectos en la progresión de esta conducta.

Si nos remitimos a la normatividad vigente, en la Ley 1010 de 2006 “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, se vislumbran aquellas modalidades de maltrato laboral que puede ir desde obstaculizar el crecimiento personal y el irrespeto hasta la persecución laboral o la violencia física (Congreso de Colombia, 2006). Es importante tener en cuenta que estas y otras modalidades de acoso (mobbing) pueden generar problemas de salud de los trabajadores, ausentismo o estrés que, en algunos

---

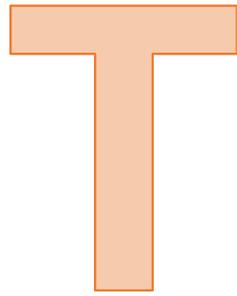
<sup>105</sup> Ana Mayerli Monsalve Mantilla, Conducta suicida: alternativas de prevención desde los entornos laborales. Consejo Colombiano de Seguridad. Obtenido:10/10/2022: <https://ccs.org.co/portfolio/conducta-suicida-alternativas-de-prevencion-desde-los-entornos-laborales/>

casos, pueden ser parte de los factores desencadenantes para la conducta suicida (Escudero García & Marhuenda Amoros, 2019; Observatorio Vasco de Acoso Moral, 2012; Trujillo Flores et al., 2007).

Ahora bien, la Resolución 2646 de 2008 establece disposiciones y define responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. De esta manera, permite evaluar y, por ende, controlar los diversos componentes del riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2008).

En términos generales, estas evaluaciones son llevadas a cabo por medio de encuestas de riesgo psicosocial, consultas médicas de salud laboral o inspecciones de los lugares de trabajo, rol que, en su gran mayoría, es desempeñado por el área de SST en compañía de integrantes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST). La función de dicho comité es indispensable en las empresas para apoyar las actividades del área de SST, pero también para discutir sobre situaciones que se presenten y afecten a los trabajadores, reflexionar sobre estrategias de mejora del área laboral, entre otras. Así mismo, la Resolución 652 de 2012 establece la conformación del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y dicta otras disposiciones (Ministerio de Trabajo, 2012).

Finalmente, la Ley 1616 de 2013 ordena al Ministerio de Salud y Protección Social y, por supuesto, a las direcciones territoriales de salud, implementar sistemas de vigilancia epidemiológica en eventos de salud mental incluyendo, entre otros aspectos, la conducta suicida. Además, en su artículo 9 destaca la importancia de implementar acciones de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el escenario laboral. Entre dichas acciones se encuentran el fomento del buen trato, la inclusión social y la prevención de las violencias, incluyendo hostigamiento, acoso y suicidio (Ley 1616 de 2013).



## 3.1 Tecnociencia.



Tecnología es la técnica que emplea conocimiento científico; más precisamente cuerpo de conocimiento es una tecnología en sí y solamente si es compatible con la ciencia coetánea y controlable por el método científico, se lo emplea para controlar, transformar cosas o procesos naturales o sociales<sup>106</sup>.

El desarrollo tecnológico en el trabajo, por una parte, puede ahorrar esfuerzos; por otro lado, si no se controla puede interferir en la libertad humana, al absorber la vida íntima de las personas, por ejemplo, con el mal uso de las redes sociales.

El término tecnociencia es un recurso del lenguaje para denotar la íntima conexión entre ciencia y tecnología y el desdibujamiento de sus límites<sup>107</sup>.

No es suficiente con soluciones ergonómicas o de seguridad para operar, para que se considere que una tecnología está centrada en las personas, hay que tener en cuenta los valores de las personas<sup>108</sup>. Una tecnología centrada en las personas, en los beneficios que obtienen en su calidad de vida, invoca la noción de tecnología apropiada.<sup>109</sup>

Así como se utiliza la tecnología, siguiendo paso a paso, al trabajador, para que su trabajo genere réditos empresariales, afectando su intimidad; debe facilitarse su labor con lo mejor de los adelantos tecnológicos. Esa intromisión al derecho a la intimidad surge cuando se sacrifica el bienestar del trabajador, por la búsqueda de la ganancia y productividad desmedida.

El rápido progreso de la ciencia y la tecnología es fascinante y supone un desafío constante para nuestra imaginación y nuestras expectativas, pero exige al mismo tiempo que ahondemos nuestra comprensión

---

<sup>106</sup> Según Mario Bunge. Obtenido de [14/1272019. armenestrella23.blogspot.com/2017/10/definicion-de-tecnologia-segun-varios.html](https://www.armenestrella23.blogspot.com/2017/10/definicion-de-tecnologia-segun-varios.html)

<sup>107</sup> No necesariamente conduce a cancelar las identidades de la ciencia y la tecnología, pero sí alerta que la investigación sobre ellas y las políticas prácticas que respecto a las mismas se implementen, tienen que partir del tipo de conexión que el vocablo tecnociencia desea subrayar. Se trata de tomar conciencia de la naturaleza tecnocientífica de la actividad científica y tecnológica contemporánea. La Biotecnología, la Farmacología, la Química Sintética serían algunos ejemplos, entre muchos, que ilustran la naturaleza de la tecnociencia. La ciencia y la tecnología como procesos sociales. Lo que la educación científica no debería olvidar.

De la ciencia a la tecnociencia: pongamos los conceptos en orden. Organización de Estados Iberoamericanos. 14/12/ 2019. Obtenido de <https://www.oei.es/historico/salactsi/nunez02.htm>. Núñez Jover J.

<sup>108</sup> Citando a: (Illich, I., Tools for Conviviality, London: Calder and Beyors, 1.973). Osorio. M. Carlos. Enfoques sobre la tecnología. O.E.I. Revista Iberoamericana de ciencia y tecnología. Número 2 / Enero – Abril. 2002. 14/ 12/ 2019. Obtenido de:

<https://www.oei.es/historico/revistactsi/numero2/osorio.htm>

<sup>109</sup> Ibidem.

de sus repercusiones éticas<sup>110</sup>. No solo en el trabajo sino en todos los ámbitos de la sociedad.

La desigualdad es un fenómeno muy documentado en los últimos tiempos. Therborn, Stiglitz, Rodrick, Piketty y Krugman, autores de variados lugares con fundamento económico y social, refieren el crecimiento desmesurado y los negativos efectos que tiene sobre la sociedad. La desigualdad económica es una razón para hablar del principio de igualdad desde una perspectiva de principios filosóficos y derechos humanos.<sup>111</sup> En cuanto a cambios y reformas legislativas, relacionadas con la tecnología, y buscando un desarrollo económico, laboral y social pensado desde la igualdad, en el congreso se ha aprobado:

- Reglamentación del teletrabajo y trabajo en casa, que pasó de 122.000 personas en el país antes de la pandemia a más de 4 millones a la fecha.<sup>112</sup> Esta iniciativa tendrá un impacto directo en la reactivación económica, en la productividad y descongestión de las ciudades; se estima que entre el 20 y 25% de los empleos se pueden desempeñar de manera virtual, en especial en el sector servicios.<sup>113</sup>

Así mismo en el congreso se ha propuesto:

- Impulsar la seguridad social a trabajadores o usuarios de plataformas digitales como Rappi, Domicilios.com o Uber Eats.<sup>114</sup>
- Digitalizar los trámites de los ciudadanos y definir la estrategia de Colombia en la materia. El expediente digital electrónico del sector justicia, mediante la implementación de los servicios ciudadanos digitales, como la carpeta ciudadana.<sup>115</sup>

---

<sup>110</sup> Por otra parte, cabe decir que la ciencia y la tecnología pueden suscitar temores y generar riesgos los peligros que pueden derivarse de ellas para el medio ambiente y la salud del género humano y las especies animales no sólo plantean incertidumbres en el ámbito estrictamente científico y tecnológico, sino que además suscitan preocupaciones en el plano económico, social y ético. 26/ 4/ 2020. Obtenido de: [www.unesco.org/shs/ethics](http://www.unesco.org/shs/ethics). Henk ten Have. División de Ética de la Ciencia y la Tecnología. Portal del Sector de Ciencias Sociales y Humanas de la UNESCO.

<sup>111</sup> Renta básica universal: temas normativos y derechos humanos. Carlos Guarnizo. Renta básica ya. Diálogos, saberes y propuestas. Escuela Nacional Sindical. Primera edición: diciembre de 2020. Medellín.

<sup>112</sup> Santos Diego. Necesitamos congresistas digitales. 17/8/ 2020 P.P. 2.8. El Tiempo.

<sup>113</sup> Muñoz Víctor. 28 /7/2020. Entrevista. 17 proyectos, la cara digital de la reactivación económica p.6. Portafolio.

<sup>114</sup> Redacción economía. El Gobierno no llevaría grandes reformas económicas al Congreso. p.6. Portafolio.

<sup>115</sup> Muñoz Víctor. 28 /7/2020. Entrevista. 17 proyectos, la cara digital de la reactivación económica p.6. Portafolio.

## 3.2 Tecnociencia afectaciones.



## 3.3 Tecnociencia en el trabajo.



### 3.3.1 Implante de chips en los trabajadores:

Este sistema permite vigilar y controlar el movimiento de los empleados, lo que tipificaría una intromisión a su derecho a la libertad y a la intimidad.<sup>116</sup> Hasta las manos se van automatizando. Microchips del tamaño de un grano de arroz que se implantan entre el dedo gordo y el índice de la mano permiten a los empleados de varias empresas innovadoras entrar sin timbrar tarjetas o pagar por comida en la cafetería<sup>117</sup>.

### 3.3.2 Biometría:

En los aeropuertos hay máquinas que permiten hacer la migración automática desarrollando software y hardware para la gestión de identidad. Principalmente con las 'pasarelas' en las cuales los viajeros hacen todo el proceso de migración: lectura de pasaporte y validación de identidad con biometría. Con el objetivo de desarrollar el concepto de viajes sin fricción y darles a los pasajeros una solución de autenticación sin documentos a partir de la biometría, se está trabajando el diseño del 'aeropuerto 4.0'. Estos desarrollos también tienen aplicación para el sector financiero, la salud y la policía<sup>118</sup>.

---

<sup>116</sup> Una empresa belga lo aplica: "Implantarse un microchip de identificación bajo la piel es, para algunos, el siguiente paso natural hacia el "internet de las cosas" y una puerta hacia un futuro en el que la tecnología estará al servicio del ser humano, directamente incrustada en su cuerpo. Para otros, que una empresa proponga a sus empleados que se injerten en el organismo una "cápsula" para abrir puertas o acceder al ordenador supone una pérdida de libertad y privacidad en una carrera hacia una sociedad donde la tecnología, al servicio de Gobiernos y empresas, sirve para controlar a los ciudadanos". EFE. (19 de febrero de 2017). El Mundo. Obtenido de: <http://www.elmundo.es/tecnologia/2017/02/18/58a7f828e5fdea8f078b4577.html>

<sup>117</sup> En otro contexto, eso parecería una teoría conspiratoria. ¿Qué mejor manera de controlar y vigilar lo que hacen los empleados? Rodríguez, C. (26 de agosto de 2017). El Tiempo. Obtenido de El Tiempo: <http://www.eltiempo.com/opinion/columnistas/cecilia-rodriguez/mi-arcaica-vida-digital-avances-tecnologicos-123848>

<sup>118</sup> Agencia para la Inversión y el Comercio Exterior de Portugal (AICEP). 15/07/2019. Portugal, con más empresas 'tipo exportación'. Portafolio.

La biometría fácil se presenta como una tecnología avanzada que tiene múltiples usos, especialmente en temas de seguridad laboral. Se ha detectado que la gestión de turnos y los recargos nocturnos en la nómina son un ítem sensible en el que se identifica una fuga importante de dinero. Esta tecnología beneficiará a las empresas en todos los sectores: industrial, producción, empresas de seguridad, sector salud, banca, entre otras y será efectiva para la gestión del personal, control de tiempos y seguridad para el ingreso y salida de los colaboradores<sup>119</sup>.

Las tecnologías que disminuyen las jornadas nocturnas y el trabajo suplementario, así como la optimización en la administración del talento humano, impactan positivamente la gestión laboral y sus recursos se podrían enfocar hacia programas de bienestar. No se requerirá portar documentos físicos para ingresar al sitio de trabajo, en una muchedumbre se podrá ubicar a las personas con precisión, la vida del trabajador será un libro abierto. En China, su uso ya está masificado para transacciones comerciales y por las fuerzas de seguridad para detectar riesgos por presencia de criminales o delincuentes, con antecedentes.

### 3.3.3 Big data:

Más de la mitad de las empresas con una facturación anual de al menos 750 millones de dólares aplicaron en 2018 técnicas de control no tradicionales a sus empleados. Y ya varios de estos desarrollos utilizan el big data para analizar comportamientos patrón de los empleados a partir de sus navegaciones en la red, incluso para recomendar a quién contratar y a quien no, o quién ascender o a quién no según su vida digital<sup>120</sup>.

A los recursos tecnológicos para mejorar la calidad de vida, no tienen acceso la mayoría de la población, es indispensable democratizar las tecnologías,<sup>121</sup> con acceso real y equitativo; con la hiperinformación se dinamizaría el acceso al mercado laboral de veinte millones de colombianos informales.

El tecnotrabajo, si es mal utilizado, puede generar consecuencias laborales adversas y daños colaterales psicológicos; tocando mente, pensamientos e intimidad, detonando trastornos mentales, incapacitantes, con patologías psiquiátricas que, al medicarse, producen efectos secundarios, agravando la salud y somatizando la angustia de los trabajadores.

*“Las plataformas de micro trabajo no están reguladas actualmente por ninguna autoridad, por lo que son las plataformas mismas las que imponen las condiciones. Han recibido*

---

<sup>119</sup> pág. 27. (16 de 10 de 2019). Portafolio.

<sup>120</sup> Martín de Ambrosio. La Nación (Argentina) – GDA. 17/06/2019. p.p.1.18. El Tiempo.

<sup>121</sup> Hay datos que conspiran contra las estimativas más optimistas sobre la "inclusión digital" o el "acceso universal". Hoy, por ejemplo, sólo mil millones de los habitantes de este planeta poseen una línea de teléfono fijo; de ese total, menos de un quinto tiene acceso a Internet por esa vía. Otras modalidades de conexión amplían esos números, pero de todos modos siguen quedando afuera de la Web por lo menos cinco mil millones de terráqueos. Lo cual no causa demasiado asombro si consideramos que el 40% de la población mundial, casi tres mil millones de personas, tampoco dispone de una tecnología más básica: el inodoro. Sibilia, Paula. La intimidad como espectáculo. Primera edición. p. p 28. Fondo de Cultura Económica, 2008. Buenos Aires.

*muchas críticas por no ofrecer apoyo emocional a los trabajadores que moderan contenido y están expuestos a imágenes violentas”<sup>122</sup>.*

### **3.3.4 Economía colaborativa:**

En el contexto laboral actual no quiere decir que haya cambiado la forma de colaborar, en tanto que, la novedad es que se comparten bienes y se prestan servicios entre extraños, en un lugar fijo o desde cualquier parte del mundo, de manera que, están ausentes categorías jurídicas o económicas distintas a las típicas del contrato en su acepción general, pues todos los negocios jurídicos sinalagmáticos podrían definirse como colaborativos en razón a que las partes satisfacen intereses recíprocos de índole económica o de otra naturaleza para cumplir sus propósitos particulares.<sup>123</sup> Con relación a las plataformas de servicios y transporte, la expansión del trabajo digital se refleja en la economía de los pequeños encargos y se refiere a la situación laboral en la que, gracias a la tecnología, las personas son contratadas para trabajos muy puntuales y esporádicos, aportan les pagan y se van, desaparecen hasta que ese mismo empleador u otro les vuelva a llamar<sup>124</sup>.

El trabajo urbano, de los taxistas esta hiperregulado, en contraste con quienes laboran en la economía colaborativa del transporte, aun no legalizadas, que funcionan mediante aplicaciones móviles de servicios de transporte en moto o carro.

*“Los trabajadores que operan en plataformas tipo Uber y Rappi, requieren cobertura en salud pensión y riesgos laborales. Es necesario regular la seguridad social a los trabajadores de la economía colaborativa, como se han hecho en regiones de Estados Unidos, y no derogar la presunción de laboralidad que favorece a estos transportadores. El reto es cómo asegurar coberturas de protección social y estándares laborales.”<sup>125</sup>*

Frente a los vacíos legislativos que deja el auge de la economía colaborativa, basada en las tecnologías de la información, se pregunta ¿Cuáles son las tensiones y límites actuales que se presentan en relación con el derecho al trabajo en el contexto de un estado social de derecho?

Por la imposición del micro trabajo, para una próxima reforma laboral, se propone el pago de seguridad social al trabajador (pensión y salud) por hora; muchas normas laborales se han quedado atrás, porque el mundo es muy dinámico<sup>126</sup>. Es prioritario, urgente y necesario proponer que lo espiritual del trabajo por

---

<sup>122</sup> La OIT en su estudio hace un llamado a una mejor regulación del sector para que se cumplan condiciones como el pago del salario mínimo, y mayor transparencia en los pagos. Ana Lucía González. BBC World Service. Los trabajadores "invisibles" (y mal pagados) que están detrás de tu vida digital.

Obtenido 18/07/2021: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-49172566>

<sup>123</sup> Maritza Cruz Caicedo. Universidad Externado de Colombia Facultad de Derecho Doctorado en Derecho. 2021. Bogotá.

<sup>124</sup> Tamara Tenenbaum. “Sin jefe ni horario, pero con la incertidumbre a cuestas”. La Nación Argentina. Grupo de diarios de América. 11 /03/ 2018. p. p 5. 3. El Tiempo.

<sup>125</sup> Iván Jaramillo. Recuperado en línea el 10/ 05/2019. <https://www.portafolio.co/economia/via-pnd-formalizarian-empleos-de-plataformas-tipo-uber-y-rappi-529014>

<sup>126</sup> Martha Morales Pacheco. Pensión y salud en trabajos por hora: MinTrabajo. 14/ 09/ 2018. El Tiempo.

medio de lo humano sea lo que controle el trabajo y no la tecnología por la tecnología, ya que se ha demostrado que con la prevalencia de la frialdad de las maquinas se diseñan siempre líneas de producción carentes de personalización donde ingenuamente los trabajadores caen en la mecanización.

Una mujer en gestación trabajadora de un aplicativo de transporte, que rompió fuente para dar a luz y en vez de ir al proceso de parto en el hospital; siguió inconscientemente haciendo servicios. Se va a 'uberizar' la economía, porque, así como hoy día la persona que ofrece un servicio de conductor pone sus datos en una aplicación y otra persona que requiere ese servicio lo contacta, lo mismo va a ocurrir con todas nuestras profesiones. Cada hotel, cada restaurante va a tener que diferenciarse y contar su historia<sup>127</sup>.

Para eso va a necesitar un videógrafo, va a necesitar un periodista que cuente su historia que es diferente a la del lado. Entonces va a ir a una aplicación y va a buscar al que esté mejor, al que tenga mejor rating como hoy se busca un Uber. Va a haber un gran mercado digital, tu mercado va a ser el mundo<sup>128</sup>. Las situaciones laborales<sup>129</sup> en las industrias de economía colaborativa, tienen vacíos, ambigüedades y contradicciones, con relación al derecho a la intimidad y al trabajo, afectando la vida y la salud psicofísica del operador digital, sus dueños son empresas disruptivas y emprendedoras, cotizadas en miles de millones de dólares.

Mediante ecosistemas digitales y redes sociales, se contacta a usuarios de servicios de transporte o domicilio, prestando servicios o movilizaciones; la parte operativa son colaboradores, inscritos en bases de datos, que conducen o hacen mandados; y quienes, a mera liberalidad, se desconectan o conectan a la central, que los direcciona, de acuerdo sus requerimientos. Frente a las nuevas formas de trabajo, es necesario *"Replantear la organización del Estado"*.<sup>130</sup> Unas de sus características, que requieren desarrollos legislativos son: Se usan incentivos económicos, recompensando la productividad de la prestación del servicio, las contingencias por catástrofes o accidentes se previenen con pólizas aseguradoras, contra todo riesgo, las fallas y errores en el servicio, se castigan pecuniariamente, dependiendo de la gravedad de la falta se pueden suspender.

*"Los domiciliarios por aplicaciones, no son considerados empleados y, a diferencia de la mensajería tradicional, son remunerados como mini contratistas, sin sueldo mínimo,*

---

<sup>127</sup> ¿Se acerca el fin del trabajo humano? Andrés Oppenheimer. Entrevista. p.p. 18. 12/10/2018. Revista Dinero.

<sup>128</sup> Ibidem.

<sup>129</sup> *"Al cambiar las formas de contratación y el número de horas que se trabajan; hace que las normas dejen de servir. Actualmente hay un régimen laboral que protege al trabajador, pero no al desempleado que quiere trabajar, porque la legislación no permite que le paguen pensión y salud cuando trabaja por hora. La respuesta jurídica es que se mantenga la esencia del contrato de trabajo sin desproteger el trabajo periférico"* Ibidem.

<sup>130</sup> *"Lo anterior señala un problema actual y un reto a futuro, consistente en la necesidad de actualizar el derecho y las viejas normas de trabajo rezagadas, a las que se les dificulta asimilar los cambios, llevando a errores de interpretación que no permiten mejorar las formas de labor, esos sistemas de trabajo, surgidos de economías colaborativas y basadas en las tecnologías de la información, como el micro trabajo, implican la fragmentación de los pagos de la seguridad social, generando una cotización pensional por horas, que replantean la organización del estado frente a estos tipos laborales."* Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. 2019. pp. 19. OIT, Ginebra.

*prestaciones ni seguridad social. Esta es una gran reducción de costos con respecto al acostumbrado de mensajeros, meseros y dependientes en restaurantes y almacenes”.*<sup>131</sup>

El transporte de personas o mandados, ordenados por un aplicativo vía internet, al entenderse como contrato civil o comercial, da al conductor o domiciliario, la categoría de socio, aunque entrega su fuerza de trabajo, en este esquema, no se cumple horario, se actúa discrecionalmente y no hay salario fijo.

Es un sistema que deshumaniza, despersonaliza, maquiniza; es una relación, asimétrica y desigual, sin cargas salariales ni prestaciones (cesantías, prima, vacaciones, dominicales, festivos, recargos por trabajo extra o nocturno).

*“Las empresas de economía compartida<sup>132</sup> y con modelos de negocios parecidos son unas máquinas extremadamente eficientes para crear puestos de trabajo prácticamente de sueldo mínimo con empleos de baja remuneración; en esta nueva forma de empleo fraccional las personas pueden sumar horas extras cuando lo necesiten.”*<sup>133</sup>

### **3.3.5 Digitalización y tic:**

Estos son los desafíos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en relación con la digitalización y tecnologías de la información y comunicaciones, presentados en el documento: Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo de la OIT.<sup>134</sup>

**El posible aumento de algunos riesgos psicosociales:** Percepción de que es necesario estar ‘disponible’ en todo momento y el peor equilibrio entre la vida laboral y la vida personal. Aislamiento (trabajo a distancia y falta de interacción social). Control del rendimiento. Inseguridad en el trabajo. Ciberacoso, ciber agresiones y ciberataques. Tecnoestrés, la adicción a la tecnología y la sobrecarga de trabajo que pueden llevar a; Una mayor presión para mejorar el rendimiento (tomarse menos pausas, correr riesgos, recurrir a las drogas para mejorar el rendimiento, etc.)<sup>135</sup>.

**Un mayor riesgo para la seguridad y la privacidad:** Recopilación y el registro de información personal confidencial. Pérdida de puestos y funciones<sup>136</sup>.

---

<sup>131</sup> 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. Louis Kleyn. Bienvenidas ‘app’, ...con legalidad. 25/ 10/2020. Obtenido de: <https://www.portafolio.co/economia/bienvenidas-app-con-legalidad-543040>

<sup>132</sup> La economía colaborativa es un ecosistema socioeconómico basado en el intercambio de recursos humanos, físicos e intelectuales. Incluye la creación, producción, distribución, intercambio y consumo compartido de bienes y servicios por parte de diferentes personas y organizaciones. Recuperado en línea. 12/9/2018. <http://www.economiadiaria.net/economia-colaborativa-definicion-ejemplos/>

<sup>133</sup> Christopher Mims. “Lo que nadie sabe de la economía compartida. 13 / 04 de 2016.El Tiempo.

<sup>134</sup> Digitalización y TIC: oportunidades y desafíos en materia de SST. Schall y otros autores, 2018; Yassae y Winter. 2017; EU-OSHA, 2017a; Takala, 1998; ILO, 2018a; Reinert, 2016; Cox y otros autores, 2014; Dewe y Kompier 2008. Citado en Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia. Organización Internacional del Trabajo 2019. Ginebra.

<sup>135</sup> Ibidem.

<sup>136</sup> Ibidem.

**Un mayor riesgo ergonómico:** Aumento de la utilización de dispositivos móviles y del trabajo sedentario. Que aumenta el riesgo de contraer afecciones de salud relacionadas (trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual, obesidad, cardiopatías, entre otras)<sup>137</sup>.

**Un mayor riesgo de incidentes y exposiciones:** Falta de evaluaciones de los riesgos en los lugares de trabajo alejados de las instalaciones del empleador, en particular espacios públicos (cafés, medios de transporte, etc.). Los desafíos planteados por la gestión y los resultados de la SST relacionados con una fuerza de trabajo más diversa (debido al mayor acceso al empleo) y dispersa (debido al trabajo fuera de las instalaciones del empleador). La exposición a nuevos riesgos químicos o biológicos o a campos electromagnéticos<sup>138</sup>.

## 3.4 Tecnología en el mundo del trabajo.



## 3.5 Tecnología y trabajo.



## 3.6 Teletrabajo.



---

<sup>137</sup> Ibidem.

<sup>138</sup> Ibidem.

### 3.7 Teletrabajo saludable. <sup>139</sup>



El teletrabajo es la práctica de trabajar de forma remota utilizando Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), las cuales tienen un papel importante y creciente en el lugar de trabajo y un impacto potencial en la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Cuando se organiza y realiza correctamente, el teletrabajo puede ser beneficioso para la salud física y mental y el bienestar social. Puede mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, reducir el tráfico vehicular y el tiempo destinado a los desplazamientos y disminuir la contaminación del aire, todo lo cual puede, indirectamente, mejorar la salud física y mental. El teletrabajo también puede tener beneficios sociales y de salud pública.

Los entornos de teletrabajo pueden no cumplir con los estándares de seguridad y salud ocupacional disponibles en los lugares de trabajo tradicionales. Entornos físicos y diseños del lugar de trabajo deficientes, así como equipos y apoyos inadecuados pueden provocar trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual y lesiones.

Trabajar en un entorno digital en aislamiento físico de los compañeros de trabajo, junto con las posibles dificultades para gestionar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada en lugares por fuera del control directo del empleador, puede dar lugar a problemas de salud mental y conductas poco saludables. Proteger y promover la salud y el bienestar en el teletrabajo requiere un conjunto integral de medidas para proporcionar un entorno de trabajo saludable y seguro, incluida una organización adecuada del trabajo.

Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores tienen un papel en la protección y promoción de la salud y la seguridad durante el teletrabajo, incluida la ergonomía, la salud mental y el bienestar, tal como se define en el Convenio de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo (1981) y el Marco Promocional para la Seguridad en el Trabajo y Convenio sobre la Salud (2006).

Se deben desarrollar programas para promover el teletrabajo saludable y seguro. Dichos programas deben brindar asistencia para evaluar y gestionar los factores de riesgo para la salud y la seguridad; entre otros, el puesto de trabajo, los equipos informáticos y periféricos y el soporte TIC remoto. Los servicios de salud ocupacional pueden ofrecer apoyo ergonómico, de salud mental y psicosocial. Los trabajadores deben colaborar con los empleadores en la implementación de estas medidas, cooperando con su empleador y

---

<sup>139</sup> Organización Mundial de la Salud (OMS) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2021. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\\_dialogue/—lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_836250.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_dialogue/—lab_admin/documents/publication/wcms_836250.pdf)

cumpliendo con sus propios deberes de salud y seguridad para garantizar condiciones dignas y seguras para el teletrabajo.

Existe una amplia evidencia sobre el impacto del trabajo prolongado con los equipos de cómputo, en una serie de dolencias físicas (por ejemplo, daño musculoesquelético y fatiga visual) en entornos de oficina. Sin embargo, pocos estudios han evaluado específicamente el impacto en el escenario del teletrabajo. Pese a ello, las investigaciones realizadas han evidenciado impactos tanto positivos como negativos en la salud física.

Los trabajadores generalmente consideran que el teletrabajo tiene un efecto positivo en su salud, pero puede generar problemas derivados del diseño del puesto de trabajo y las largas horas laboradas (7). Así mismo, dos estudios informaron reducciones en la presión arterial —un estudio basado en cuestionarios del personal académico encontró que los teletrabajadores tenían menos problemas relacionados con la hipertensión arterial (8) y un estudio de trabajadores del gobierno sueco mostró que la presión arterial era significativamente más alta durante el trabajo en la oficina que durante el teletrabajo.

Si bien esta modalidad se ha utilizado más recientemente durante la pandemia ocasionada por la COVID-19 para prevenir la propagación del virus, también se ha descubierto que algunos teletrabajadores también han tenido problemas para continuar trabajando cuando están enfermos, lo que se ha denominado presentismo por enfermedad. No obstante, estos estudios son preliminares. Por ende, se necesitará más investigación para determinar los verdaderos impactos del teletrabajo para diferentes trabajadores y durante períodos de tiempo más prolongados.

### 3.8 Teletrabajo sus definiciones.



## 3.9 Teletrabajo y beneficios.<sup>140</sup>



### **¿Ante la emergencia económica derivada de la pandemia por la Covid-19, qué formas de trabajo fueron implementadas en Colombia teniendo en cuenta las medidas de restricción de la movilidad y distanciamiento social?**

En Colombia, el Ministerio del Trabajo propuso la implementación del trabajo a domicilio, teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto; todas ellas consistentes en modalidades particulares y con diferentes implicaciones prácticas.

### **¿En qué consiste el trabajo a domicilio?**

El trabajo a domicilio está contemplado en el artículo 89 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 6 del Decreto 210 de 1953; es aquel contrato de trabajo a través de cual el trabajador presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, por sí mismo o con la ayuda de los miembros de su familia por cuenta de un empleador. Pese a que el trabajo a domicilio podría asimilarse al teletrabajo, debe advertirse que no es la misma figura jurídica, en efectos prácticos el trabajo a domicilio tiene amplia aplicación en empresas de confección en donde el trabajador con su propia máquina fabrica un determinado número de prendas para su empleador; siendo importante aclarar que en esta clase de contratos de trabajo, el empleador deberá suministrar las materias primas o los elementos destinados para su manufactura por parte del trabajador. Se sugiere que el mismo sea pactado mediante un contrato escrito, en el cual se especifique la forma y monto del salario (respetando siempre el salario mínimo legal), la forma en que se suministrará dicha materia prima, su especificación, el pago de prestaciones y seguridad social, entre otros derechos a favor de esta modalidad de trabajadores.

### **¿Aclarado lo anterior, en qué consiste el teletrabajo?**

Por su parte, el teletrabajo está contemplado en la Ley 1221 de 2008 y en el Decreto Reglamentario 884 de 2012 compilado en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo – Decreto 1072 de 2015; consiste en una forma de organización laboral por medio de la cual se desempeñan actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y el empleador, que si se requiera de la presencia física del colaborador en su empresa

---

<sup>140</sup> ¿Qué es el teletrabajo autónomo? Obtenido 23-02-2023: <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-4596.html>

u oficina; y por consiguiente estos colaboradores se denominan teletrabajadores.

### **¿El teletrabajo está clasificado en diversas formas?**

Si, en primer lugar, encontramos a los teletrabajadores autónomos que son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina o un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones. En segundo lugar, están los teletrabajadores móviles que son aquellos que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, para lo cual hacen uso de los dispositivos móviles. Finalmente, encontramos los teletrabajadores suplementarios que son los que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

### **¿Qué formalidades debo tener en cuenta para implementar el teletrabajo en mi empresa u oficina?**

El empleador debe informar de esta vinculación mediante la modalidad del teletrabajo a los Inspectores de Trabajo de su municipio, y en caso de que no existan en ese lugar, al alcalde Municipal. No debe perderse de vista que la protección en salud, pensiones y riesgos laborales no tiene ninguna mutación respecto de la brindada a los trabajadores presenciales, y, por tanto, se debe notificar a la ARL sobre la implementación de esta modalidad de trabajo y contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional del empleador; tampoco podrá haber una afectación al salario ni a los derechos de asociación y sindicación de los teletrabajadores. También, deberá realizarse la pertinente introducción y ajuste al Reglamento Interno de Trabajo, teniendo en cuenta que a los teletrabajadores no les aplican las disposiciones sobre jornada de trabajo, trabajo suplementario o de horas extras y trabajo nocturno. Finalmente, debe resaltarse que es obligación de los empleadores suministrar y garantizar mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, así como las conexiones y programas, el valor de la energía y los desplazamientos ordenados por él y necesarios para desempeñar sus funciones; sin embargo, los colaboradores también deben saber que estos elementos y medios que le fueron suministrados por su empleador, no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

### **Entonces, ¿qué es el trabajo en casa?**

El trabajo en casa está previsto en la Circular 021 del 17 de marzo de 2020, expedida por el Ministerio del Trabajo y aplicable para los trabajadores del sector privado, así como en la Circular 041 del 2 de junio de 2020, expedida por el Ministerio del Trabajo para el sector privado y el sector público; también se desarrolló esta modalidad laboral en la Ley 2088 de 2021 y en el Decreto 1662 de 6 de diciembre de 2021 compilado en el Decreto Reglamentario 1083 de 2015. El trabajo en casa se entiende como la habilitación

al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva; tampoco desmejora las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Sin embargo, debemos resaltar que este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad. Por demás, debe indicarse que esta habilitación de trabajo en casa se origina por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales que se pueden extender hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por única vez; sin embargo, de persistir estas excepcionales causas se extenderá la habilitación hasta que desaparezcan dichas condiciones. Sin embargo, el empleador dispone de la facultad unilateral de dar por terminada esta habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan esas circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que le dieron origen a la misma.

#### **¿Qué debo tener en cuenta para implementar el trabajo en casa en mi empresa, oficina o entidad?**

Previo a la implementación del trabajo en casa, toda empresa y entidad pública o privada deberá contar con un procedimiento tendiente a proteger este derecho y garantizar a través de las capacitaciones a que haya lugar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo. Y en ese orden, el empleador deberá notificar por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación. Sin que se requiera una notificación especial al Ministerio del Trabajo ni un ajuste o modificación al Reglamento Interno de Trabajo. Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el servidor público o el trabajador del sector privado, podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el respectivo empleador y/o entidad pública; por manera que de no llegarse a un acuerdo, corresponderá al empleador suministrar los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada. Siendo importante advertir que en todo caso el empleador es el primer responsable de suministrar los equipos necesarios para el desarrollo de las actividades; cumplimiento de funciones y prestación del servicio bajo la habilitación de trabajo en casa. Finalmente, no debe perderse de vista que la habilitación del trabajo en casa mantiene la facultad subordinante del empleador, es decir de dar órdenes e instrucciones al colaborador, así como de supervisar las labores del trabajador; manteniéndose también todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio en cabeza del trabajador. También deberá respetarse el horario y jornada laboral de los

colaboradores, su salario, el reconocimiento del auxilio de transporte a título de auxilio de conectividad digital para aquellos que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, junto con las garantías laborales, sindicales y de seguridad social.

### **¿Finalmente, explíquenos en qué consiste el trabajo remoto?**

El trabajo remoto fue establecido mediante la Ley 2121 de 2021, y se entiende como una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. Debe entenderse que el trabajo remoto no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo, trabajo a domicilio o el trabajo en casa; y para su constitución deberá requerir la concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, valga decir, la actividad personal del trabajador, la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto de su empleador y un salario como retribución del servicio. Adicionalmente, deberá respetar las garantías y derechos mínimos en materia laboral, así como las garantías sindicales y de seguridad social. Con esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo de manera remota, no se requiere de un lugar físico determinado para la prestación de los servicios, por manera que el colaborador puede prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con el empleador y previo visto bueno de la ARL; de ahí que el trabajador siempre deba contar con una conexión y cobertura de internet e informe al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y este deberá aprobar el lugar escogido para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de la Administradora de Riesgos Laborales, propiciando el autocuidado como medida preventiva. Así mismo, es preciso señalar que el trabajo remoto tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo podrá darse de manera remota y completando su perfección con la firma electrónica o digital. El trabajador remoto y el empleador acordarán el tiempo de ejecución, sin sobrepasar la jornada máxima legal, y sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos o garantías irrenunciables como el tiempo de descanso o el reconocimiento y pago de trabajo suplementario o de horas extras. Finalmente, debe recordarse que no existe la exclusividad laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, sin embargo, por acuerdo de voluntades y atendiendo la naturaleza del contrato en específico, esta puede pactarse cuando se encuentren en riesgo asuntos confidenciales del empleador; siendo imprescindible la aceptación del trabajador para estipularse la cláusula de exclusividad.

### **¿Qué debo tener en cuenta para implementar el trabajo remoto?**

El empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y telefonía, así como cubrir

los costos de los desplazamientos ordenados por él; también deberá asumir el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación y desarrollo de las labores del trabajador remoto. El contrato de trabajo, ejecutado bajo la forma de trabajo remoto, deberá constar por escrito en el que se incluyan las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio; además deberá determinar las funciones, los días y los horarios en que el trabajador remoto realizará sus actividades para efectos de ayudar a identificar el origen en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal cuando esté sometida a ella; definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de entrega de los elementos de trabajo por parte del empleador al trabajador remoto y las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto; siendo importante que se informe únicamente a la ARL sobre la implementación de esta modalidad, prescindiendo entonces de la notificación al Ministerio del Trabajo o de adición al Reglamento Interno de Trabajo. Por último, es importante advertir que el empleador conserva su poder subordinante y la facultad de ejercer su poder disciplinario cuando haya lugar; mientras que el trabajador dispone de todos sus derechos y garantías laborales, tales como el pago de un salario, de su afiliación y pago de cotizaciones al sistema de seguridad social integral, a los tiempos de lactancia o de licencia de maternidad; y su jornada laboral deberá estar ajustada a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, convención colectiva, acuerdo colectivo o contrato de trabajo, por manera que el trabajador remoto podrá prestar los servicios para los cuales fue contratado, conforme a sus necesidades y las del empleador, facultándose la distribución de esta jornada en la semana sin que implique un cumplimiento estricto de horario al día.

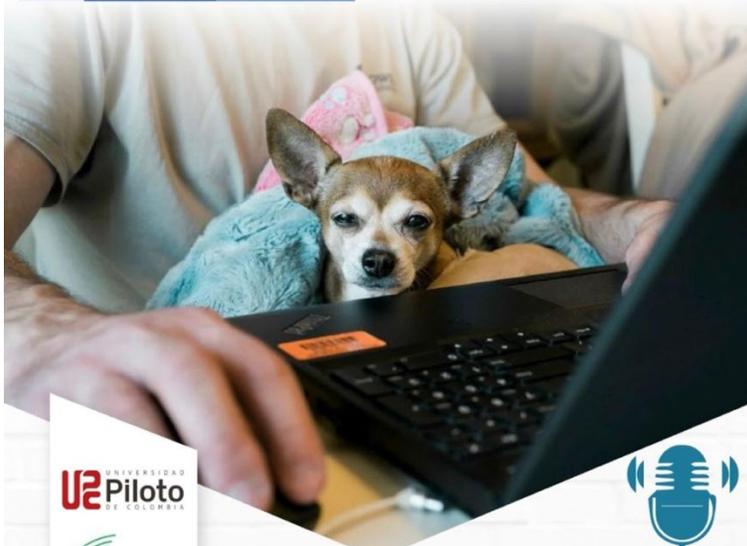
## **CONCLUSIONES GENERALES**

El teletrabajo es la modalidad laboral tendencia en el mundo gracias al equilibrio entre la vida laboral y personal, la autonomía, el manejo del tiempo y principalmente el aumento de la productividad, aunque los beneficios son extensos, también se pueden derivar en algunas complicaciones especialmente asociadas a la personalidad y el carácter de los teletrabajadores como por ejemplo el aislamiento social y la involución de herramientas laborales comportamentales como el liderazgo y trabajo en equipo.

- El trabajo en casa es una modalidad de transición entre el trabajo presencial y el trabajo remoto en caso de que se presenten condiciones ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo hasta que desaparezcan, ejemplo la pandemia COVID 19, permite a la empresa seguir sus ciclos productivos y a los empleados mantener la estabilidad en el empleo.
- Ser teletrabajador no implica ningún cambio ni desmejora en los derechos y beneficios laborales. La legislación es clara en este sentido y así mismo deben serlo las políticas de las entidades que adoptan el modelo.

- Beneficio de empleado y empleador de trabajo en casa, mantener el vínculo y las obligaciones contractuales en caso de situaciones de emergencia sanitaria para la actualidad, dado que se presta el servicio para el empleador y el empleado continúa recibiendo las remuneraciones pertinentes
- Beneficios para empleados: Evitar desplazamiento a las instalaciones de trabajo (dedicando estos tiempo a actividades personales)
- Beneficios del empleador: Pecuniarios, reducción de gastos en servicios públicos, instalaciones, reducción de daños en equipos por uso.

Realizar capacitaciones virtuales sin disponer alquiler o adecuación de instalaciones.



El empleo es de todos Mintrabajo

UNIVERSIDAD U2 Piloto DE COLOMBIA

Red de Radio Universidad de Colombia

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

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

Todo lo que necesitas saber sobre los beneficios del teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa.

Diálogo Con **Jennifer Villabon Peña**, Coordinadora Grupo de Función Coactiva o de Policía Administrativa de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo.

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M. [www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)

## 3.10 Tendencias laborales mediadas por la tecnología.



### 3.10.1 El dilema de volver o no a las oficinas.<sup>141</sup>

Mariana Rodríguez todavía recuerda ese día de comienzos de marzo del año pasado. Al mediar la jornada del segundo viernes, el departamento de recursos humanos de la entidad financiera en la que trabaja señaló que, a partir del lunes siguiente, “por razones de precaución y durante algunos días”, todos los de su piso tendrían que conectarse remotamente. Han pasado dieciséis meses desde aquella fecha en la cual abandonó el cubículo que ocupaba en un edificio no tan moderno en la zona del centro internacional en Bogotá, sin que haya regresado a su escritorio. Reconoce que a veces le cuesta trabajo precisar cuáles eran las labores típicas de un martes o de un jueves.

Dice que extraña a sus compañeros, incluyendo “a esos que no me caían tan bien”. Le hacen falta desde las reuniones de su área cada lunes para revisar las metas de la semana y el cumplimiento del presupuesto, hasta el chiste fácil, los chismes de la hora del café y los almuerzos con colegas y clientes. Muchas rutinas continúan, pero siempre mediadas por la pantalla de un computador. Se ríe con las anécdotas del comienzo de la virtualidad. Aquel que dejó prendido el micrófono y habló de más, la que no apagó la cámara, la dificultad de entender qué era Zoom, Teams o Meet, y el enredo de compartir una presentación o pedir la palabra a tiempo.

Aprecia, por otra parte, no tener que sufrir el tráfico capitalino, estar siempre puntual y hasta conectarse en pijama sin que nadie lo note. Disfrutó el confinamiento con la familia, si bien reconoce que a veces le faltaba cambiar de aire. También notó que el sueldo alcanzaba para más y que el saldo en la cuenta de ahorros comenzó a crecer. En contraste, le aburren los mensajes de WhatsApp a cualquier hora o las jornadas que en más de una ocasión se extienden hasta los sábados o tarde en la noche. “Hay más oficio. Todo es ya y ahora”, dice Mariana.

Quizás por eso tiene sentimientos encontrados al saber que a finales de julio volverá al edificio de siempre, dos días a la semana como parte de un ensayo piloto. No sabe aún qué va a pasar más adelante si bien señala que “me gustaría una mezcla de ambas cosas y hay muchos rumores que me generan preguntas”. Incertidumbres similares son la norma a lo largo y ancho del planeta. En la medida en que, de manera

---

<sup>141</sup> Ricardo Ávila. El dilema de volver o no a las oficinas. p.p. 1.16. 4/07/2021. El Tiempo.

paulatina, los indicadores de la pandemia comienzan a mejorar de la mano de la vacunación, decenas de millones de oficinistas se enfrentan al dilema de volver a lo de antes o transitar por un terreno desconocido.

En términos generales, hay tres vías distintas: presencialidad total, virtualidad plena y un esquema híbrido en el que hay matices para todos los gustos. Cada cual encuentra defensores y críticos en un mundo en el que tantos definen el concepto de 'nueva normalidad' de múltiples maneras. Diversos indicadores muestran más personas de regreso a sus escritorios. En Estados Unidos, de acuerdo con la firma Kastle Systems, la ocupación en 2.600 edificaciones ubicadas en 138 ciudades norteamericanas se elevó al 32 por ciento al cierre del 23 de junio, el doble que en febrero. No obstante, la curva se aplanó, en medio de una gran disparidad. En las principales urbes de Texas, la proporción es cercana al 50 por ciento, mientras que en San Francisco apenas llega al 19 por ciento. El mensaje, en cualquier caso, es que no hay nada parecido a una avalancha, aunque probablemente es demasiado temprano para emitir un juicio definitivo. En Nueva York, algunos de los nombres más conocidos de Wall Street les han enviado un mensaje claro a sus colaboradores.

“Si pueden ir a un restaurante en la ciudad, pueden venir a la oficina y aquí los queremos”, dijo James Gorman, el presidente de Morgan Stanley. A su vez, el banco de inversión Goldman Sachs convocó a miles de personas a partir de mediados de junio, con la advertencia de que cada una estaba obligada a informar si estaba vacunada o no. Pero no todos van en el mismo sentido. Los reportes de compañías que decidieron mantener a todo el mundo en su casa y alquilar eventualmente espacios para una reunión presencial son numerosos y no solo en el sector de la tecnología.

¿Por qué la disparidad de opiniones? La respuesta simple es que algunos les dan más peso a unos elementos que a otros. Por ejemplo, empleados que van a la oficina durante dos o tres días a la semana pueden compartir el mismo pupitre con otros de manera rotatoria, con lo cual se reducen los puestos de trabajo y la necesidad de espacio. El ahorro de metros cuadrados se traduce en menores costos de renta, servicios y mantenimiento, algo que mejora los márgenes del negocio.

En respuesta, se oyen las voces de quienes señalan que el riesgo operacional es mucho mayor cuando las cosas se hacen de manera remota. Información crucial puede filtrarse ante la ausencia de controles o aparece el peligro de los piratas informáticos que aprovechan las puertas entreabiertas para introducir virus o robar datos valiosos. No menos importante es el riesgo de que se afecte la cultura organizacional. La inducción de alguien recién contratado se basa en buena parte en observar la manera en que sus compañeros completan tareas y en la camaradería que solo se construye con el contacto personal. Fortalecer lealtades o sentido de pertenencia es más difícil de conseguir en el mundo virtual, para no hablar de la calidad de la supervisión a la hora de evaluar el cumplimiento de responsabilidades.

Sin embargo, las encuestas en distintos lugares muestran que la mayoría de los individuos que en el pasado seguían la rutina de desplazarse a un sitio fijo y cumplir con un horario, valoran mucho los aspectos positivos del trabajo remoto. Flexibilidad, mejor uso del tiempo y cercanía a los seres queridos son algunos de los beneficios que se destacaron en un seminario virtual organizado por la firma Llorente y Cuenca. Lo anterior no quiere decir que todo el mundo la pase bien. La soledad y el aislamiento, sobre todo para quienes viven en hogares unipersonales, deriva en depresiones que pueden llegar a ser severas si el único contacto con el mundo exterior es una conexión de banda ancha. Otros, sencillamente, aprovechan la distancia física para evaluar si lo que hacen les satisface y si se ajusta a su proyecto de vida. Esa mirada interior se potencia durante la pandemia, por cuenta de la enfermedad y las muertes que pueden tocar a los seres queridos.

Cualquiera sea el motivo, lo que se observa en algunos sitios es que muchos desean un giro. Las estadísticas del mercado laboral estadounidense durante abril mostraron que el número de renunciadas voluntarias llegaron a un nivel inesperado: cuatro millones decidieron que no querían seguir en lo mismo. Puede ser que la fortaleza de la economía y la abundancia de plazas disponibles hayan llevado a muchos a buscar otros aires, pero la magnitud de los movimientos ha impresionado a los especialistas. De hecho, ya hay quienes dicen que después de la Gran Pandemia ahora comenzó la época de la Gran Dimisión.

Obviamente, esos movimientos se notan mucho menos en países en donde los índices de desocupación son muy elevados, como es el caso de Colombia. Tal como lo señaló esta semana el Dane al publicar las estadísticas del mercado laboral con corte a mayo, todavía falta un largo trecho para retornar al escenario anterior al coronavirus, pues no solo hay menos gente trabajando, sino que la informalidad viene en ascenso.

Aunque el país va más atrás que la mayoría de las naciones desarrolladas, debido tanto a la cobertura del programa de vacunación como al elevado número de contagios y fallecidos, aquí también hay una transición en marcha. En el caso de los servidores públicos, una directiva emitida por el Gobierno nacional ordenó el retorno a los despachos, para aquellos con esquema de inoculaciones completo. La determinación no fue del todo popular, así resulte inevitable. Un sondeo del Dane, en colaboración con otras entidades, mostró que dos terceras partes de los funcionarios prefieren la virtualidad. Aquí entran, entonces, elementos subjetivos. En la medida en que la presencia del individuo no sea considerada indispensable en la sede de labores, debería prevalecer el teletrabajo, según lo establece un decreto de hace un mes.

Todo apunta, por lo tanto, a la prevalencia de un esquema mixto, tanto en los sectores públicos como privado. Juana Francisca Llano, presidente de suramericana, dice que “no vamos a volver al punto de inicio antes de la pandemia, por lo cual debemos hacer consideraciones sobre las condiciones particulares de cada colaborador y el servicio que prestan. Vamos, entonces hacia una compañía en la que se mezclarán la presencia física con la digital”. En términos prácticos, el desafío es llegar a soluciones en las

que se combinen las necesidades de la empresa con las preferencias del empleado. Aun así, lo que se ven son parámetros generales porque pensar en formatos hechos a la medida de cada uno se vuelve difícil de administrar.

Para citar un caso concreto, los sondeos muestran que a la mayoría les gusta la presencialidad de martes a jueves y dejar la virtualidad para lunes y viernes. El lío es que eso presenta dificultades en caso de que los puestos de trabajo sean menos, por lo cual hay que hacer rotaciones. “Buscamos empoderar a nuestra gente”, señala Jaime Upegui, presidente de Scotiabank Colpatría. “Ahora los horarios importan menos que el cumplimiento de los objetivos asignados dentro de las necesidades de la organización”, agrega. También hay imposición de límites. Vivir en una ciudad cercana es tolerado, siempre y cuando la persona asista cuando se le convoque. Irse a otro país por largas temporadas no, entre otros motivos porque puede tener implicaciones de riesgos laborales o tributarios. No obstante, si las cosas están claras desde el principio, todo es viable. “Si encuentro programadores en Manizales, ya no tengo motivos para engancharlos y hacerlos venir a Bogotá si allá están más cómodos”, anota Upegui. El talento deja también de tener fronteras, lo cual abre más posibilidades para muchas personas.

Por otra parte, están los controles para garantizar la productividad. En el mercado han aparecido diferentes programas que miden el tiempo en pantalla o el rendimiento en la ejecución de tareas, anotando que el concepto tiene tanto de largo como de ancho. Así, seguirle la pista a quien debe atender llamadas de servicio técnico es más fácil que a aquel que desempeña funciones menos cuantificables. Ello para no hablar de los ocasionales cuestionamientos a prácticas que pueden ser consideradas como intrusivas, al meterse con la privacidad de las personas, aparte de la llamada “etiqueta digital”.

En cualquier caso, hay una evolución que no es menor y que demanda competencias o herramientas adicionales por parte de los ejecutivos de todos los niveles. La razón simple es que el mundo cambió de manera abrupta y ese quiebre tendrá implicaciones permanentes sobre la manera de trabajar. Las ramificaciones de semejante giro serán profundas y afectarán desde el mercado de finca raíz – que se enfrenta a miles de metros cuadrados de oficinas vacíos en una ciudad como Bogotá– hasta la demanda de vivienda y la conformación espacial de las ciudades, pasando por los servicios – restaurantes, peluquerías– que antes vivían de los que laboraban de ocho a seis.

Como siempre, vendrá un periodo de adaptación que no estará exento de presiones y oportunidades, pero al final la flexibilidad será mayor frente a lo que había en 2019. Como señala Mariana Rodríguez: “Quisiera quedarme con lo mejor del trabajo presencial y del virtual. Vamos a ver si es posible”. Decenas de millones de oficinistas en todo el mundo se preguntan lo mismo.

## 3.11 Tendencias laborales su explicación. <sup>142</sup>



El mercado laboral se caracterizará por un cambio de paradigmas, nuevas habilidades requeridas y más ajustes impulsados por los profesionales. Para el siguiente año hay algunas tendencias que caracterizarán el mundo del trabajo, algunas incluso son una expansión de lo que vimos. De acuerdo con LinkedIn, después de una década de cambios laborales profundos, los profesionales están evaluando y cuestionando el mundo que construimos y los valores que nos impulsan, esto será algo que cobrará más fuerza.

### 3.11.1 El trabajo flexible será altamente valorado.

¿Privilegio o parte del paquete de compensación? La respuesta es la segunda, el trabajo flexible ya es considerado por muchos empleados como un beneficio que deben otorgar las empresas y su alta demanda general sigue incrementando. En este cambio de cultura laboral, la generación Z y los millennials lideran el camino hacia el establecimiento de una nueva relación con la oficina.

Experimentos con una semana laboral de cuatro días se están realizando en todo el mundo: Microsoft lo probó en Japón, y el Partido Laborista del Reino Unido incluso lo prometió en su campaña electoral.

“La benevolencia podría ser beneficiosa para los empleadores”, dice John Pencavel, profesor de economía de Stanford que ha estudiado la relación entre horas de trabajo y productividad.

“La menor cantidad de horas podría no comprometer los resultados. La menor cantidad de horas podría implicar menores costos laborales. No sólo se beneficia el empleador, sino que también se beneficia el empleado “. Las mujeres que trabajan, quienes históricamente han tenido que aceptar recortes en sueldos y promociones debido al trabajo flexible, saldrán beneficiadas. Entre las mujeres con estudios superiores que dejaron sus empleos, el 69% hubiera seguido trabajando si sus empleadores les hubieran ofrecido opciones de trabajo más flexibles.

“La clave es que los empleadores participen en la búsqueda de formas de trabajo más eficientes”, señala Charlotte Lockhart. Su empresa, Perpetual Guardian, ya lo ha puesto en práctica: sus 240 empleados en

---

<sup>142</sup> 10 tendencias laborales que definirán el 2020, según LinkedIn Por: Redacción Factor Capital Humano. Grupo Medios. Obtenido: 21/11/2021. <https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/10-tendencias-laborales-que-definiran-el-2020-segun-linkedin/2019/12/>

Nueva Zelanda trabajan cuatro días a la semana. “Todos queremos sentirnos valorados en el trabajo, pero eso no debería suceder a expensas de nuestra vida personal”, opina Lockhart. “Nuestras vidas necesitan una reconstrucción y por fin estamos comenzando a reconocerlo”.

### **3.11.2 La salud mental en el trabajo no será un tabú.**

La depresión y la ansiedad le cuestan a la economía mundial 1 billón de dólares en pérdida de productividad cada año, según la Organización Mundial de la Salud. Para los empleadores, es un verdadero problema de retención de colaboradores, y para los empleados, una necesidad cada vez mayor. La conversación sobre salud mental es urgente, impulsada por una nueva generación. Sin embargo, sigue siendo incierta. “Hay un verdadero temor por parte de las grandes empresas de no estar preparadas para manejar esa conversación de una manera que sea segura para la empresa y segura para el empleado”.

Pero hablar de salud mental en el trabajo no es sencillo, implica cuestiones de privacidad, responsabilidad legal y discriminación. La psicóloga clínica Ellen Hendriksen recomienda que, por motivos legales, sólo el empleado sea quien comience la conversación. Y debido al estigma asociado, los empleados primero deberían tantear la cultura empresarial y decidir si compartir su experiencia implicaría un riesgo. “Acérquense con la información y con un plan de adaptación razonable”, dice Hendriksen. “Es importante no presentar las dificultades de salud mental propias como un acertijo para que tu jefe resuelva”.

En cuanto a los gerentes, ellos pueden predicar con el ejemplo siendo abiertos sobre sus propias dificultades. Es fundamental crear una cultura de apoyo, con confidencialidad, un plan de adaptación y beneficios similares a los de la cobertura de salud física. “En lugar de actuar como protectores o jueces, les aconsejaría a los empleadores que actúen como líderes”, agrega la especialista.

### **3.11.3 Concentración, la aptitud más importante.**

Si te encontraste alguna vez en el trabajo mirando fotos en Instagram sin pensar, sin siquiera recordar, cómo llegaste allí, no estás solo. De acuerdo con un estudio de la plataforma de aprendizaje UdeMy, dos tercios de los trabajadores admitieron mirar su teléfono durante al menos una hora en su día laboral. Esto tiene un gran costo para los trabajadores y los empleadores.

“Cada vez que los empleados toman su teléfono o sucumben ante una distracción, se apartan de su trabajo inexorablemente). “Esto está teniendo un impacto increíble y poco estudiado en la productividad, la creatividad y la felicidad de los empleados”. Dominar la curiosidad, planificar el día, controlar el uso de la tecnología y hacer pactos individuales o con amigos son algunas recomendaciones. “Aunque las distracciones no son necesariamente tu culpa, son tu responsabilidad (Imposible de distraer: cómo controlar tu atención y elegir tu vida).

#### **3.11.4 ¿Trabajo para toda la vida?**

Para nadie es un secreto que las generaciones más grandes tenían como filosofía profesional la estabilidad en el trabajo. Es decir, pasar toda su vida laboral en una empresa. Este paradigma se romperá en el 2020. “El modelo a seguir era ‘hacer carrera’ en una compañía hasta jubilarse, pero esa valorada estabilidad hoy está en retirada”, indica Karina Pérez Galindo. “Debemos asumir que nuestro próximo trabajo durará de tres a cinco años”.

La búsqueda de nuevas oportunidades laborales será una constante en nuestra vida profesional. “No es casual que las nuevas generaciones no tengan un gran apego a la organización donde laboran. Al ser nativos digitales, son capaces de comprender mejor la nueva economía, sus oportunidades y desafíos. Como estaremos abiertos a explorar y probar el mercado laboral, el tiempo que le dediquemos a una organización debe aportar valor para nuestra empleabilidad”, afirma la ejecutiva.

#### **3.11.5 Educación continua sin costo para trabajadores.**

La tecnología avanza rápido y con ello, la transformación del mercado laboral. La automatización a comenzado a cobrar en sus empleos las primeras víctimas y eso implica que el capital humano deberá capacitarse cada vez más para adquirir nuevos conocimientos que les permita acceder a los nuevos empleos que se crearán con el Futuro del Trabajo. “Si tú, como ciudadano, pagas tus impuestos y quieres desarrollarte y adquirir nuevas aptitudes, deberías tener la posibilidad de hacerlo, presumiblemente de manera gratuita, y eso debería convertirte en una mejor pieza del mercado laboral”.

Para preparar a los trabajadores para la Era Industrial, los países desarrollaron la infraestructura de la educación primaria y secundaria. Ahora, posiblemente los gobiernos deban hacer algo similar con la educación adulta. El decano está estudiando esta opción. “Necesitamos algo similar a lo que solía ser la educación terciaria, pero que prepare a las personas de forma continua”, puntualiza el académico.

#### **3.11.6 Humanos más humanos.**

Una de las claves para sobrevivir a la automatización es hacer esas tareas que los robots nunca podrán realizar. Por ello, las habilidades blandas serán cada vez más importantes. “El próximo año será clave porque necesitaremos más herramientas para re - humanizarnos y, al mismo tiempo, aprovechar mejor los recursos de las empresas y lograr más satisfacción”. Como consecuencia, vamos a tener que prepararnos para ser cada día más creativos, empáticos, pensar estratégicamente, romper jerarquías, conversar, trabajar en equipo y resolver problemas. “Las compañías que incorporen esta tendencia como parte de su estrategia tendrán más chances de éxito. Quienes ayuden a otras empresas a hacerlo, aún más. En América Latina, la oportunidad y el riesgo son mayores: dar un enorme salto desde empresas, sindicatos y gobiernos, o sufrir año a año como la rana hervida”.

### **3.11.7 Mejorar la experiencia del empleado.**

El próximo año será el de las experiencias personalizadas para clientes y colaboradores. Empezaremos a ver estrategias de Recursos Humanos orientadas a la flexibilidad inteligente. “Aunque el objetivo sigue siendo el engagement total del colaborador, el entendimiento cambia: cada uno es diferente, tiene motivadores y necesidades distintas”. Cada vez más compañías adoptarán modelos de trabajo, liderazgo, colaboración, jornadas y reconocimiento ad hoc al individuo. “A nivel cultural, esto nos habla de la necesidad personal que tenemos de sentirnos reconocidos, entendidos y de conectar de forma más profunda con nuestro trabajo y con nuestra experiencia de compra”, expone la especialista.

### **3.11.8 ¿Siempre disponible?**

¿Vivir para trabajar o trabajar para vivir? Hasta en los países europeos con más obsesión por el trabajo han comenzado a cuestionar la cultura de ‘siempre disponible’. La élite de Estados Unidos ha comenzado a hacer planes para jubilarse antes, mientras que los trabajadores chinos están comenzando a rebelarse contra el modelo 9-9-6 (trabajar de 9 de la mañana a 9 de la noche, seis días a la semana). “Esta generación se preocupa por lo que le ofrece el ámbito laboral y lo que ofrece el resto de las áreas de su vida. Los líderes deben adaptarse si esperan atraer y conservar a los mejores empleados. “Esta obsesión con la productividad, el crecimiento y la competitividad incitó a las nuevas generaciones a demostrar su entereza trabajando todo el tiempo”. Podía ser destructiva, pero también producía resultados, tanto para las personas como para los países.

Esa hambre se ha saciado. “En parte por los frutos de la riqueza, y en parte por un escepticismo de raíces cada vez más profundas hacia el capitalismo”. “Tenemos que hacer que el capitalismo funcione mejor si queremos que las personas trabajen duro”. O quizás nuestros valores están evolucionando, y está bien que así sea. “Somos menos materialistas, eso no puede tener nada de malo, ¿no?”.

### **3.11.9 Inteligencia artificial, cada vez más presente.**

“Estamos siendo testigos del surgimiento de las primeras compañías en escala sobrehumana. Empresas con cientos o miles de millones de usuarios, donde el volumen de trabajo necesario para la evaluación y circulación del contenido alcanza un nivel inmanejable por seres humanos. Para estas empresas, los algoritmos de inteligencia artificial (IA) ya no son un ‘nice to have’ o un ‘catch phrase’, son la única manera de gestionar sus negocios. Antes todas las decisiones eran tomadas por personas, y que ahora lo único que podemos decidir es qué variables debe maximizar un algoritmo. “Eso crea una nueva capa entre estas empresas y los usuarios, y los sistemas de IA de deep learning presentan siempre consecuencias imprevistas y son casi imposibles de controlar por completo”. El gran desafío del próximo año será “empezar a entender mejor los efectos de esta novedad y aprender a vivir con ella, tanto en el rol de managers como de participantes en las plataformas sociales”.

## 3.12 Tendencias mundiales. <sup>143</sup>



Los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales tienen grandes repercusiones en las personas y en sus familias, no sólo desde el punto de vista económico, sino también en lo que respecta a su bienestar físico y emocional a corto y a largo plazo. Además, pueden tener efectos importantes en las empresas, afectando a la productividad, provocando interrupciones en los procesos de producción, obstaculizando la competitividad y dañando la reputación de las empresas a lo largo de las cadenas de suministro, con consecuencias para la economía y para la sociedad de manera más general.

Aunque el reconocimiento de la importancia que reviste la mejora de la SST es cada vez mayor, sigue siendo difícil proporcionar una imagen precisa de su alcance global. La compilación y el análisis sistemáticos de datos fiables y comparables han evolucionado tanto en el plano geográfico como en el tiempo, por lo que las comparaciones de las tendencias y los datos constituyen todo un reto. Además, incluso en los países que cuentan con los sistemas de recopilación de datos más longevos y bien establecidos, la falta de información es habitual, en particular sobre los accidentes del trabajo no mortales y las enfermedades profesionales.

Es fundamental que los países establezcan sistemas de recopilación de datos sobre SST efectivos, al igual que lo es mejorar la recopilación y la utilización de datos fiables sobre SST para presentar informes y llevar a cabo análisis. Las cifras y las estimaciones más recientes apuntan a que existe un problema muy serio. Se calcula que 1000 personas mueren cada día en el mundo debido a accidentes del trabajo y otras 6500 de enfermedades profesionales. Las cifras agregadas indican un aumento general en el número de personas fallecidas por causas atribuibles al trabajo de 2,33 millones en 2014 a 2,78 millones en 2017. Según las estimaciones, las enfermedades del sistema circulatorio (31 por ciento), los cánceres de origen profesional (26 por ciento) y las enfermedades respiratorias (17 por ciento) representan cerca de tres cuartas partes de todas las muertes relacionadas con el trabajo. Las enfermedades provocan la mayoría de las muertes relacionadas con el trabajo (2,4 millones, a saber, el 86,3 por ciento), frente a los accidentes del trabajo mortales (que representan el 13,7 restante). Juntos, suman entre el 5 y el 7 por ciento de las muertes en el mundo.

---

<sup>143</sup> Organización Internacional del Trabajo 2019. Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia. Ginebra

Además, según la OMS, si se contabilizan tanto las muertes como las discapacidades, la proporción de la carga mundial de la enfermedad de origen profesional en la población en general se sitúa en el 2,7 por ciento. Cifras más recientes revelan que entre los factores que más contribuyen a la carga mundial de la enfermedad profesional se encuentran los de riesgo ergonómico, riesgo de lesiones, el material particulado, los gases, los humos y el ruido. También se están observando cambios en la incidencia relativa de diversos factores de riesgo profesional. De las 18 exposiciones medidas, sólo la exposición profesional al asbesto disminuyó entre 1990 y 2016, mientras que todas las demás aumentaron en casi un 7 por ciento. Estudios llevados a cabo en los últimos años señalan que, a nivel mundial, alrededor del 20 por ciento de los dolores lumbares y los dolores cervicales y el 25 por ciento de las pérdidas auditivas en los adultos son atribuibles a exposiciones en el trabajo.

Ello parece indicar que las exposiciones a agentes dañinos de tipo físico, químico y biológico tradicionales y conocidos siguen produciéndose a gran escala, y que queda mucho camino por recorrer antes de que se invierta a nivel mundial la tendencia de los niveles crecientes de exposición a este tipo de factores de riesgo en el trabajo. Las estimaciones apuntan asimismo a que la carga de mortalidad y morbilidad por causas profesionales no está distribuida por igual en todo el mundo. Alrededor de dos tercios (65 por ciento) de la mortalidad relacionada con el trabajo en el mundo se registra en Asia, seguida de África (11,8 por ciento), Europa (11,7 por ciento), América (10,9 por ciento) y Oceanía (0,6 por ciento).

Estas diferencias regionales respecto de las muertes relacionadas con el trabajo y las enfermedades profesionales reflejan las múltiples y polifacéticas diferencias en el plano nacional, social, político, demográfico y ocupacional entre países y entre regiones a nivel mundial. También reflejan las distintas capacidades para gestionar las cuestiones relacionadas con la SST y las distintas capacidades de los gobiernos nacionales para aplicar y hacer cumplir eficazmente las reglas sobre salud y seguridad. Si bien se ha producido una disminución prolongada de los accidentes del trabajo, en el plano mundial, esta disminución se ha visto contrarrestada por un aumento de las muertes por lesiones profesionales como resultado de la proporción mayor de producción en países que están avanzando rápidamente en el plano industrial, en particular en. Los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales tienen un impacto mundial considerable. Si bien la notificación deficiente de datos sobre SST a menudo socava su fiabilidad, los datos que aquí incluimos apuntan a que este impacto varía en función de dónde viven y trabajan los trabajadores, ya que su exposición a riesgos puede ser muy distinta.

Con objeto de fortalecer la capacidad mundial de síntesis de los datos y de modelización de la carga de la enfermedad en la salud del trabajo, la OIT y la OMS han unido esfuerzos para calcular la carga mundial de las enfermedades y las lesiones profesionales.

### 3.13 Terapia de amor.



### 3.14 Tercerización.



#### **Política pública del trabajo** <sup>144</sup>.

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

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

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

---

<sup>144</sup> Marco de referencia institucional basado en el informe acuerdos de gestión I semestre 2020, para el Ministerio de Trabajo

## 3.15 Trabajador.



La crisis del trabajador en Colombia, que hace proclive la violación a los derechos humanos del trabajador, se determina por:

*“El fenómeno multidimensional de la exclusión social, que incorpora la pobreza, el desempleo y la integración social para la comprensión del impacto de la distribución polarizada de la riqueza. Las diferentes dimensiones de la exclusión social ilustran la dura realidad de la mayoría de los países en desarrollo, que como los de América Latina entre ellos Colombia, que se caracterizan por:*

- *La dimensión económica cuando se pierde el trabajo o surge el trabajo precario, con la privación de la protección social y la pérdida de ganancia económica.*
- *La dimensión política cuando no se puede acceder a participar en la toma de decisiones.*
- *La dimensión cultural basada en la discriminación de sexos étnica o social”<sup>145</sup>.*

Los conceptos relacionados con el derecho al trabajo hacen parte de los derechos humanos fundamentales e históricamente se han consolidado con mucha dificultad:

*“El 4 de julio de 1991 la Asamblea Nacional Constituyente le entregó al país una nueva carta política con la que se dio un paso importante en el marco institucional de las luchas laborales en Colombia: el trabajo pasó de ser una obligación social, como lo indicaba la carta política de 1886, a un derecho constitucional”<sup>146</sup>.*

El informe final de la Comisión de Asuntos Sociales y laborales de la OCDE, reconoce avances, pero establece que Colombia debe enfrentar la informalidad laboral, la desigualdad y la concentración del ingreso; y advierte que nuestro sistema tributario no tiene casi ningún efecto en reducir la desigualdad<sup>147</sup>. El primer objetivo político, social y económico, para darle una clara dimensión bioética al trabajo, es la erradicación de la pobreza:

---

<sup>145</sup> OIT-ILS, Foro Regional sobre exclusión social en América Latina. 1995.Lima.

<sup>146</sup> Hechos de callejón. Revista, PNUD. Año 6. octubre - noviembre de 2006. Bogotá.

<sup>147</sup> Sobre la informalidad, sugiere facilitar la inscripción de esos trabajadores a la seguridad social. HERRERA VALENCIA, Beethoven. Condiciones laborales. Portafolio, 2018.

*“Es necesario reconocer que este momento ofrece una ocasión para crear un mundo inclusivo y sostenible. Terminar con la pobreza puede parecer un sueño imposible, pero también lo parecieron en su momento la abolición de la esclavitud y el final del apartheid”<sup>148</sup>.*

El Estado debe tener la información de la situación de los trabajadores y su tiempo para equilibrar cargas en el caso del subempleo, la gente solo trabaja horas reducidas y esas pocas horas generan bajos ingresos, es decir, un empleo precario e inestable que va en contravía de un empleo digno y decente.

*“La pandemia del COVID-19 afecta a todos los trabajadores. Los que tienen contratos precarios o los que están empleados bajo modalidades atípicas de empleo padecen más las consecuencias negativas, ya que es probable que no tengan acceso al subsidio por enfermedad, al seguro de desempleo, o a otras protecciones esenciales”<sup>149</sup>.*

En conclusión, se debe legislar para que, en esos trabajos intermitentes, el estado le garantice un ingreso que le resuelva como mantenerse dignamente, que en términos de la OIT sería el cumplimiento del contrato social con un programa centrado en las personas por medio de una garantía laboral universal o renta universal; así se garantizaría que todos los obreros y trabajadores desplazados por la tecnología no caigan a un abismo de pobreza y marginalidad.

Las instituciones jurídicas<sup>150</sup>, como las de la seguridad social y el derecho de tutela, garantizan movilidad y estabilidad laboral, permitiendo la concreción de la justicia social. Es así como el recurso del tiempo que es el más escaso y valioso, en manos del trabajador y no puesto únicamente para el empleador, rendirá frutos en su vida íntima porque tendrá tiempo para ser, pensar y estar, mejorar como ser humano en su rol de esposo, padre, hijo, hermano y obviamente como trabajador.

La garantía del ejercicio de los derechos humanos laborales, se encuentran entre las políticas internacionales<sup>151</sup> de gestión económica y financiera. Para conjurar la precarización del trabajo.

---

<sup>148</sup> SANTOS, Juan Manuel; ALKIRE, Sabina. La reducción de la pobreza tiene que ser prioridad. El tiempo, 2020, pp.16.

<sup>149</sup> BERG, Janine. Los trabajadores precarios, empujados al límite por el COVID-19. OIT, 2020. Disponible en: [ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_739151/lang-es/index.htm](https://ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_739151/lang-es/index.htm).

<sup>150</sup> La justicia es la primera virtud de las instituciones sociales, como la verdad lo es de los sistemas de pensamiento, por ello la finalidad de la verdadera política es la creación de instituciones justas. PUYOL, Ángel. Rawls. El filósofo de la justicia. Editorial: Batiscafo, S.L. España, 2015.

<sup>151</sup> El borrador Guía de Estándares Laborales y Sociales, producido por el Banco Mundial, propone condicionar sus préstamos al cumplimiento, por parte del solicitante, de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y tendrá un impacto importante en las relaciones entre los países y el Banco Mundial. Dicha Guía busca que los proyectos generen empleo decente y formal, contribuyendo a aliviar la pobreza. La Guía comienza reconociendo los derechos laborales fundamentales enmarcados en una visión de desarrollo sostenible e incluyente y promete apoyar a los países prestatarios en sus buenas prácticas medioambientales, al tiempo que estimula la no discriminación, transparencia, participación y rendición de cuentas, como condiciones de una mejor gobernanza. HERRERA, B. El Banco Mundial y los estándares laborales. Portafolio, 2016.

## 3.16 Trabajadoras sexuales.<sup>152</sup>



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

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

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

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

Violación.

Violencia.

Trata de personas.

Extorsión.

Detención arbitraria.

Desalojo forzoso de sus hogares.

Hostigamiento.

Discriminación.

Exclusión de los servicios de salud.

Pruebas de VIH forzadas.

Falta de resarcimiento por vía judicial.

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

---

<sup>152</sup> Política para proteger los derechos humanos de los trabajadores sexuales. Obtenido 23-02-2023: <https://amnistia.org.ar/politica-para-proteger-los-derechos-humanos-de-las-trabajadoras-y-los-trabajadores-sexuales/>

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

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

Protegerlos de daño, explotación y coerción.

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

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

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

### **4. ¿Qué significa despenalizar el trabajo sexual?**

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

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

### **5. ¿Por qué es necesaria la despenalización?**

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

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

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

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

No obstante, señalamos un auténtico problema de las denominadas "leyes contra el proxenetismo", a saber: a menudo perjudican a los trabajadores sexuales mismos, en vez de a quienes los someten a abusos, porque son leyes demasiado generales y no lo suficientemente específicas. Por ejemplo, en

muchos países, si dos trabajadoras sexuales trabajan juntas por motivos de seguridad se considera que forman un "burdel", y su actividad es, por tanto, ilegal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En cambio, la penalización del trabajo sexual puede obstaculizar la lucha contra la trata –por ejemplo, las víctimas pueden ser reacias a denunciar si temen que la policía tome medidas contra ellas por vender servicios sexuales–. Cuando el trabajo sexual está penalizado, los trabajadores sexuales están también

privados de medidas de protección en el trabajo que podrían servir para aumentar la vigilancia e identificar y prevenir la trata.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3.17 Trabajo (Historias). <sup>153</sup>



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

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

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

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

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

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

---

<sup>153</sup> ARTURO CUYÁS (España) Del libro «Hace falta un muchacho» del mismo autor. Cuyas, A. (1965). Mi Libro Encantado, Grandes Héroes, Grandes Hazañas. México D.F: Editorial Cumbre

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

Si juegas a la pelota, al fútbol o corres en bicicleta, tienes que hacer un esfuerzo así corporal como mental; tienes que concentrar tu atención en lo que haces; te agitas, pones los músculos en acción, sudas y, sin embargo, no sientes el cansancio. ¿Por qué? Porque lo consideras como un juego o una distracción. Pues haz lo mismo con el estudio o con cualquier trabajo que se te imponga.

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

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

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

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

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

Esto lo tocarás por experiencia propia cuando tu edad te permita ejercer una carrera o tener parte activa en los negocios. Huye tú, por lo tanto, de ser uno de esos que un escritor francés, Jules Claretie, llama «hombres desmigajados», porque desmigajan su atención y la reparten entre diversos asuntos y ocupaciones heterogéneas, como quien echa migas de pan a las aves de un corral. Cualquiera que sea el estudio que emprendas, el trabajo que acometas, el oficio o profesión que adoptes procura enterarte bien de todas sus partes y detalles; infórmate de cuantos datos con él se relacionan; busca y lee con atención todos los libros que de él tratan; domínalo, en fin, hasta llegar a ser en él un perito, un maestro.

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

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

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

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

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

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

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

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

cuatro versos por semana. Pero el poema ha vivido dos mil años y vivirá muchos siglos más.

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

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

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

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

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

sillas, estantes, muñecas, etc., hechos por sus manos, y llegó a construir un cochecito de cuatro ruedas de autopropulsión.

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

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

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

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

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

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

### 3.18 Trabajo como sistema biológico.



Un trabajador sano y productivo genera riqueza. El derecho laboral y ambiental por ser protectores constituyen la esencia del biotrabajo, al garantizar conservación, equidad y equilibrio económico, promueven una cohesión del tejido social y calidad de vida sostenible. El derecho ambiental se caracteriza por su multidisciplinariedad -con un alto componente tecnocientífico-, por su carácter preventivo, por su vocación universal y por la transversalidad en cuanto al resto del ordenamiento jurídico. Se nutre, entre otros, de los principios de precaución, prevención, responsabilidad ambiental, acceso a la información, participación, cooperación y, a nivel internacional, el de las responsabilidades comunes pero diferenciadas.<sup>154</sup> En un momento crucial de cambios, disrupción digital obsesión por la productividad y los resultados económicos, surge el biotrabajo fundamentado en la bioética y el pensamiento universal interdisciplinario y transdisciplinario de los biólogos chilenos Humberto Maturana y Francisco Varela,<sup>155</sup> sus ideas y concepciones son aplicables para argumentar, defender y buscar la supervivencia, bienestar, salud y calidad de vida de los trabajadores. Para interpretar el trabajo como proceso vital, se relacionan los procesos biológicos y sociales, que son la ontogenia (Cambio estructural de una unidad sin que ésta pierda

<sup>154</sup> Martín, R. (1991): Tratado de Derecho Ambiental. Edita Trivium, Madrid. Obtenido 22/07/ 2021. <https://diccionario.cear-euskadi.org/derecho-ambiental/>

<sup>155</sup> La expansión del interés por los trabajos de Maturana está dada en el hecho de que las temáticas abordadas por él han rebasado las especialidades (Biología, Epistemología, Psicología, Neurociencias, Antropología, Sociología, Educación, Pedagogía, Didáctica, Ética, Política), y constituyen aspectos importantes en el discurso biogenético, neuropsicológico, sociocultural, e incluso político e ideológico, de nuestro tiempo. Alexander Ortiz Ocaña. El pensamiento filosófico de Humberto Maturana: La autopoiesis como fundamento de la ciencia. Revista Espacios Vol. 38 (Nº 46) Año 2017. Pág. 31. Caracas.

su organización.)<sup>156</sup> y la Autopoyesis (Capacidad de la vida de autoorganizarse y de reproducirse a sí misma).<sup>157</sup>

El biotrabajo como proceso vital y biológico es espontáneo, genera esperanza, no es dictatorial ni reduccionista, va más allá de las relaciones laborales materialistas, de meros resultados y metas o por pago de salarios. Supera los códigos, miedos, coerción, interés e imposición propia de las relaciones industriales o los reglamentos internos de trabajo. Es saber hacer por placer, convicción, experiencia y entrenamiento, comprende la acción manual e intelectual, es conocimiento vibración y movimiento, es el goce de vivir, genera salud ocupacional y previene los riesgos laborales por su cultura de prevención, conservación y autocuidado, es abierto intempestivo, alegre, lúdico, divertido, colaborativo, recreativo y expansivo. Es holístico, no antropocéntrico<sup>158</sup> se identifica y se define desde el vivir<sup>159</sup> y se hace como la organización de lo vivo, dentro de un sistema agregado de organismos.<sup>160</sup> Sus referentes son: La complejidad<sup>161</sup> (Relaciones basadas e insertadas por la diferencia), la autonomía<sup>162</sup> (Haciéndose a sí mismos.)<sup>163</sup>, la diversidad, la variabilidad (Enriquecidas por ser distintas),<sup>164</sup> la pluralidad, la auto organización (Mediante identidades únicas),<sup>165</sup> la alteridad, la democracia, la tolerancia (Haciendo procesos horizontales y participativos incluyendo al otro.)<sup>166</sup> y el amor (El afecto como el motor de la vida.)<sup>167</sup> El biotrabajador es el nuevo sujeto legal laboral que genera cohesión social en el marco de la “legalización de la vida social”,<sup>168</sup> es biopraxis<sup>169</sup> (el vivir, pensar y hablar, relacionadas o encaminadas a mantener la vida, la conciencia y la comunicación.<sup>170</sup>), su actuar inspira cariño, ternura y aceptación, replanteando las

<sup>156</sup> La ontogenia describe el desarrollo de un organismo, desde el óvulo fertilizado hasta su senescencia, pasando por la forma adulta. La ontogenia es estudiada por la biología del desarrollo. La ontogenia es la historia del cambio estructural de una unidad sin que ésta pierda su organización. Este continuo cambio estructural se da en la unidad, en cada momento, o como un cambio desencadenado por interacciones provenientes del medio donde se encuentre o como resultado de su dinámica interna. El desarrollo animal u ontogenia cumple dos funciones principales: Genera diversidad celular a partir del huevo fecundado y organiza los diversos tipos celulares en tejidos y órganos. Asegura la continuidad de la vida de una generación a la siguiente. 2/02/2020 Obtenido de <https://educalingo.com/es/dic-es/ontogenico>

<sup>157</sup> Según estos autores, un sistema autopoyético es un sistema que, en vez de ser programado desde fuera, se hace a sí mismo, pero que está abierto para recibir y producir. El sistema autopoyético se define, entonces, como una organización cerrada (que se hace a sí misma y no está programada desde fuera) y una organización abierta (que produce, da y recibe) Rodríguez Casilda. 2/01/2020 Obtenido de: <http://mediendurido.com/2013/05/autopoyesis-autorregulacion-y-anarquia/>

<sup>158</sup> La necesidad de explicar la sociedad sin referencia al sujeto es ciertamente revolucionaria, pues permite desantropologizar a la sociedad. Según el autor el hecho que se ubique al ser humano en el entorno del sistema social le da a éste la libertad y complejidad que realmente posee, excluyendo así la posibilidad que la sociedad este configurada a imagen y semejanza del ser humano. Gibert Galassi, Jorge; Corre, Beatriz. La Teoría de la Autopoyesis y su Aplicación en las Ciencias Sociales. El Caso de la Interacción Social Cinta de Moebio, núm. 12. 2001 Universidad de Chile. Santiago.

<sup>159</sup> Los seres vivos somos sistemas autopoiéticos moleculares, o sea, sistemas moleculares que nos producimos a nosotros mismos, y la realización de esa producción de sí mismo como sistemas moleculares constituye el vivir. Ana País. Bbc News. La autopoyesis de Humberto Maturana, la definición de vida del biólogo chileno que hizo reflexionar hasta al dalái lama. Obtenido 22/08/2021: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-46959865>

<sup>160</sup> La autopoyesis u organización de los seres vivos se da en diferentes dominios, con diversas clases de componentes y formando distintos sistemas. Entre tantos sistemas moleculares diferentes, los seres vivos son sistemas autopoiéticos moleculares. Las células son sistemas de primer orden, porque existen directamente como sistemas autopoiéticos moleculares, en tanto que los organismos son de segundo orden, porque son agregados de células, mientras que las colmenas, las familias, las familias y los sistemas sociales, son sistemas de tercer orden, porque son agregados de organismos. Maturana R. H. Y Varela G. F. (2004) De máquinas y seres vivos. Autopoyesis: la organización de lo vivo, Buenos Aires, Grupo Editorial Lumen-Editorial Universitaria.

<sup>161</sup> La complejidad no es una propiedad sino un concepto multidimensional, que implica multiplicidad de relaciones posibles, posibilidades diferentes, dinamismo irreversible, diferencia, negación antes que afirmación. Supone una forma particular de racionalidad fundada precisamente en la diferencia, pero de manera autorreferente, que se da “cuando se refleja en la unidad de la diferencia. Luhmann, N. (1998) Sistemas sociales. Lineamientos para una teoría general. Barcelona, Antropos-Universidad Iberoamericana-Centro. Editorial Javeriano. Pontificia Universidad Javeriana.

<sup>162</sup> La novedad del trabajo de Maturana y Varela fue reconocer que el ser vivo tiene significado en sí mismo y no por su lugar en una cadena evolutiva ni por alguna supuesta finalidad en su proceder. Para ellos, las operaciones locales evidencian que el organismo es ante todo un sistema autónomo, con una organización en la que se constituye a sí mismo como unidad, con unos cambios internos que conllevan sólo a la conservación de su identidad. Garavito G., M. C., & Villamil L., A. F. (2017). Vida, cognición y sociedad: La teoría de la autopoyesis de Maturana y Varela. Revista Iberoamericana de Psicología issn-l:2027-1786, 10 (2), 145-155.

Obtenido: <https://revistas.iberamericana.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1253>

<sup>163</sup> Todo ser vivo es un sistema cerrado que está continuamente creándose a sí mismo y, por lo tanto, reparándose, manteniéndose y modificándose. El ejemplo más simple quizás sea el de una herida que sana. Ana País. Bbc News. La autopoyesis de Humberto Maturana, la definición de vida del biólogo chileno que hizo reflexionar hasta al dalái lama. Obtenido 22/08/2021: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-46959865>

<sup>164</sup> Por ello mismo, la apertura a la variabilidad sería una necesidad para la supervivencia y la complejización de las sociedades: una sociedad rica y próspera reconoce y acepta las formas en que sus mismas partes han aceptado la variabilidad; una enferma, considera a sus propios miembros como enemigos. Flores Labra & Varela García, 1994. Citado por Garavito G., M. C., & Villamil L., A. F. (2017). Vida, cognición y sociedad: La teoría de la autopoyesis de Maturana y Varela. Revista Iberoamericana de Psicología issn-l:2027-1786, 10 (2), 145-155.

Obtenido: <https://revistas.iberamericana.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1253>

<sup>165</sup> Entre los aportes de los chilenos, son fundamentales las nociones de autonomía y autorreferencia de los seres vivos, la circularidad de los procesos moleculares autopoiéticos, la configuración de identidades únicas que anteceden al proceso evolutivo y el fenómeno interpretativo como fenómeno cognitivo natural de estructuras físico - químicas y unidades organizadas, cuyos significados corresponden a identidades bien definidas. Agüero, Juan Omar (2010). Niklas Luhmann y los sistemas autopoiéticos. VI Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata.

<sup>166</sup> En cuanto la relación entre biología y sociedad, el continuo entre las formas básicas de la vida y la sociedad es el continuo de la vida buscando formas más complejas de cognición; y las sociedades, que son muy distintas a las células, requieren de una amplia apertura a lo otro para su supervivencia. Dicha apertura es garantizada por el modelo democrático de organización política y social. Y ciertamente, en esa relación entre lo biológico y lo cognitivo encontramos la relación entre lo social y lo epistemológico: fue hasta los años 60s y 70s del siglo XX que, a través de teorías de sistemas, se pensó a los seres vivos como seres autopoiéticos. Sintetizamos sosteniendo que sin la organización autopoiética, no habría sociedades; pero sin sociedad, no habría Teoría de la Autopoyesis que dé razón de dicha organización. Garavito G., M. C., & Villamil L., A. F. (2017). Vida, cognición y sociedad: La teoría de la autopoyesis de Maturana y Varela. Revista Iberoamericana de Psicología issn-l:2027-1786, 10 (2), 145-155.

Obtenido: <https://revistas.iberamericana.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1253>

<sup>167</sup> La biología del amor considera el amar como acción y verbo, no como sustantivo, y se distingue como la emoción fundante de lo social y configurativa de la biopraxis humana. Alexander Ortiz Ocaña. El pensamiento filosófico de Humberto Maturana: La autopoyesis como fundamento de la ciencia. Revista Espacios Vol. 38 (Nº 46) Año 2017. Pág. 31. Caracas.

<sup>168</sup> El desarrollo de las organizaciones fue favorecido por los procesos de diferenciación social y monetarización, por la legalización de la vida social y por la ampliación del ámbito de vida familiar y doméstico provocado por los procesos de escolarización y de desarrollo del mercado laboral. Agüero, Juan Omar (2010). Niklas Luhmann y los sistemas autopoiéticos. VI Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata.

<sup>169</sup> Las biopraxis son configuraciones teleonómicas formadas por lo momentáneamente indudable, lo previamente obvio, la certeza del hecho, la convicción profunda aproblemática, la convergencia de distinciones, la coherencia de la operación, la armonía del acto, el cierre momentáneo de la circularidad autopoiética plena de sentido. La biopraxis humana es una distinción, una identificación que está inmersa o es immanente a los procesos configurativos del sujeto, es la súbita sorpresa que nos asombra, extasia y abstrae, es lo que nos pasa, lo que nos ocurre, lo que nos sucede y acontece en este preciso momento, en este instante, en este suspiro, que ya no es. Ortiz, A. (2013). Configuración. Paradigma epistemológico y metodológico en las Ciencias Humanas y Sociales. Antillas.

<sup>170</sup> El ser humano realiza básicamente tres operaciones en su biopraxis cotidianas: vivir, pensar y hablar. En realidad, los seres humanos desarrollamos otras múltiples operaciones diariamente, pero todas están relacionadas o encaminadas a mantener estas tres operaciones: la vida, la conciencia y la comunicación. Si sintetizamos más esta idea, la única operación que nunca dejamos de realizar los seres humanos es

relaciones laborales, si estas no se sustentan en el amor sino en el deber, la responsabilidad y la exigencia en el cumplimiento de tareas.<sup>171</sup>

### 3.19 Trabajo decente.



### 3.20 Trabajo decente y sus herramientas.



---

vivir. De ahí que las biopraxis son las operaciones básicas de los seres humanos. A través de las biopraxis lingüísticas, los seres humanos creamos los sistemas. Las palabras (biopraxis lingüísticas) nos permiten crear el sistema psíquico. Nos traemos al mundo a nosotros mismos mediante la operación del hablar, al auto-observarnos mediante la distinción yo/lo otro. El hablar crea el pensar y todo lo demás. No existe nada fuera de las biopraxis lingüísticas. Estas crean los sistemas. Ortiz-Ocaña, A. La interacción entre los sistemas vivos, psíquicos y sociales en la teoría sistémica de Niklas Luhmann. Revista praxis filosófica. Departamento de Filosofía, Facultad de Humanidades, Universidad del Valle, Cali.

<sup>171</sup> Una de las principales diferencias epistémicas entre Luhmann y Maturana estuvo dada precisamente en la forma de concebir los sistemas sociales. Para Luhmann los sistemas sociales son comunicaciones y para Maturana los sistemas sociales son amor. La emoción del amor es el fundamento de los sistemas sociales, por tanto, no hay sistema social sin amor. Desde esta mirada, si la biopraxis lingüística no es afectiva, si la comunicación no inspira cariño, ternura y aceptación, entonces no se genera el sistema social. Es por ello por lo que para Maturana las relaciones laborales no constituyen un sistema social, porque no se sustentan en el amor sino en el deber, la responsabilidad y la exigencia en el cumplimiento de tareas. Ibidem.

## 3.21 Trabajo digitalizado. <sup>172</sup>



En la estrategia nacional para el futuro del trabajo. Colombia debe impulsar el protagonismo juvenil en el emprendimiento, la reivindicación de los mayores dándole inclusión laboral, así mismo se debe promover la solidaridad y la responsabilidad frente al trabajo digital a través de la economía de plataformas para superar la inequidad social.

“En el futuro las habilidades inherentes a lo humano serán las más importantes, para distinguirnos de lo que las maquinas pueden hacer: El pensamiento crítico, la creatividad y la habilidad de inspirar; todo esto acompañado de un pensamiento ético e íntegro”<sup>173</sup>.

El mercado laboral se siente sobrecargado de tecnología y vuelve la mirada a la destreza social, porque ayudan a entender la perspectiva de los demás<sup>174</sup>; Frente a esta realidad, “las nuevas formas de management. Aspiran a salir de la división entre concepción y ejecución, así como de la especialización de funciones”<sup>175</sup>. Lo que se busca es un trabajador polivalente que pueda abarcar la totalidad del proceso productivo, implicándose en el mismo<sup>176</sup>.

Las personas mejor equipadas para tener éxito en el nuevo mundo serán aquellas que hayan adquirido conocimiento abstracto que las ayude a adaptarse a su entorno, mientras que aquellas que solo tengan conocimientos simples que las preparen para tareas rutinarias corren el mayor peligro de ser reemplazadas<sup>177</sup>. El riesgo y la incertidumbre que genera el escenario laboral de la modernidad tardía se transforma desde este discurso en una oportunidad para el progreso y la realización de los individuos<sup>178</sup>, por medio de un aprendizaje laboral constantemente renovado en contacto con estas realidades laborales:

---

<sup>172</sup> 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.

<sup>173</sup> María Alejandra Moreno Tinjaca. “Debemos regresar a las habilidades inherentes de lo humano” 25/ 2/ 2018. El espectador.

<sup>174</sup> Esas que transmiten la empatía, el talento para ocuparse, para liderar o gestionar equipos, para una mirada fugaz a los ojos de tu jefe, entenderle, que permiten al hombre ponerse en la vida de los otros En las habilidades personales se destacando destrezas: La habilidad para generar confianza (Con tus superiores, colegas, socios...) y el talento para mirar en horizontal, trabajar en transversal, romper sitios, gestionar la política; las relaciones sociales son básicas si queremos crear un entorno de trabajo en que las personas desarrollen una actividad que los haga felices. Miguel Ángel García Vega. El factorhumano aún pesa en las compañías. 3 /09/2018. Ediciones el País. El Tiempo.

<sup>175</sup> Duran Vázquez José Francisco. La metamorfosis de la ética del trabajo. Prologo. Andavira, Editores, S.L. 2011. Santiago de Compostela

<sup>176</sup> Ibidem.

<sup>177</sup> Jean Tirole / Bloomberg. “No una maquina probablemente no le va a quitar su trabajo, 7/ 11/ 2017. El Tiempo.

<sup>178</sup> Duran Vázquez José Francisco. La metamorfosis de la ética del trabajo. p. p 352. Capítulo 4 Andavira, Editores, S.L. 2011. Santiago de Compostela.

El trabajo puede también ser fuente de sinergia y de realización de uno mismo. El secreto se encuentra en la asociación de trabajo y aprendizaje, medio de desarrollo tanto económico como individual<sup>179</sup>. Las inseguridades del nuevo modelo productivo se tornan de este modo en ventajas para los sujetos que estén dispuestos a asimilarlas<sup>180</sup>.

El paso para seguir y conjurar las injusticias laborales del futuro es capacitar, sensibilizar, generar competencias laborales con unos sistemas de preparación y capacitación transmisibles de modo universal, sin ser engorrosos y conforme las necesidades que requiere individualmente cada sujeto, yendo a su ritmo y sobre todo volviéndolo protagonista y así superar con el ejemplo la pereza, el individualismo y la falta de motivación.

*"Las nuevas tecnologías como mecanismo de subordinación de los trabajadores, no solamente está involucrada en el proceso de producción, sino también de todo el conjunto de diseño arquitectónico, de la agrupación y reagrupación del proceso laboral fragmentado, de la localización de la fuerza de trabajo, de los medios financieros y los canales institucionales para el desarrollo y la investigación"*<sup>181</sup>

Son vectores emergentes surgidos del escenario biotecnocientífico sobre el mundo del trabajo<sup>182</sup>, que vulneran la intimidad y la dignidad humana, en el entendido que el reconocimiento de la dignidad humana es el punto de partida y principal fundamento del derecho internacional de los derechos humanos<sup>183</sup> e inspiración del constitucionalismo contemporáneo<sup>184</sup>, envuelve la estimación de los caracteres inherentes a la persona y la identificación de las necesidades cuya satisfacción es indispensable para su adecuado desenvolvimiento individual y social<sup>185</sup>.

---

<sup>179</sup> Ibidem.

<sup>180</sup> Ibidem.

<sup>181</sup> Se trata de prácticas impulsadas por las empresas con miras a buscar la mayor productividad, pero que crean valores personales y sociales, de los cuales ellas mismas resultan perjudicadas, y que se traducen en mayores gastos de salud. Más crecimiento, mayores ingresos, pero menor bienestar general. George Ritzer. Citado por: Fernando Rojas Tecnologías de la información: una nueva estrategia capitalista de subordinación de los trabajadores. p.p. 22. Vol. 8, Núm. 11 (1987) Cuadernos de economía. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Económicas. Escuela de Economía. Bogotá

<sup>182</sup> Thiago Amorin Lins. Bioética y salud del trabajador: una interfaz. p. p. 299 Revista bioética. 2015. Rio de Janeiro. Brasil.

<sup>183</sup> Miguel Enrique Rojas Gómez. Eficacia de la prueba obtenida mediante irrupción de la intimidad. Universidad Externado de Colombia 2011. Bogotá.

<sup>184</sup> El reconocimiento de la dignidad humana ha servido de inspiración no solo a los en cuanto instrumentos internacionales sobre derechos humanos, sino también a las constituciones modernas de las cuales puede tomarse como ejemplo la colombiana, reconoce la dignidad humana como principal fundamento del Estado (art. 1.0) y presupuesto para la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo (art. 2.). Ibidem.

<sup>185</sup> A este propósito cabe recordar el sentimiento ínsito en el precepto del artículo 1. De la Declaración de Derechos de Virginia(1776) según el cual "Todos los hombres son por naturaleza igualmente libres e independientes y poseen ciertos derechos inherentes a su persona, de los que cuando entran a formar parte de una sociedad, no pueden ser privados por ningún convenio". Ibidem

Los ámbitos actuales en el trabajo, además de ser impersonales, confunden al trabajador y lo involucran en una dinámica agresiva, de estos surge la competitividad destructiva y negación del otro y su intimidad entendida como "el derecho a que a uno lo dejen en paz, a estar protegido en su soledad"<sup>186</sup>, acepción que alude a la intimidad como derecho más que a la intimidad como idea<sup>187</sup>.

En las empresas se valora mucho la disponibilidad del trabajador y estos para conservar su empleo permiten que se invada su tiempo no laboral y así llamar la atención al empleador por su eficiencia.

*"El uso extendido de estos dispositivos está afectando todas las actividades humanas, desde las relaciones laborales hasta las afectivas y amorosas, las tres cuartas partes de la humanidad tienen ya un celular, en Colombia, se registró que, en 2016, en el 96,4 % de los hogares del país algún miembro contaba con teléfono celular"*<sup>188</sup>.

Son más productivos, emotivos y enriquecedores, los encuentros, directos, en vivo y cara a cara, propiciando ambientes laborales de mutuo respeto y solidaridad. Las herramientas tecnológicas, como los celulares, se constituyen en un medio, pero no pueden terminar siendo un fin, llegando a ser contraproducentes; si no se utilizan con equilibrio, de forma coherente, racional y mesurada. Al usar inadecuadamente, programas y aplicaciones virtuales, se puede terminar acaparando, manipulando e instrumentalizándose al otro. Si se monopolizan las actividades de interacción y comunicación, a través del internet y sus redes sociales, las relaciones fallan.

### **1.1.1 Maquinas cerebrales.**

Al fusionarse con el internet de las cosas, los procesos laborales, empezarán y terminarían en la mente. En el filme Matrix, se muestran conexiones cerebrales con circuitos, así, el derecho ya no sería aplicable al ser humano biológico, sino también a esa sumatoria de cerebro-maquina.

*"Más allá de su capacidad de cómputo, es notable por su interfaz, que amplifica las ondas cerebrales de quien la usa. En el mundo real, la idea de sistemas controlados con la mente no es del todo ciencia ficción. Se la llama brain - machine interfaz (BMI) y ha sido usada, de manera controlada, en demostraciones con computadores y con robots"*<sup>189</sup>.

---

<sup>186</sup> Warren y Brandeis. El derecho a la intimidad, cit. En el mismo sentido, González Gaitano. El deber de respeto a la intimidad, cit., p. 45. Ibidem

<sup>187</sup> Ibidem. Carlos Ruiz Miguel. Tecnos, 1995, Pp. 25 a 27. La configuración constitucional del derecho a la intimidad, Madrid.

<sup>188</sup> Ibidem.

<sup>189</sup> De la industria a los videojuegos, el potencial es enorme. Es famoso el programa de Nissan para usar esta tecnología como forma de predecir las acciones de un conductor y dotar de una mejor respuesta a sus vehículos Vega, W. (22 de febrero de 2019). El Tiempo. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades-tecnologia/cinco-cosas-de-comics-marvel-que-podrian-existir-329858>

Mediante interfaces digitales, conectadas al cerebro, se mejora el conocimiento del entorno, optimizando el trabajo y favoreciendo la disposición de tiempo libre, para ejercer el derecho a la intimidad, generando posibilidades de crecimiento personal. Los riesgos laborales y la salud ocupacional se optimizarán en la prevención.

*“Existe la posibilidad de proveer a los humanos de una superinteligencia, que nos haría entrar en la era poshumana. El desarrollo de estos dispositivos está siendo posible gracias a los avances en la nanotecnología, la biotecnología, la neurociencia y la tecnología de la información.”<sup>190</sup>.*

### **1.1.2 Materiales resistentes:**

El grafeno, cuya distribución hexagonal de átomos de carbono le da una resistencia cien veces superior a la del acero, pero con la densidad de la fibra de carbono. Hay también un polímero capaz de ‘repararse’ sin intervención humana e, incluso, una aleación de oro y platino que rivalizaría con la resistencia del diamante<sup>191</sup>.

El vibranium, ese es el nombre que le dio Hyperloop Tech al material ocho veces más fuerte que el aluminio que recubrirá las cápsulas de su proyecto de tren de alta velocidad<sup>192</sup>. Los materiales resistentes son barreras protectoras, que garantizan la salud ocupacional y la seguridad de los trabajadores, previniendo riegos y accidentes, generadas por la manipulación de sustancias peligrosas y partículas contaminantes, evitan enfermedades ergonómicas; son escudos protectores, que, si se utilizan correctamente, reducen los costos, por contingencias laborales, que permite conservar la vida del operario.

### **1.1.3 La inteligencia artificial:**

Se captura información con sensores, se transmite por internet, se analiza en tiempo real y se toman decisiones por programas de computación y que luego se ejecutarán por robots<sup>193</sup>. La IA actual no es imparcial porque se entrena con datos provistos por humanos con prejuicios. Ese sesgo es preocupante porque si queremos una tecnología confiable, no debería favorecer o discriminar a alguien de forma injusta”<sup>194</sup>.

Se dice que la IA alcanzará un nivel de inteligencia igual al humano. (Se asume de manera tácita que sería inteligencia real. Poco después, la IA fuerte se transformará en ("S" de sobrehumano), ya que los sistemas serán lo bastante inteligentes como para copiarse a sí mismos, y así sobrepasamos en número y mejorarse

---

<sup>190</sup> La fusión del cuerpo humano con dispositivos artificiales puede convertirnos en ‘Homo ciberneticus’, una especie humana asistida por mejoras tecnológicas. Un cerebro con superpoderes. Daniela Galilea – EFE reportajes, domingo.21/4/2019. El Tiempo.

<sup>191</sup> Ibidem.

<sup>192</sup> Ibidem.

<sup>193</sup> Juan Lucas Restrepo L. Portafolio. p. p 30. 7 /6/2018.

<sup>194</sup> Patiño, L. (18 de 04 de 2018). Cinco innovaciones que cambiarán el mundo. El Tiempo.

a sí mismos y así ser más inteligentes que nosotros, Los problemas y decisiones más importantes los abordarán los ordenadores<sup>195</sup>. Esta concepción es enormemente polémica. La gente discrepa sobre si pudiera pasar, si pasará, cuándo podría pasar y si fuera algo bueno o malo<sup>196</sup>.

El debate ético alrededor de la inteligencia artificial se ha centrado en la transparencia y la integridad de los algoritmos, no ha tenido en cuenta a los trabajadores detrás de la producción de la inteligencia artificial. No es justo que estas personas no reciban suficiente dinero, o no tengan ningún tipo de protección social. Nuestra sociedad no puede considerar correcto que trabajen en las mismas condiciones que las fábricas del Siglo XIX<sup>197</sup>.

En escogencia de personal, se está actuando con apoyo tecnológico. El reclutamiento digital integra la inteligencia artificial como parte del reclutamiento de candidatos, de manera que es posible personalizar los procesos de selección con aquellos atributos de la población a la que se desea llegar, para obtener una mejor segmentación de candidatos.<sup>198</sup>

Analizando, como el derecho a la intimidad, se relaciona con la inteligencia artificial, en el mundo laboral. Se encuentra LinkedIn:

*“Que es una marca y comunidad social orientada a las empresas, a los negocios y el empleo. Partiendo del perfil de cada usuario, que libremente revela su experiencia laboral además de sus destrezas, la web pone en contacto a millones de empresas y empleados.”<sup>199</sup> Es una de tantas redes sociales que existen en la actualidad, pero cuenta con una diferencia que hace que sobresalga por encima del resto: está totalmente orientada al ámbito laboral.”<sup>200</sup>*

---

<sup>195</sup> Boden, M. (2017). Inteligencia Artificial. Turner. p.145.Madrid.

<sup>196</sup> Ibidem. p.145.

<sup>197</sup> ¿Qué es el microtrabajo?: Los microtrabajadores generan información transcribiendo textos y videos, limpiando bases dedatos, corrigiendo y categorizando contenido. Su trabajo provee datos para entrenar los algoritmos de los sistemas de inteligencia artificial. Y lo hacen añadiéndole un elemento humano a la información que las computadoras no pueden sentir nicomprender. Hay muchos tipos de tareas. Un microtrabajo puede consistir en trazar los contornos de objetos en un video quemuestra un auto en una carretera, por ejemplo, y etiquetarlos. Estos datos son utilizados para enseñarles a los autos sin conductor cómo es un árbol, un obstáculo, o una persona caminando. Ana Lucía González. 29/3/ 2020. Obtenido de BBC World Service<https://www.bbc.com/mundo/noticias-49172566>

<sup>198</sup> Una vez detectados los candidatos, se les envía un mensaje personalizado invitándolos a registrarse y participar en el proceso de selección y se les pide que respondan algunas preguntas a través de video-currículo que permite optimizar tiempo en la evaluación de los perfiles. Luego, entra en acción la inteligencia artificial, logrando obtener un score del candidato de acuerdo con las preferencias para el perfil. Este sistema de calificación aprende a medida que se interactúa con la plataformay reduce el universo de selección a través de un mapeo exhaustivo y automático. El uso de la tecnología ha potencializado la labor del equipo de selección en su labor de atracción de talento, permitiéndoles dedicar menos tiempo a labores operativas y más tiempo a acciones estratégicas relacionadas con marca empleadora, lo cual ayudará a la retención del talento. Oscar Albarrán. Reclutamiento digital un método ágil para atraer talento. p.p.17.13/07/2019. Portafolio

<sup>199</sup> 28/6/2020. Obtenido de: [https://www.exprimiendolinkedin.com/que-es-linkedin-para-que-sirve-como-funciona/#Que\\_es](https://www.exprimiendolinkedin.com/que-es-linkedin-para-que-sirve-como-funciona/#Que_es)

<sup>200</sup> Es una red construida para que tanto personas como empresas pueden establecer contacto, publicar ofertas de empleo, buscar ofertas de trabajo, construir currículums o incluso fomentar la interacción entre firmas. Se trata de una de las plataformas más populares debido a la labor que realiza y a las facilidades que propone a todos los profesionales que quieren crecer en su sector. 28/6/2020. Obtenido de <https://neoattack.com/neo/wiki/linkedin/>

Dicha aplicación tiene la ventaja de abrir puertas, crear relaciones nuevas, y a los reclutadores les puede mostrar más de cien perfiles.<sup>201</sup> Como desventajas están, que se consiguen datos personales en cuestión de minutos. Se puede difamar a una persona fácilmente, y ser vistos en poco tiempo por una multitud. Podría prestarse para el robo de identidad.<sup>202</sup>

Para buscar empleo, hay que visibilizarse en las redes sociales; para ello se exponen datos personales, que mal utilizados por terceros, pueden afectar la intimidad. Una sola mala referencia, como retaliación, por desavenencias con antiguos empleadores, puede terminar destruyendo un proyecto de vida laboral. En esas situaciones está en juego la honorabilidad y el prestigio, que, si se mancillan, producen daños morales y materiales.

#### **1.1.4 Trabajadores virtuales.**

La holografía es una Imagen tridimensional de una persona sumamente realista y con movimientos, generada mediante la manipulación de la luz y transmitida a distancia<sup>203</sup>. El trabajo con programación algorítmica corre el peligro de volverse alienante, buscando productividad, la consideración humana, pasara a un segundo plano. En el trabajo automatizado, se pierde intimidad, el derecho se vuelve al servicio del capital, que no contempla la dignidad laboral ni sus condiciones.

*“Profesiones y labores que hasta ahora han supuesto la intuición humana, serán realizables por máquinas capaces de entender cómo funciona la mente humana.”<sup>204</sup>*

Este avance genera desconexión social, sensación de falta de identidad, sin la presencia física de las personas, los trabajadores quedarían dentro de una burbuja virtual. El cara a cara desaparecería, cada empleado vivirá solo, aislado del mundo, el papel profesional del trabajador sería reemplazado, su labor se enfocaría más a la asesoría, consultoría para la toma de decisiones complejas, que un programa tecnológico no puede hacer. En cuanto al ejercicio del derecho, aparece el “legal tech”:

“Es el uso de la tecnología y el software para prestar servicios legales. Que no es otra cosa que el uso de la tecnología y el software para que los abogados puedan ser más eficientes. En Australia, por ejemplo, ya se usa un algoritmo en procesos de divorcio para determinar la separación de bienes.”<sup>205</sup>

---

<sup>201</sup> *Ibidem*.

<sup>202</sup> 28/6/2020. Obtenido de <https://sites.google.com/site/chugchilansusana1e/ventajas-y-desventajas-de-linkedin>

<sup>203</sup> Simon Raik- allen ¿Sabe cómo se trabajará en el 2040? p. p 27. 5 /03/2015. Portafolio.

<sup>204</sup> Usando sensores biométricos podremos encontrar médicos, conductores, banqueros, contadores y hasta abogados, que ya no serán de carne y hueso, cuyo desempeño podrá ser superior al de un humano promedio; por ejemplo, si pueden diseñar un fallo jurídico basado en toda la jurisprudencia que tienen en archivos. Herrera V. B. Celebración mundial del trabajo, con futuro incierto. 6/05/2019. p.p.30. Portafolio

<sup>205</sup> Si bien en nuestro país hay más de 100 emprendimientos de legal tech, que van desde plataformas de investigación jurídica, software de gestión, servicios jurídicos online, automatización de procesos y evidencias digitales, su uso aún dista de ser masivo y no ha contado con el respaldo ni la comunicación necesaria para que sea una realidad de nuestra cotidianeidad. Santos Diego. Una justicia digital. 3/ 8/2020. P.P.2.7. El Tiempo.

### 1.1.5 Tecnología ponible:

Un trabajador lleva aparatos electrónicos sobre su cuerpo como parte de su indumentaria o también podrá llevar algunos microcircuitos electrónicos incrustados en su propio cuerpo, así mismo el cerebro podrá actuar directamente con diversos dispositivos mediante la activación del pensamiento y del control de la mente<sup>206</sup>. Actualmente se propone crear un exoesqueleto robótico ligero, blindado, el traje pesaría unos 200 kilos y tendría una autonomía de 12 horas<sup>207</sup>.

Con la tecnología ponible se mejora la protección física la salud y seguridad en el trabajo, el trabajo físico humano, por estar acompañado de dispositivos, disminuirá y se optimizará. Podría generar inconvenientes psicológicos, emocionales y de intimidad, relacionados con la despersonalización.

*“Se podrá transferir memoria, recuperar memoria que hemos perdido e, incluso, insertar memoria de otra persona; cambiar los gustos, por ejemplo, modificar que nos gusten en exceso los dulces; adivinar qué sienten las personas en su intimidad, e incluso modificar las emociones”<sup>208</sup>.*

### 1.1.6 Pagos laborales en criptomonedas:

Son libros digitales inmodificables en su tiempo de creación, haciéndolos inalterables fiables y seguros, garantizan transacciones y procedimientos. fomentando la libertad laboral, desaparece la especulación financiera; el trueque digital, posibilita el acceso a mercados de trabajo, se valora la profesión y se cotiza el trabajo.

*“Integra dinamismo, trazabilidad y alta seguridad en los procesos sin intermediación, generando confianza en quienes lo implementan<sup>209</sup>, generando transacciones, por productos, pagos o servicios, basados en internet que se registrarán por organismos independientes, como algunas asociaciones y las empresas en lugar de por los gobiernos”<sup>210</sup>.*

Sin intermediarios estatales, bancarios y financieros, los costos de transacción desaparecen, permitiendo una renta líquida por la fuerza laboral; una situación posible, sería, que, el tecno trabajador gane en utilidades, ahorre tiempo, con espacios para una vida íntima plena.

---

<sup>206</sup> Ibidem.

<sup>207</sup> Vega, W. (22/2/2019). El Tiempo. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades-tecnologia/cinco-cosas-de-comics-marvel-que-podrian-existir-329858>

<sup>208</sup> Hay empresas que ponen dispositivos en los cascos de trabajo para conocer los patrones de empatía o la predisposición al trabajo de sus operarios... En definitiva, el cerebro se va a convertir en el protagonista de la nueva sociedad humana y va a cambiar nuestra especie. Dopacio, A. (03 de noviembre de 2018). Obtenido de <https://www.eltiempo.com/vida/ciencia/neurocientifica-raquel-marin-habla-de-su-libro-sobre-el-cerebro-humano-289568>

<sup>209</sup> Infografía. diseño editorial del Tiempo, 11 de mayo de 2019, p.p. 20. Portafolio.

<sup>210</sup> Ibidem.

### **1.1.7 Tecnología 3d:**

Aminorar los despliegues logísticos y las fábricas en el trabajo; toda labor podrá ser a pedido específico, No se desperdiciaría el trabajo, la manufactura; habrá precisión laboral que permitirá evitar el agotamiento de producción. La disponibilidad de tiempo del obrero podrá medirse y adoptarse, lo que permitirá espacios u horarios más cómodos a sus necesidades. La industria pasara a ser más competitiva.

“La manufactura digital. Vamos a pasar de una línea de manufactura que es fija y que produce un bien de una manera masiva y muy rápida, a una que es ligera y muy flexible, que es impresión 3D, que trabaja en impresión multimetales y donde no hay inventario. El impacto es gigantesco y muy competitivo. La impresión es aditiva, es imprimir piezas modulares para ensamblar”<sup>211</sup>.

### **1.1.8 Drones:**

Un dron eléctrico de navegación automatizada y capaz de transportar a dos personas que no tienen que hacer absolutamente nada durante el vuelo, solo disfrutar del paisaje; ciudades costeras de todo el mundo adquieren drones por gran su eficacia para salvar las vidas de los bañistas que visitan sus playas, un dron es capaz de hallar a personas perdidas en un bosque u otros terrenos gracias a una cámara infrarroja e inteligencia artificial, capaz de identificar seres humanos<sup>212</sup>.

También es capaz de acarrear frazadas o kits de emergencias y llevarlos hacia la gente que está aislada, esperando ser rescatada; una persona puede controlar los movimientos de un dron con solo ver el video en alta calidad que este iba mandando por las redes 5G<sup>213</sup>. Los trabajadores rurales podrán ser visualizados, ocupacionalmente se mitigarán los peligros de las personas que laboran en sitios alejados, porque su monitoreo advertiría de situaciones potencialmente dañinas. Todos los choferes se extinguirían, para dar paso a profesiones relacionadas con la programación de computadores.

### **1.1.9 El sector financiero y el habeas data:**

El sistema financiero, afecta el otorgamiento préstamos, así como el capital de trabajo, necesaria para emprender. Regido por el procesamiento de datos, la inteligencia artificial y el sistema algorítmico por puntajes, conculca el derecho a la intimidad y obstruye el emprendimiento, al utilizar mecanismos discriminatorios, inequitativos e injustos, para acceder al crédito; obstruyendo la obtención de recursos.

En las dinámicas laborales, propiciadas por la tecnología, como es el trabajo flexible y el teletrabajo, se gana independencia, aunque el capitalismo que monetiza el tiempo hace que, sea la misma persona, la

---

<sup>211</sup> (01 de 10 de 2018). La tecnología, una autopista para cerrar la brecha social. Portafolio.

<sup>212</sup> Un sistema que apaga el fuego en un área de 3 metros cuadrados y puede ser dejado por el dron en un departamento en altura al que nadie puede acceder. Los drones ya rescatan personas, apagan incendios y sirven de taxis, domingo 7 /4/2019. p. p. 3.6 EL Tiempo.

<sup>213</sup> Ibidem.

que se sobre esfuerce por adquirir más salario. El descanso es muy escaso en la era del consumo, donde se trabaja al tope para pagar deudas bancarias, comprometiéndose el futuro.

“Esta bancarización consiste en dos estrategias paralelas, así: de un lado en facilitar ampliamente créditos de consumo; y, de otra parte, al mismo tiempo, pero de manera independiente, otorgarle al máximo número de personas tarjetas de crédito, con cupos pequeños o medianos en su gran mayoría”<sup>214</sup>.

En la vida laboral relacionando el salario, es necesario evitar los gastos desenfrenados. El trabajador se endeuda para sostener un estilo de vida que va más allá de sus posibilidades, debido a sus ingresos, estimulado posiblemente por apariencia o publicidad y que las redes sociales estimulan, este es el llamado voyerismo digital, donde aparecen valores antiéticos como la envidia, compitiendo y aparentando lo que no se es. Por el endeudamiento, se termina trabajando extra y el doble para pagar deudas, refinanciándolas una y otra vez. Por ello, muchos trabajadores terminan toda una vida sirviendo a su empresa o entidad para cumplirle al sistema bancario que es implacable, y donde todo queda reducido a cumplir un contrato civil o comercial. Hay que desenmascarar los sistemas de expoliación, y resaltar el valor de la vida, ante el dinero y la cosificación.

La vida de lujos, especulación financiera, búsqueda de estatus social, se refleja en las subastas de obras de arte, donde se gastan cifras astronómicas, suficientes para garantizar el emprendimiento de mil mujeres microempresarias, logrando su auto sostenibilidad. Un solo vehículo de alta gama como un Porsche o un Masserati, cuestan el equivalente a treinta viviendas de interés social. Hoy en día la economía opera con un exceso de ahorro que tiene sus manifestaciones más visibles en la ineficacia de la política monetaria, el déficit en cuenta corriente, el estancamiento de la industria y el desplome del empleo<sup>215</sup>. El mundo de las finanzas es como un casino, donde no interesa la función del capital para generar empleo digno a la población, prevalece la acumulación monetaria que es más rentable que hacer industria.

Debe gravarse la concentración de riqueza e invertirse en gasto, activando fuentes de trabajo masivo, con obras de infraestructura. A la plutocracia, no le interesa inyectar su capital al engranaje productivo, porque le generan más ganancias llevar su dinero, a los mercados especulativos. Hipotecando sus vidas por las deudas<sup>216</sup>, los trabajadores pierden libertad. La incidencia del poder financiero se encuentra globalizado; se habla de la confianza inversionista para dar empleo, reduciendo los impuestos a los ricos, pero en la ley

---

<sup>214</sup> Cupos que; según los manejos, tienden por lo general a aumentar, incluso en muchas ocasiones automáticamente; esto es, sin que el tarjetahabiente solicite el cupo de endeudamiento de la tarjeta de crédito. ¡Ambas estrategias garantizan que una amplia franja de la población se endeudará a futuro – ¡de eso se trata todo! -, y así, el trabajo se convierte en la más importante preocupación de esa creciente clase media. Maldonado, C. E. (2018). Política +Tiempo = Biopolítica. Complejizarla política. p.144. Ediciones desde abajo. Bogotá.

<sup>215</sup> Eduardo Sarmiento. Diagnóstico iluso. 30/06/2019. El Espectador.

<sup>216</sup> “*Quienes tienen deudas a futuro piensan menos en procesos como sindicalización, militancia política y otras formas de acción colectiva. Su vida se define principalmente en torno al trabajo, al mantenimiento del empleo, y al pago seguro de las deudas presentes y futuras. Se trata de gente que, literalmente hipoteca su propia vida a muchos años hacia delante.*” Maldonado, C. E. (2018). Política +Tiempo = Biopolítica. Complejizar la política. p145. Ediciones desde abajo. Bogotá.

de financiamiento se les suben los impuestos a los asalariados. Solo queda la protesta legítima de los empleados de clase obrera y media, a quienes se les reducen los ingresos. La sociedad civil, los movimientos sociales, la gente del común debe movilizarse para acceder a condiciones de vida decente.

Los trabajadores de cuello blanco (sector financiero) tienen alto riesgo psicosocial, es necesario humanizar y mejorar la calidad de vida del trabajador bancario, financiero y de las cajas de dinero, porque su labor se hace bajo presión y cualquier error puede salir costoso, algunos trabajan horas extras, por lo que los excesos laborales los pueden agotar.

## 3.22 Trabajo en casa.



¿Qué es el teletrabajo?

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

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

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

### **COLOMBIANOS: CON TRABAJO EN CASA, PERO NO TELETRABAJANDO.<sup>217</sup>**

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

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

“En el 'trabajo en casa' la relación laboral permanece vigente, así como las garantías laborales, sindicales y de seguridad social y no puede haber disminuciones unilaterales de salario por pretexto de que el trabajo se desarrolla en casa”, señaló el ministro de trabajo, Ángel Custodio Cabrera. De acuerdo con Cabrera, las condiciones contractuales de los empleados que están trabajando en sus casas por las medidas de

---

<sup>217</sup> Portafolio 6/05 / 2020 - 08:00 P. M. <https://www.portafolio.co/economia/empleo/colombianos-con-trabajo-en-casa-pero-no-teletrabajando-541509>

confinamiento no pueden ser alteradas unilateralmente por los empleadores, ni sus horarios, salarios y demás derechos laborales.

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

### **¿Qué es el teletrabajo?**

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

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

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

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

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

Para el trabajo en casa, los trabajadores deberán cumplir desde casa, las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, procurar desde su casa el cuidado integral de su salud, así como suministrar al empleador información clara, veraz y completa sobre

cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar, o la de otros trabajadores o la del empleador.

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

### **Carga laboral, otro tema para estar pendiente.**

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

### **La ‘mini reforma’ laboral que trajo la covid-19 a Colombia.<sup>218</sup>**

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

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

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

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

---

<sup>218</sup> Portafolio 6/ 04 / 2020 - 10:00 P. M. Obtenido de: <https://www.portafolio.co/economia/la-mini-reforma-laboral-que-trajo-la-covid-19-a-colombia-541477>

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

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

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

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

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

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

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

### **De transporte a conectividad.**

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

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

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

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

### 3.23 Trabajo en equipo.<sup>219</sup>



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

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

Las lecturas motivacionales son escritos dirigidos para un grupo de individuos que deben formar un equipo de trabajo. Estos textos son especialmente recomendados para aquellas personas que han demostrado tener poca capacidad para entenderse con los demás, que siempre quieren imponer sus ideas o no realizan

---

<sup>219</sup> Lecturas motivacionales para trabajo en equipo. Obtenido 23-02-2023:  
<https://www.republica.com/economia/buscarempleo/lecturas-motivacionales-trabajo-en-equipo-20140115-172862531/>

el trabajo designado por los miembros del equipo de trabajo. En ellas, encontrarán frases y moralejas aleccionadoras que les harán abrir los ojos y mejorar sus habilidades de trabajo en equipo.

### **3.23.1 Una historia de animales.**

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

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

Con el cuento 'Una historia de animales' nos damos cuenta sobre la dinámica y los roles que debemos adoptar a la hora de trabajar en equipo. Cada persona debe ser consciente de sus talentos, sus puntos fuertes y sus puntos débiles; debiendo aportar en el equipo las cualidades que pueden ayudar. Con todo, la historia nos muestra que es mejor centrarse en mejorar lo mejorable y en no empeñarnos en tratar de ser los mejores en algo en lo que no podemos triunfar.

### **3.23.2 El cuento de las herramientas.**

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

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

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

### **3.23.3 El saco de pulgas.**

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

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

## 3.24 Trabajo forzoso.



### PEORES FORMAS DE TRABAJO. <sup>220</sup>

#### ¿Qué se entiende por trabajo forzoso?

El trabajo forzoso u obligatorio es todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.<sup>221</sup> El trabajo forzoso es una violación del derecho humano fundamental a trabajar con toda libertad y a elegir el trabajo que se desee. Dos elementos del trabajo forzoso u obligatorio son:

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

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

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

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

<sup>220</sup> Organización Internacional del Trabajo. Preguntas y respuestas sobre las empresas y el trabajo forzoso. Obtenido 6/10/2021 [https://www.ilo.org/global/docs/WCMS\\_152009/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_152009/lang-es/index.htm)

<sup>221</sup> OIT. Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), artículo 2.

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

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

Esta situación tiene que ver con la restricción de la circulación de las personas afectadas, que guarda relación con el abuso de su posición vulnerable. Si va unida a otros medios de coerción (por ejemplo, amenazas o el uso de la fuerza), podría interpretarse que esta situación excluye sin lugar a duda el consentimiento o la aceptación por voluntad propia. Incluso si no hubiera coacción, los trabajadores no deben ser encerrados en sus lugares de trabajo. La OIT aboga por que se adopte una "tolerancia cero" en cuanto al encierro en el lugar de trabajo.<sup>222</sup>

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

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

El trabajo forzoso es el realizado por el trabajador en contra de su voluntad bajo amenaza de sanción. Toda empresa debe cerciorarse de que no ha habido coacción o amenaza, que los pagos en especie no obedezcan a servidumbre por deudas, y que los trabajadores son libres de dejar su empleo. Los pagos en especie en forma de bienes o servicios no deben crear un estado de dependencia del trabajador respecto del empleador.<sup>223</sup> El riesgo de abuso exige salvaguardias y protección legislativa. En muchos países, la legislación laboral especifica el porcentaje máximo de los salarios que está permitido pagar en especie que, por lo general, oscila entre el 20 y el 40 por ciento. Se considera que cuando el pago en especie llega al 50 por ciento, éste es excesivo ya que disminuye indebidamente la remuneración en efectivo que requiere el trabajador para su sustento y el de su familia.<sup>224</sup> Aunque el pago en especie no constituye por

---

<sup>222</sup> Lucha contra el trabajo forzoso: Manual para los empleadores y las empresas, OIT, Ginebra, 2009, pág. 8

<sup>223</sup> Ibidem pág. 3

<sup>224</sup> Ver el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95); Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 95) y a la Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario, 1949, 2003, párrafo 117.

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

### **¿Constituye trabajo forzoso la obligación de trabajar horas extraordinarias?**

La imposición de trabajar horas extraordinarias no constituye trabajo forzoso, siempre y cuando no se excedan los límites permitidos por la legislación nacional o los convenios colectivos. Si se sobrepasan esos límites, es conveniente examinar las circunstancias en que existe un vínculo entre la obligación de hacer horas extraordinarias y la protección contra el trabajo forzoso.<sup>225</sup>

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

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

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

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

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

---

<sup>225</sup> Erradicar el trabajo forzoso - Estudio general relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) - (2007).

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

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

La OIT ha utilizado el término “explotación” únicamente en circunstancias limitadas en las cuales las víctimas potenciales son particularmente vulnerables debido a la actividad criminal en cuestión (trata y explotación sexual comercial); su condición de extraños (pueblos indígenas), su condición de extranjeros (trabajadores migrantes) o las circunstancias de su empleo que les hace particularmente vulnerables. En el contexto de un instrumento internacional sobre la trata de personas, las Naciones Unidas han definido la explotación del siguiente modo: “[La] explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos”.<sup>226</sup>

## **3.25 Trabajo infantil.**



¿Qué se entiende por trabajo infantil peligroso?

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

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

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

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

---

<sup>226</sup> Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (Protocolo de Palermo), artículo 3.

## 3.26 Trabajo infantil – Explotación laboral.



Cveti es una niña de 12 años. Ha sido registrada en el banco de datos de la Comisión local para combatir la delincuencia juvenil. Vive con su familia -sus padres, cuatro hermanas de entre cuatro y diez años y un hermano de 13 años- en un pequeño pueblo cerca de Sofía. Cada mañana viaja con su madre y sus hermanas a Sofía para “trabajar” para la familia. Cveti y sus hermanas nunca han ido a la escuela. Ha sido reclutada para “trabajar” de carterista desde una edad muy temprana. Su hermano va a la escuela y sus padres están decididos a que finalice los estudios secundarios. Cveti habitualmente roba en tranvías y comercios en los que hay mucha gente. Está impaciente por ganar lo más posible. Dice que el dinero que gana es para preparar el casamiento que su padre ha planeado para ella para el año próximo. De conformidad de con la legislación de la protección de la infancia, fue remitida al Departamento local de protección de los niños y al organismo encargado de la aplicación del IPEC, a fin de que se inscribiese en la escuela, y además se estableció un plan de acción especial en relación con sus padres. Estos reciben asesoramiento para encontrar trabajo y para inscribirse en cursos de formación profesional subvencionados por el Gobierno y van a recibir una ayuda financiera que estará condicionada a que Cveti asista regularmente a la escuela. Además, la Dirección de la Asistencia Social aconsejó a los padres sobre las consecuencias que robar -una de las “peores formas de trabajo infantil”- tendría en el futuro de su hija. La policía local inició, asimismo, una investigación sobre el aspecto delictivo del caso ya que ese tipo de explotación del trabajo infantil significa a menudo que detrás hay involucrados grupos criminales organizados. La protección de Cveti contra una posible venganza de las bandas organizadas ha sido un elemento fundamental de su plan de rehabilitación.<sup>227</sup>

---

<sup>227</sup> OIT. Trabajo Infantil - Historias Personales. 5/10/2020 Obtenido de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/-declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_76\\_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_76_es.pdf)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD  
**U2** Piloto  
DE COLOMBIA

Red de Radio  
Universitaria de Colombia



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

[Ingresa aquí](#)



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

**Prevención y erradicación del trabajo  
infantil y protección integral  
al adolescente trabajador**

Aída Stella Duarte Bareño,  
funcionaria de la Subdirección de  
protección Laboral de Derechos  
Fundamentales del Ministerio del Trabajo

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



[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)

## 3.27 Trabajo infantil doméstico. <sup>228</sup>



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

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

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

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

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

---

<sup>228</sup> GONZÁLEZ, Paula. Una ventana al trabajo infantil doméstico. La experiencia en Colombia. 2004 161 p. Trabajo de menores, trabajador doméstico informe de proyecto Colombia. 13.11.6 ISBN libro: 92-2-315855-9 ISBN Web PDF: 92-2-315856-7. Bogotá: OIT/ IPEC Suramérica

y mantenimiento del hogar, hacer mandados o mercado, cuidar niños, cuidar una persona mayor o enferma, cuidar al perro u otros animales domésticos”

El trabajo doméstico es una de las actividades que más niños ocupa en Colombia. Muchos de ellos laboran en su propia casa, pero también hay un número significativo que trabaja en hogares diferentes al propio, es decir, en hogares de terceros. Desde el proyecto de “Prevención y erradicación del trabajo infantil doméstico en hogares de terceros en Suramérica”, se ha elaborado una definición del TID en hogares de terceros, tomando como referencia la Convención de los Derechos del Niño y los Convenios 138 y 182 de la OIT:

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

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

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

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

A este problema de la difícil detección por su carácter “privado” y “oculto” se suma que este tipo de trabajo, incluso ejercido por adultos, es uno de los oficios más desprestigiados socialmente. Ser “empleada de

servicio doméstico” en Colombia contiene una fuerte carga de bajo estatus social que deviene en la exclusión y la discriminación. No es gratuito que la gran mayoría de mujeres y por lo tanto niñas y niños<sup>10</sup> que trabajan en servicio doméstico, provengan de condiciones socioeconómicas muy desfavorables.

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

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

El trabajo se realiza bajo horarios prolongados que impiden u obstaculizan el acceso a la educación, en condiciones de riesgo que afectan la salud<sup>12</sup>, y bajo diversas formas de abuso y maltrato físico y emocional. Aunque una mayor proporción de trabajadores infantiles domésticos son mujeres, también hay niños que ejercen estas labores. La mayoría de las trabajadoras domésticas adultas en Colombia ganan menos del salario mínimo legal y no cuentan con seguridad social ni prestaciones.

Algunos accidentes laborales en el TID son:

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

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

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

- El espacio doméstico es protector. Así la niña o niño que trabaja en lo doméstico tiene como ganancia adicional la protección de un “hogar”.
- El trabajo doméstico es una oportunidad que se le ofrece a las niñas o niños. Tiene cierta connotación benevolente porque evita en ellos comportamientos de ocio, la vida en la calle y el consumo de drogas, entre otros.
- Este trabajo genera valores como la obediencia, el respeto y la responsabilidad, por eso es altamente formativo.

### 3.28 Trabajo inteligente.<sup>229</sup>



#### ¿Qué es la Inspección de Trabajo inteligente?

Parte de atender y mirar sus funciones dentro del concepto de análisis sistemático es decir todas las situaciones que se viven a diario en la inspección de tipo económico cultural y social en la gestión son independientes entre sí en distinto grado.

- La inspección de trabajo inteligente a partir de las experiencias y los marcos teóricos que cada uno de los inspectores tiene y domina gestiona en retroalimentación por lo tanto la inspección de trabajo actúa con registros, rastreos, descomposición de la información, es decir hace un esfuerzo permanente por SISTEMATIZAR todo lo que piensa, siente y hace para que este producto pueda servirle como análisis.
- La inspección trabaja, es concebida como equipo, pues todos los inspectores en su quehacer frente al cambio institucional trabajan compartiendo tiempo y tareas comunes, una inspección se traba en su acción si cada una de ellas trabaja con estrategias diferentes para ello se propone llegar a un mínimo de estrategias por consenso.
- Se propone apoyar procesos organizativos de los inspectores de trabajo, es como sugerimos la unión de los Inspectores de trabajo como un espacio de autorreflexión, autocrítica y autogestión y también como interlocutor válido frente a las políticas laborales de empleo, trabajo y seguridad social.

<sup>229</sup> 7 parte, Bioética del Trabajo. Obtenido 23-02-2023: <https://www.slideshare.net/gabrielignaciogomezmarin9/7smallpdfcom>

- La inspección inteligente tiene un conocimiento de la problemática Nacional en el área laboral pues el que mejor conoce la inspección es el inspector de trabajo.
- La inspección inteligente implica un cambio de mirada para que podamos darnos cuenta que advirtámoslo o no cada uno de las 520 inspecciones Nacionales de Trabajo de este país tiene una visión particular que se orienta por unos principios y políticas, crea un clima organizacional, plantea formas de reconocimiento, y relaciones e implica reconfiguraciones de la interpretación normativa.
- Se parte de interpretar el trabajo como valor y principio teológico y axiológico como lo contempla la Constitución Política, las personas, los grupos, las instituciones, los recursos generan información y lenguajes en fin modifica la vulnerabilidad de una inspección de trabajo tradicional o clásica si se transforma cada una de estas dimensiones en un valor agregado, la inspección de trabajo puede producir: Un clima de equidad, solidaridad, convivencia, trabajo, autorreconocimiento de potencialidades de las diferentes visiones del desarrollo humano, proporcionando información útil para diseñar una política social coherente desde una óptica local territorial y por último nacional generando nuevos conocimientos y aprendizajes propiciando conectividad con otros proyectos estatales e inserción competitiva en redes de distinto tipo ya sea: sindicales, comerciales, gremiales, de empresarios, de economía solidaria y ONG (Organizaciones no Gubernamentales).

### 3.29 Trabajo invisible.



## 3.30 Trabajo Parte 1.



En el contexto del trabajo como proceso (de un sistema vivo) viviente, hay que entenderlo como inacabado y singular<sup>230</sup>, que se va perfeccionando en la relación con el otro, de ahí la importancia de la alteridad<sup>231</sup> en las relaciones laborales.” como alteridad se denomina la condición o estado de ser otro o de ser diferente. Como tal, se aplica al descubrimiento que del otro hace el él y a toda la amplia gama de imágenes y representaciones del otro y del nosotros que esto trae consigo”<sup>232</sup>.

La autonomía como proceso vital en el mundo del trabajo, implica estar abierto al cambio constante, siendo flexible y tolerante; para que, a partir de la interacción, construya nuevas realidades, asumiendo las situaciones de manera dinámica.

Aclarando el concepto de trabajo como problema vital, este se entiende como un actuar interconectado en diferentes dimensiones y posibilidades “*tecnológicas, biológicas y sociales*”<sup>233</sup>. Sobre el concepto de biocentrismo, hay que precisar que permite equiparar el hombre con la naturaleza.<sup>234</sup>Sus referentes teóricos son los pensadores Fritjof Capra<sup>235</sup> y Arne Naess<sup>236</sup>; quienes postularon los principios de la ecología profunda; funda su ideario en los conceptos de:

---

<sup>230</sup> “No existen individuos, sino realidades preindividuales, transindividuales o interindividuales, donde reside su singularidad”. La técnica como un fenómeno natural, permite a lo viviente comunicar un orden de magnitud cósmica con un orden de magnitud infra-molecular. 15/12/2019. Vaccari Andrés.Vida, técnica y naturaleza en el pensamiento de Gilbert Simondon. Educación Virtual Depto. de Filosofía. Universidad de Sidney. Obtenido:

([http://www.revistacts.net/files/Volumen%205%20%20N%C3%BAmero%2014/Vaccari\\_edit.pdf](http://www.revistacts.net/files/Volumen%205%20%20N%C3%BAmero%2014/Vaccari_edit.pdf))

<sup>231</sup> “La individuación se configura como un proceso vital, en el cual el encuentro con el otro no es un pretexto, sino la condición esencial para la formación de las identidades.” Ballabio, A. (2018). pp.93. Ontología Directa e Individuación en el último Merleau-Ponty. Revista de Psicología - Universidad de Antioquia.

<sup>232</sup> Significado de Alteridad. Obtenido de 26/05/2021: <https://www.significados.com/alteridad/>

<sup>233</sup> “Estos problemas la ubican en el intersticio de una vida tal como la conocemos y una vida tal como podría ser, y comporta una transitoriedad constitutiva que opera estreñimientos y aperturas de interacciones entre lo físico, lo biológico, lo social y lo tecnológico.” Meneses Carmona Daniel. Bioética. Lugar y problema. una aproximación a la investigación en bioética. / Volumen 12 / Número 2 / Edición 23 / Páginas 10 6 -117/ 2012/ Revista Latinoamericana de bioética. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá.

<sup>234</sup> “El biocentrismo es una concepción, según la cual todas las formas de vida son igualmente importantes, no siendo la humanidad el centro de la existencia. El biocentrismo fue propuesto como un antónimo al antropocentrismo, que es la concepción de que la humanidad sería el foco de la existencia. Las tendencias antropocéntricas defienden la responsabilidad del ser humano hacia la naturaleza, mientras que las biocéntricas, sus deberes ante la naturaleza. En otras palabras, la naturaleza es la titular de los derechos.10/01/2020 Obtenido de <https://educalingo.com/es/dic-pt/biocentrism>

<sup>235</sup>La ecología profunda hace parte del nuevo paradigma, de una visión holística del mundo, en la que se pasa de la concepción del universo como máquina, a verlo como una red de relaciones, lo que implica pensamiento sistémico para su comprensión. Fritjof Capra. La trama de la vida. p.p.19.21. Anagrama. 2002. Barcelona.

<sup>236</sup> Arne Naess; propugnó la idea de que la ecología no debía limitarse únicamente al lugar que el hombre ocupa en la naturaleza, sino a todas y cada una de cuantas partes integran la propia naturaleza, y siempre contempladas desde una base igualitaria, dado que el orden natural posee, en sí mismo, un valor intrínseco que trasciende los valores humanos  
<v.mx/orizaba/cosustenta/files/2015/05/Biocentrismo-Ecologia-Profunda.pdf>

*"La interacción, la coevolución, la complejidad de las relaciones entre las especies, la no discriminación, el trato con los animales, la cultura de lo vivo, la interactividad de los sexos, la democracia participativa, la agricultura ecológica y el uso de las energías renovables"*<sup>237</sup>.

Arne Naess inventó, en 1973, la "ecología profunda", un concepto radical que considera que el hombre no tiene un derecho superior a otras especies del planeta. "La ecología profunda es un movimiento según el cual no se hace el bien por el planeta en interés del ser humano, sino por el planeta en sí mismo."<sup>238</sup> La ecología profunda declara la interdependencia fundamental entre todos los fenómenos y el hecho de que, como individuos y como sociedades, estamos inmersos en (y finalmente dependientes de) los procesos cíclicos de la naturaleza.<sup>239</sup>

La ecología profunda inicia con la aceptación del valor intrínseco de todos los seres de la naturaleza y del propio ecosistema. Naess consideraba que la humanidad no tenía el derecho de reducir la riqueza y la diversidad de la naturaleza para satisfacer sus necesidades vitales de salud y supervivencia. Naess afirmaba que si prestamos suficiente atención al mundo que nos rodea, no podemos sino identificarnos con todos los seres vivos, bonitos o feos, grandes o pequeños, sensibles o no."<sup>240</sup>

Fritjof Capra formula un nuevo paradigma holístico y ecológico<sup>241</sup> Según Capra la trama de la vida es una idea milenaria que ha sido utilizada a lo largo de la historia de la humanidad por místicos, filósofos y poetas para expresar su visión del trenzado y la interconexión entre todos los fenómenos naturales, humanos y sociales.<sup>242</sup>

Para Capra hay necesidad de alcanzar una nueva comprensión del universo que nos rodea como un todo en el que, para comprender sus partes, es necesario estudiar su interrelación con el resto de los fenómenos, pues su visión está basada en que la naturaleza de la realidad es un proceso creativo e interconectado en el que nada puede ser entendido por sí mismo, sino por su pertenencia a la infinita y extensa danza de la creación.<sup>243</sup>

Fritjof Capra propone cambiar el enfoque mecanicista y fragmentario de la ciencia clásica por un paradigma holístico y ecológico, en el cual el énfasis principal se desplazará de las entidades independientes a las relaciones. Debemos cambiar radicalmente nuestra forma de pensar reduccionista y determinista hacia una

---

<sup>237</sup> Eco ética. Obtenido de: <https://web.archive.org/web/20160306212502/http://www.bioetica.org/cuadernos/contenidos/ecoetica.htm>

<sup>238</sup> Muere el filósofo noruego inventor de la "ecología profunda". (AFP) – 15/01/2009. <http://www.google.com/hostednews/afp/article/ALeq>

<sup>239</sup> Elisa Iglesias. Ecología profunda. Revista El Ecologista. 1/06/2009. N ° 61. España.

<sup>240</sup> Rex Weyler. Capítulo 10: Un hombre, una montaña viviente. Greenpeace México. Obtenido 27/05/2021. // <http://www.greenpeace.org/mexico/>

<sup>241</sup> Capra, F. (2008a). El punto crucial. Ciencia, sociedad y cultura naciente. Estaciones. Buenos Aires.

<sup>242</sup> Capra, F. (2010). La trama de la vida. Una nueva perspectiva de los sistemas vivos. Anagrama. Barcelona.

<sup>243</sup> Ibidem.

más sistémica, holística y configuracional. Este cambio radical constituye el único modo de resolver verdaderamente nuestros urgentes problemas económicos, sociales y ambientales.<sup>244</sup>

Las ideas de Capra y Naess, explican y dimensionan un trabajo integrado con la sostenibilidad, el bienestar y el descanso humano, superando enfoques centrados en el mecanicismo, la economía y el legalismo. Uniendo la vida y el trabajo, surge el biotrabajo, incluyente del trabajo no humano como el de las palomas mensajeras, por ejemplo.

La tecnociencia posibilita el acceso a trabajos inclusivos que hacen ganar tiempo para la libertad y la vida privada, respetuosos del ambiente y la dignidad humana, superando los empleos mecánicos, repetitivos, sucios, seriales y monótonos.

Así mismo potencia sensibilidades reflexivas y críticas en el trabajador, hacia lo sostenible; propio de un momento histórico, donde emergen movimientos sociales, por el mejoramiento de las condiciones de vida y fortalecimiento de los derechos humanos (Objetores de conciencia, obreros, jóvenes, organizaciones urbanas, ecologistas y mujeres) que rechazan las relaciones de poder y dominación laboral, reflejada en la invasión a la intimidad, el acoso, la discriminación, la pauperización de los salarios, así como la informalidad, acentuando la desigualdad.

---

<sup>244</sup> Ortiz, A. (2017, enero-julio). La nueva ciencia que visiona Fritjof Capra. Rev. Cient. Gen. José María Córdova p. p. 349-362. Bogotá.



El empleo es de todos

Mintrabajo



# Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



## HORIZONTES DEL TRABAJO, COMO PROCESO VITAL

### «U» Sintonízanos

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

[Ingresa aquí](#)



### DINÁMICAS DEL BIOTRABAJO:

- Las empresas como organizaciones.
- El derecho de asociación.
- La economía solidaria.
- El trabajo colaborativo.

Para mayor información:



+57 300 574 78 11  
[ggomez@mintrabajo.gov.co](mailto:ggomez@mintrabajo.gov.co)



[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)

## 3.31 Trabajo Parte 2.



Hay millones de personas que carecen de trabajo. Otros muchos millones son explotados con trabajos mal remunerados, aislados en los márgenes de la sociedad y obligados a existir con un mínimo de posibilidades. En muchos países las diferencias entre ricos y pobres son abrumadoras<sup>245</sup>. Es necesario fortalecer una justicia social propuesta desde 1919 por la OIT, y que hoy cobra más vigencia que nunca, ya que los cambios laborales van demasiado rápido y los legisladores nacionales son muy lentos en su deber de desarrollar y actualizar, las normas sobre el trabajo.

Los siguientes son los datos y estudios; sobre los desafíos actuales que presenta el trabajo en el mundo; presentados por la comisión mundial sobre el futuro del trabajo:

- El desempleo sigue siendo inaceptablemente alto y millones de trabajadores tienen un empleo informal. 2000 millones de personas basan su sustento en la economía informal. OIT, 2018<sup>246</sup>.
- Un número excesivamente elevado de personas todavía trabaja demasiadas horas, El 36,1 por ciento de la mano de obra mundial trabaja demasiadas horas (más de 48 horas semanales)<sup>247</sup>.
- El estrés en el lugar de trabajo ha exacerbado los riesgos para la salud mental. Millones de personas siguen muriendo a causa de accidentes laborales cada año. 2,78 millones de personas fallecen anualmente como consecuencia de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales<sup>248</sup>.
- El crecimiento de los salarios no ha seguido el mismo ritmo que el crecimiento de la productividad, y se ha reducido la proporción de los ingresos nacionales consagrados a los trabajadores. El crecimiento salarial disminuyó, pasando de un 2,4 por ciento a un 1,8 por ciento entre 2016 y 2017.
- Aun cuando el crecimiento ha reducido la desigualdad entre países, muchas de nuestras sociedades se están volviendo cada vez más desiguales. La brecha entre los ricos y todos los demás se está ensanchando. Entre 1980 y 2016, el 1 por ciento más rico de la población mundial experimentó un aumento global de los ingresos del 27 por ciento, mientras que el 50 por ciento de la población mundial más pobre solo experimentó un aumento del 12 por ciento<sup>249</sup>.
- En cuanto a la pobreza de los trabajadores, se ha reducido la proporción de los ingresos

<sup>245</sup> Hans Küng. Ética Mundial. - Fundación Ética Mundial. 2009. www.global-ethic. Dirección de Responsabilidad Social. Casa Editorial. El Tiempo. Bogotá.

<sup>246</sup> Trabajo para un futuro prometedor – comisión mundial sobre el futuro del trabajo. Infografía. p.p.20- 21 OIT. Ginebra.

<sup>247</sup> Messenger, 2018. Ibidem.

<sup>248</sup> OIT, 2018. Ibidem.

<sup>249</sup> Alvarado et al., 2018. Ibidem.

nacionales consagrados a los trabajadores. Las escalofriantes cifras de 300 millones de trabajadores viven en condiciones de extrema pobreza. (< 1,90 dólares/día)<sup>250</sup>.

- En cuanto a la Brecha salarial de género. Las mujeres todavía reciben una remuneración un 20 por ciento más baja que la de los hombres. La remuneración que reciben las mujeres es cerca de un 20 por ciento inferior a la de los hombres<sup>251</sup>.

### 3.32 Trabajo parte 3.<sup>252</sup>



El trabajo es una relación social a través de la cual los seres humanos realizan su aporte productivo a la sociedad y obtienen con ello los medios para llevar una vida digna. El trabajo es también una actividad que contribuye a definir el sentido de la vida de las personas y sirve como referente para la construcción de identidades.

Adicionalmente, en las sociedades modernas, el trabajo ha sido reconocido también como un derecho humano, entendido éste como “la facultad que deben tener todos los seres humanos de participar en las actividades de producción y prestación de servicios de la sociedad y en los beneficios obtenidos mediante estas actividades conjuntas en una medida que garantice un nivel de vida adecuado”.

El contenido y alcance de tal derecho es definido por las normas de derecho internacional que componen el bloque de constitucionalidad, los pronunciamientos de los organismos internacionales de protección judicial, la Constitución Política, la jurisprudencia de las altas cortes y la ley.

Hace referencia a todas aquellas garantías de las que deben gozar las personas en sus relaciones de trabajo, incluidas el derecho a trabajar, independientemente de la forma de vinculación que tengan.

El derecho individual regula aspectos tales como: los tiempos de trabajo, las condiciones de salubridad, la iniciación y la terminación de la relación de trabajo, los beneficios monetarios y en especie a los que se tiene derecho aparte del salario, etc.

---

<sup>250</sup> OIT, 2018b. Ibidem.

<sup>251</sup> Ibidem.

<sup>252</sup> El trabajo digno y decente en Colombia. Ontenido 23-02-2023: <https://docplayer.es/62823586-Isbn.html>

### 3.33 Trabajo Parte 4.<sup>253</sup>



Para fundamentar la necesidad de la humanización del trabajo Hannah Arendt<sup>8</sup> se referenció en el pensamiento de Hans Jonas que la consideró como uno de los marcos de la filosofía moderna. Ella se refería precisamente al libro: El principio de responsabilidad, en el cual Jonas realiza un análisis extremadamente crítico de la tecnología. En este, él argumenta que existiría una interacción entre la tecnociencia y el poder. Esta nueva ciencia llevaría a un conocimiento anónimo que ya no era hecho para obedecer a la verdadera función del saber durante toda la historia de la humanidad, cual sea la de ser incorporada en las conciencias en busca meditar ponderada de la calidad de la vida humana.

El nuevo saber, según Jonas, sería depositado en las bases de datos y usado de acuerdo con los medios y según las decisiones de los que detentan el poder. Consideraba esto un verdadero despojo cognitivo, no sólo entre los ciudadanos sino también entre los científicos, ellos mismos híper especializados y sin el dominio de todo el saber producido.

En su imperativo Jonas entiende que, para el adecuado ejercicio de la responsabilidad, sería imprescindible la existencia de un sujeto consciente. Ocurre que la dictadura de la tecnología elimina a la conciencia, el sujeto, y a la libertad en provecho de un determinismo. La técnica se convierte, por lo tanto, en la esencia del poder y pasa a ser manifestación natural de las verdades contenidas en la ciencia. Si la ciencia teórica podría ser llamada pura e inocente, la tecnociencia, al ser intervencionista y modificadora del mundo, no lo es. La praxis debe ser siempre acompañada de una reflexión ética. Según el Jonas las nuevas tecnologías e inventos no están acompañadas de una reflexión ética, porque no se acredita como necesario introducir algún juicio de valor entre máquinas y pensamiento. Se imagina que los males que afligen a la sociedad humana siempre pueden tener una solución proporcionada por la tecnología.

Se estructura, entonces, la creencia de que con la ciencia se puede prescindir de los valores, lo cual pasa a ser entonces, paradójicamente, el nuevo sistema de valores. La sociedad olvida considerar que la técnica es autónoma en relación con la moral, no le rebota ninguna atención, por el contrario, no soporta ningún juicio moral. La técnica es completamente ajena a un juicio de esta naturaleza y evoluciona según una norma enteramente causal. El hombre no puede construir su destino basado en una ciega orden de fenómenos de gran poder de transformación y desprovista de valores éticos.

---

<sup>253</sup> EL PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD DE HANS JONAS. Obtenido 23-02-2023: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-569X2001000200009](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2001000200009)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo



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

UNIVERSIDAD  
**U2** Piloto  
DE COLOMBIA

## SIGNIFICADO DEL TRABAJO

 **Sintonízanos**

© Unipiloto Radio Online

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

 **Ingresa aquí**

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

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

Para mayor información:



+57 300 574 78 11

[ggomez@mintrabajo.gov.co](mailto:ggomez@mintrabajo.gov.co)



[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)



### 3.34 Trabajo remoto.<sup>254</sup>



Mediante Decreto 555 del 9 de abril de 2022, se expidió la reglamentación de la Ley 2069 de 2020, Ley de Emprendimiento y de la Ley 2121 de 2021, Ley de Trabajo Remoto. En esta modalidad, el empleador y trabajador no interactúan físicamente, desde su inicio hasta su terminación, se realiza de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio. El oficio establece que el trabajador puede ser citado en 3 eventos particulares: (i) verificación de los estándares que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo, (ii) cuando se requiera instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma y (iii) para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario.

Con el Trabajo Remoto, el empleado no debe asistir a las instalaciones de la empresa ni siquiera en la etapa precontractual, el contrato se debe suscribir a través de firma electrónica, conforme lo dispuesto en el Decreto 526 del 19 de mayo de 2021. Fijar de mutuo acuerdo, el costo del auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía y energía. Este no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno nacional. Fijar de mutuo acuerdo, el valor mensual de compensación por el uso de las herramientas de trabajo del trabajador.

Acordar la posibilidad de desarrollar la labor contratada a través de horarios flexibles, siempre y cuando se dé cumplimiento a la jornada laboral semanal. El empleador podrá implementar mecanismos propios para determinar el cumplimiento de la jornada y proteger el derecho a la desconexión laboral durante los días laborales. Algunos cargos que pueden ser ejecutados de manera virtual a lo largo de la relación laboral mediante el contrato remoto son: Desarrollador de software (Desarrollador Back end, front end, QA), agente de Centro De Atención Telefónica, analista de datos, Community Manager, diseñador web, editor de contenido, profesor o tutor virtual, traductor o intérprete, entre otros.

Diferencias del trabajo remoto con trabajo en casa y teletrabajo: El trabajo en casa se da de manera temporal por situaciones excepcionales, especiales u ocasionales. El trabajo remoto es permanente, la labor será realizada 100 % de forma virtual y no admite alternancia. El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC- para el contacto entre

---

<sup>254</sup> EL MINISTERIO DE TRABAJO ESTABLECIÓ LA REGLAMENTACIÓN DEL TRABAJO REMOTO. Obtenido 23-02-2023: <https://www.globalcontable.com/el-ministerio-de-trabajo-establecio-la-reglamentacion-del-trabajo-remoto/>

el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo, esta forma de organización admite 3 tipos de formas (autónomos, móviles y suplementarios), es reversible por parte del empleador y admite ser prestada bajo la modalidad de alternancia.

### 3.35 Trabajo rural y uso del suelo.



### 3.36 Trabajo rural.



### 3.37 Trabajos domiciliarios.



### 3.38 Trámites de derecho laboral.



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



El empleo  
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD  
**U2** Piloto  
DE COLOMBIA



**Sintonizanos**

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

 [Ingresa aquí](#)



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

### **Trámites Administrativos de Derecho Laboral Colectivo**

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

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



[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)

### 3.39 Trampa de la eficiencia en el trabajo.<sup>255</sup>



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

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

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

#### 3.39.1 La tiranía del tiempo.

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

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

---

<sup>255</sup> Cómo evitar caer en la "trampa de la eficiencia" en el trabajo. Obtenido 23-02-2023: <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-58188272>

atención a la planificación y la creación de horarios, a la vez que se entendió que nuestra productividad podría ser cuidadosamente monitoreada. Y la presión resultante, de hacer más en menos tiempo, parece haber crecido exponencialmente en la segunda mitad del siglo XX. La industria de autoayuda se ha encargado de atender estas ansiedades, con muchos textos en las pasadas cuatro décadas ofreciendo consejos para administrar mejor el tiempo. "La implicación de estos libros es que, con la técnica correcta, podrías cumplir casi cualquier obligación que se te atravesase. Podrías emprender cuantas ambiciones personales quisieras, con una rutina diaria perfectamente optimizada", señala Burkeman.

### **3.39.2 La "trampa de la eficiencia.**

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

### **3.39.3 La rutina hedonista.**

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

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

La noción de la trampa de la eficiencia de Burkeman también me hace recordar un estudio de la Universidad de Rutgers, en EE. UU., y de la Universidad de Toronto, en Canadá. A unos participantes le pidieron hacer una lista de 10 actividades que los haría sentirse mejor en sus vidas - sugestionándolos para pensar en la felicidad como una meta activa-. Después, ellos mismos registraron puntajes inferiores en un cuestionario sobre su bienestar actual que los participantes a los que antes se les había pedido que dijeran de qué estaban agradecidos en ese momento.

Una exploración más profunda encontró que la reducción de felicidad estaba vinculada al sentido de que el tiempo de alguna manera se estaba esfumando: en lugar de hacer que los participantes se sintieran

positivos y proactivos, el pensar en todas esas actividades les había hecho más agudamente conscientes del poco tiempo que en realidad tenían para lograrlo todo. Por qué nos definimos por nuestros trabajos (y cómo puede ser peligroso) Si tratas de hacer menos con tu tiempo y te enfocas en terminar una sola tarea, podrás dar pasos más amplios.

#### **3.39.4 Escapando de la trampa.**

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

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

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

En el trabajo del día a día, Burkeman también aboga por tener una "lista de labores cumplidas" -más o menos paralela a la "lista de labores por hacer" que empieza vacía cada mañana, pero se va llenando con cada tarea que cumples-. Muy importante es que muchas de esas tareas pueden haber sido distracciones que nunca hubieras incluido en tu lista de labores por hacer, pero que, sin embargo, fueron importantes cumplir. De esta manera, la práctica te ayuda a reformular tu carga laboral para que tengas un mayor sentido de logro, en vez de estresarte por las cosas que todavía no has acabado de hacer. No obstante, Burkeman reconoce que le resulta difícil cambiar su propia actitud mental y aceptar los límites de lo que puede lograr en sus 4.000 semanas -pero vale la pena perseverar-. "Cuando enfrentas esta realidad, es de verdad muy liberadora", dice. "Te das cuenta de que has estado peleando una batalla inútil".

## 3.40 Trascendencia como valor social.



### 3.41 Trata de personas Parte 1.<sup>256</sup>



La situación del país frente al delito de Trata de Personas bajo la finalidad de trabajo forzoso en el marco de la conmemoración del Día Mundial de la Lucha contra la Trata de Personas. Entre las acciones para combatir, reprimir e identificar posibles casos de Trata de Personas con fines de trabajos forzados, se ha capacitado desde 2021 hasta la fecha 19 Direcciones Territoriales de la entidad y una oficina especial frente a ese delito.

En este sentido, resulta de suma importancia continuar visibilizando las características de este delito con el objetivo de identificarlo plenamente y diferenciarlo de situaciones de explotación laboral; y más teniendo en cuenta el contexto migratorio de la población venezolana en el país por sus condiciones de vulnerabilidad convirtiéndola en un grupo de alto riesgo para estas redes criminales.

Se siguen liderando acciones de prevención del delito de Trata de Personas a través de la identificación y sensibilización sobre las ofertas laborales fraudulentas, como principal método de captación de las víctimas, y orientando la búsqueda de empleo por medio de la red de prestadores autorizadas del Servicio Público de Empleo, con lo que se busca minimizar situaciones de riesgos asociados a estas ofertas.

*“El informe es un primer esfuerzo que busca identificar las principales dinámicas de esta forma de explotación, de tal forma que las respuestas que planeamos, desarrollemos e implementemos estén sustentadas en evidencia sólida que permita abordar esta finalidad de forma pertinente y adecuada. Esperamos que sirva de insumo para que todos los actores*

---

<sup>256</sup> Ofertas laborales fraudulentas, el principal método para captación de Trata de Personas. Obtenido 23-02-2023: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2022/julio/ofertas-laborales-fraudulentas-el-principal-m%C3%A9todo-para-captacion-de-trata-de-personas>

*involucrados y comprometidos en la lucha contra la Trata de Personas en el país puedan robustecer sus acciones”.*

Este es apenas un primer paso en esta vía, por lo que este insumo debe servir como un disparador para robustecer los esfuerzos que permitan conocer de manera detallada la forma en la que ocurre la trata de personas en el país.

La Trata de Personas, es la captación, el transporte, el tránsito, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder, o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra con fines de explotación.

### 3.42 Trata de personas Parte 2.



### 3.43 Trato digno en el trabajo.



### 3.44 Tutela Parte 1. <sup>257</sup>



**¿Quién puede presentar la acción de tutela?** Cualquier persona que considere vulnerado o amenazado uno de sus derechos fundamentales puede acudir a la acción de tutela como titular del derecho, en forma directa o a través de un apoderado judicial. La acción de tutela también podrá interponerse a través de agentes oficiosos, es decir, otra persona podrá interponer la referida acción en nombre de otro, siempre y cuando el interesado se encuentre en condiciones que imposibiliten su defensa.

**¿Cómo se presenta una acción de tutela?** Una narración de los hechos que la originan. El señalamiento del derecho que se considera amenazado o violado, sin que sea necesario citar de manera expresa la norma constitucional infringida. La identificación, de ser posible, de la persona autora de la amenaza o agravio. Adicionalmente, la presentación de la acción no requiere de apoderado judicial, y en caso de urgencia, o cuando el solicitante no sepa escribir, o sea menor de edad, podrá ser ejercida de manera verbal.

**¿Ante quien se presenta?** Las acciones de tutela contra entidades públicas del orden distrital o contra particulares serán repartidas a los Jueces Municipales. Las acciones de tutela contra entidades públicas del orden nacional serán repartidas a los Jueces del Circuito. Las acciones de tutela contra las actuaciones del presidente de la República, del Contralor General de la República, del Procurador General de la Nación, del fiscal general de la Nación, del Registrador Nacional del Estado Civil, de Defensor del Pueblo, del Auditor General de la República, del Contador General de la Nación y del Consejo Nacional Electoral serán repartidas a los Tribunales Superiores de Distrito Judicial o a los Tribunales Administrativos. Las acciones de tutela dirigidas contra las actuaciones de los Fiscales y Procuradores serán repartidas, para su conocimiento en primera instancia, al respectivo superior funcional de la autoridad judicial quien intervienen. Para el caso de los Fiscales que intervienen ante Tribunales o Altas Cortes, conocerán en primera instancia y a prevención, los Tribunales Superiores de Distrito Judicial o las Salas Disciplinarias de los Consejos Seccionales de la Judicatura. Para el caso de los Procuradores que intervienen ante Tribunales o Altas Cortes, conocerán en primera instancia y a prevención, los Tribunales Administrativos.

---

<sup>257</sup> Derecho de acceso a la administración de justicia. Obtenido 23-02-2023: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-483-08.htm>

**¿Qué puedo hacer si la decisión no me favorece?** Dentro de tres (3) días hábiles siguientes a la notificación del fallo de tutela, se podrá presentar un escrito de impugnación que no requiere de formalidades ante el mismo despacho que profirió la decisión. Este escrito podrá ser presentado por el accionante, funcionarios de la Personería. (Agentes del Ministerio Público), como defensores de los derechos fundamentales; por el Defensor del Pueblo, el apoderado del solicitante o el agente oficioso que haya actuado en representación del afectado. Sin embargo, en tanto se resuelve la solicitud, la entidad accionada deberá cumplir lo ordenado por el juez en el fallo inicial, hasta el momento en que el juez de segunda instancia se pronuncie. Todo lo anterior, de conformidad con el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. Dentro de tres (3) días hábiles siguientes a la notificación del fallo de tutela, se podrá presentar un escrito de impugnación que no requiere de formalidades ante el mismo despacho que profirió la decisión. Este escrito podrá ser presentado por el accionante, funcionarios de la Personería de Bogotá, D. C. (Agentes del Ministerio Público), como defensores de los derechos fundamentales; por el Defensor del Pueblo, el apoderado del solicitante o el agente oficioso que haya actuado en representación del afectado. Sin embargo, en tanto se resuelve la solicitud, la entidad accionada deberá cumplir lo ordenado por el juez en el fallo inicial, hasta el momento en que el juez de segunda instancia se pronuncie. Todo lo anterior, de conformidad con el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. Cuando no existe otro mecanismo para garantizar la protección de los derechos fundamentales vulnerados o amenazados. Cuando existiendo otros mecanismos judiciales estos ya fueron agotados, o no son idóneos o eficaces para garantizar la protección de los derechos fundamentales vulnerados o amenazados.

Quando se pretende evitar un perjuicio irremediable que afectará a la persona, entiéndase como perjuicio irremediable la amenaza grave e inminente de la violación del derecho fundamental. O no existe otro mecanismo para garantizar la protección de los derechos fundamentales vulnerados o amenazados. Cuando un derecho fundamental ha sido vulnerado o amenazado.

## 3.45 Tutela Parte 2.<sup>258</sup>



**¿En cuánto tiempo puedo obtener respuesta a la tutela?** La ley ha previsto que el juez constitucional dispone de diez (10) días para proferir el fallo que resuelva de fondo lo solicitado en el escrito de tutela. Lo anterior de conformidad con el artículo 29 del Decreto 2591 de 1991.

**¿Cuál es el trámite de la impugnación?** El juez que recibe la impugnación, deberá remitirla dentro de los dos (2) días siguientes al superior jerárquico, quien dispondrá de veinte (20) días para resolverla de fondo (confirmando, modificando o revocando la decisión impugnada). Dentro de los diez (10) días siguientes a la ejecutoria del fallo que resolvió la impugnación, el juez deberá remitir el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

**¿Qué debo hacer si el fallo fue favorable pero la entidad no lo ha cumplido?** Cuando no se ha cumplido en forma total o parcial lo ordenado por el juez, la persona puede presentarse ante el juez de conocimiento, es decir, ante el juez de primera instancia, una solicitud de desacato, indicando las circunstancias que evidencian el incumplimiento.

Si el juez evidencia que la entidad accionada no cumplió lo indicado en el fallo, podrá ordenar el arresto hasta por seis (6) meses y la imposición de multa hasta por veinte (20) salarios mínimos mensuales, su objetivo es lograr la eficacia de las órdenes impartidas por el juez de amparó para la efectiva protección de los derechos fundamentales reclamados por los tutelantes, pero dichas sanciones se diferencian de las penales que pudieran ser impuestas. (Art. 52 del Decreto 2591 de 1991).

**¿Qué debo hacer si el incumplimiento persiste?** En este caso, podrá acudir ante la Personería, y solicitar se inicie el trámite de vigilancia especial al cumplimiento del fallo de tutela, escrito al cual se deberá incluir el motivo por el cual persiste el incumplimiento, copia del fallo e incidentes de desacato radicados y los pronunciamientos del juzgado al respecto. Recibido el escrito de la persona, se asignará a un abogado para que inicie el proceso de seguimiento, realizando los respectivos requerimientos necesarios, a fin de garantizar la materialización y restablecimiento de los derechos vulnerados.

---

<sup>258</sup> Importante desarrollo, Ejercicios de Matemática Discreta. Obtenido 23-02-2023: <https://www.docsity.com/es/importante-desarrollo/8775318/>

### 3.46 Tutela Parte 3. <sup>259</sup>



**¿Qué es la TUTELA?** Es un mecanismo de protección que permite a toda persona acudir ante las autoridades judiciales para obtener la protección inmediata de sus derechos fundamentales, cuando estos resultan vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad o de los particulares, en los casos establecidos en la ley. Su marco normativo se encuentra de manera general en el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia y en el Decreto Ley 2591 de 1991.

Se caracteriza por ser un instrumento:

**Subsidiario:** Porque solo procede si no existe otro mecanismo de defensa judicial idóneo, salvo que se pretenda evitar un agravio inminente a los derechos fundamentales. (Art. 6, # 1 del Decreto 2591 de 1991).

**Inmediato:** Debido a que su propósito es otorgar sin dilaciones la protección a la que haya lugar. (Art. 18 del Decreto 2591 de 1991). **Sencillo:** Porque no exige conocimientos jurídicos para su ejercicio. (Art. 1 del Decreto 2591 de 1991). **Específico:** Porque se creó como mecanismo especial de protección de los derechos fundamentales. (Art. 1 del Decreto 2591 de 1991).

**Eficaz:** Porque siempre exige del juez un pronunciamiento de fondo, bien sea para conceder o negar lo solicitado. (Art. 1 del Decreto 2591 de 1991). Los derechos fundamentales denominados de aplicación inmediata. Son aquellos que se encuentran expresamente señalados por la Constitución Política de Colombia en el artículo 85, entre los cuales se encuentran: la vida, libertad, libre desarrollo de la personalidad, personalidad jurídica, intimidad, libertad de conciencia, libertad de cultos, libertad de expresión, honra, derecho de petición, profesión u oficio, debido proceso, derecho al trabajo, debido proceso, habeas corpus, doble instancia, reunión y manifestación políticas.

¿Qué derechos pueden ser protegidos a través de la acción tutela? Los derechos fundamentales además de los mencionados en el numeral anterior, están: la paz; el asilo por motivos de índole política, filosófica, religiosa o doctrinaria; la asociación y el ejercicio sindical. Los derechos fundamentales por expreso mandato constitucional (por ejemplo, los derechos de los niños). Los derechos fundamentales innominados. Son aquellos que por interpretación Constitucional han sido reconocidos, tales como la dignidad humana, mínimo vital, seguridad personal, estabilidad laboral reforzada de sujetos de especial

---

<sup>259</sup> Abc de las acciones de tutela, Personería de Bogotá D.C.

protección, entre otros. Este reconocimiento se ha efectuado a través de la jurisprudencia proferida por la Corte Constitucional, órgano competente de interpretar la Constitución Política de Colombia.

Los derechos fundamentales por conexidad. Son aquellos derechos que, no siendo denominados como tales en la Constitución Política, les es reconocida esta condición en virtud de la íntima relación con otros derechos fundamentales. Los derechos a la seguridad social en conexidad con el derecho a la vida, al diagnóstico en conexidad con el derecho a la salud, al pago oportuno del salario en conexidad con el de mínimo vital, al pago de licencias de maternidad en conexidad con el de mínimo vital, a la educación, y a un ambiente sano, entre otros.

U

## 4.1 UNODC (Oficina de naciones unidas contra el delito).<sup>260</sup>



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: La trata de personas.

### **¿Quién es ROCÍO URÓN DURÁN?**

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.

### **¿Qué es la UNODC y de qué se encarga?**

### **¿Específicamente a qué refiere la trata de personas y cómo ocurre en el país?**

La trata de personas se define como la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas mediante el uso de la fuerza, el fraude o el engaño, con la intención de explotarlas con fines lucrativos. Hombres, mujeres, niños de cualquier edad pueden convertirse víctimas de este delito, el cual ocurre en todas las regiones del mundo. Los traficantes suelen utilizar la violencia o agencias de empleo fraudulentas al igual que falsas promesas de educación y oportunidades laborales, para engañar y coaccionar a sus víctimas.

La trata de personas es un delito que consta de tres elementos fundamentales: el acto, los medios y la finalidad. Los traficantes utilizan tácticas tales como el abuso físico y sexual, el chantaje, la manipulación emocional y la retirada de documentos oficiales, para controlar a sus víctimas. Dicha explotación puede tener lugar tanto en el país de origen de la víctima, como durante la migración o hasta en un país extranjero.

La trata de personas se manifiesta de varias maneras. Entre ellas está la explotación de personas en las industrias del sexo, el entretenimiento y la hostelería. También como trabajadores domésticos o a través de matrimonios forzados. Las víctimas de este delito pueden ser aquellos quienes son obligados a trabajar

---

<sup>260</sup> Oficina de naciones unidas contra la droga y el delito – UNODC. Obtenido 7/3/2022:  
<https://www.unodc.org/colombia/en/index.html>

en fábricas, en la construcción o en el sector agrícola sin remuneración o percibiendo un sueldo inadecuado, y quienes por su condición viven con miedo a la violencia y a menudo en condiciones degradantes o inhumanas. Ciertas víctimas son coaccionadas y a otras se les engaña con el fin de extirparles los órganos. Los niños y niñas también pueden convertirse en víctimas de la trata de personas, cuando son obligados a combatir como soldados o a cometer delitos en beneficio de quienes los explotan.

**¿Cómo se relaciona el trabajo forzoso con la trata de personas?**

**¿En qué consiste el trabajo que vienen desarrollando de manera articulada en la UNODC y el Ministerio del Trabajo para combatir la trata de personas en el país?**

**¿Cuál es la importancia de este trabajo para Colombia?**

**¿Qué resultados se han obtenido como fruto de esta articulación?**

**¿Cuáles son los pasos por seguir en la articulación que se está desarrollando?**

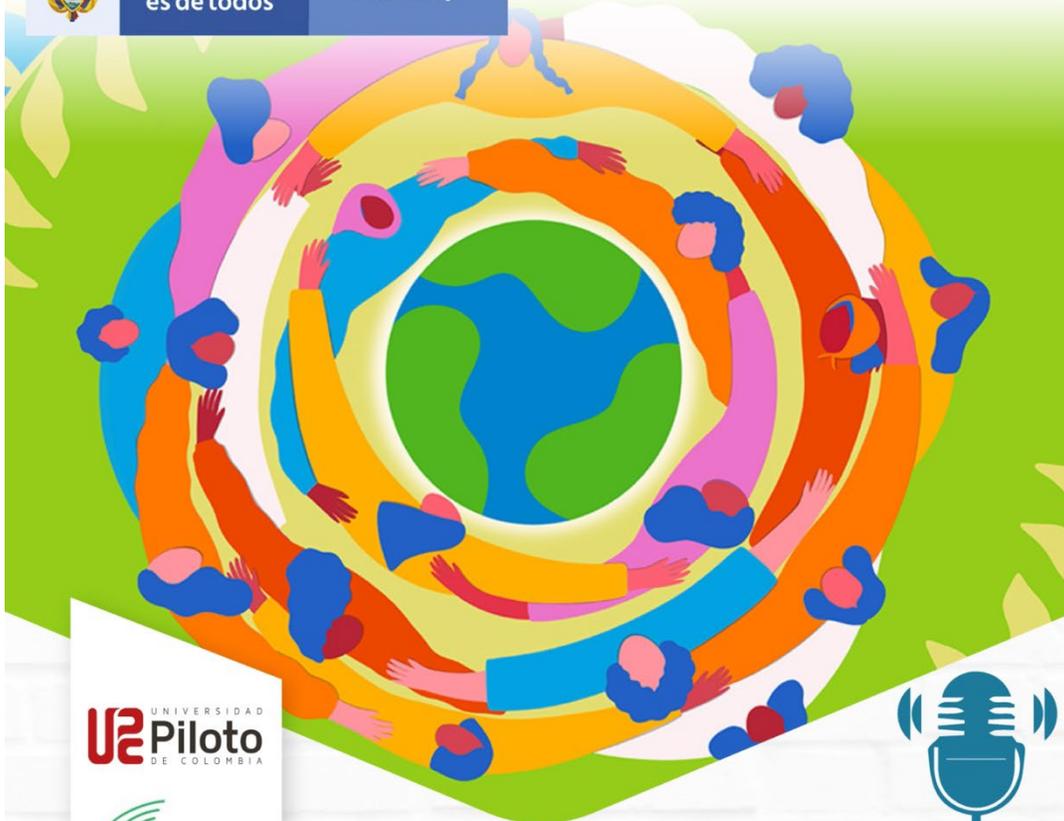
**¿Cómo se puede identificar o referir un caso de trata de personas en el país?**

**¿Cómo se puede denunciar un caso de trata de personas con fines de trabajo forzoso?**



El empleo es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD  
**U2** Piloto  
DE COLOMBIA

Red de Radio  
Universitaria de Colombia



**Sintonízanos**

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

Ingresar aquí



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

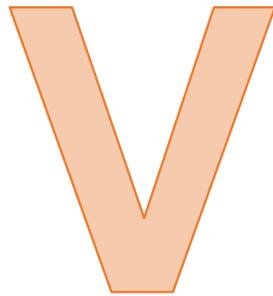


### PROGRAMA ESPECIAL SOBRE TRATA DE PERSONAS CON FINES DE TRABAJO FORZOSO

Charla con  
Rocío Urón Durán,  
Coordinadora nacional de lucha contra la  
trata de personas de la oficina de  
Naciones Unidas Contra la Droga  
y el Delito - UNODC.

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

[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)



## 5.1 Valores de la ética.



## 5.2 Ventana al trabajo infantil.



## 5.3 Vida en el trabajo.



## 5.4 Vida y derecho laboral.



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?<sup>261</sup>

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”<sup>262</sup>.

Abusar del cuerpo en el trabajo es una forma de congestionar los sistemas de salud, con enfermedades relacionadas con la salud mental, osteoesqueléticas y cardiovasculares.

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<sup>263</sup>:

- 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.

---

<sup>261</sup> Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia. Organización Internacional del Trabajo 2019. Ginebra.

<sup>262</sup> 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.

<sup>263</sup> 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 ° 6. Organización Mundial de la Salud, 2008. Ginebra.

- 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<sup>264</sup>.

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<sup>265</sup>.

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<sup>266</sup>.

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 menos productivo por no tener incentivo para esforzarse: ¡los trabajadores bien pagados rinden más y su prosperidad garantiza paz social!<sup>267</sup>.

Nuevas fuerzas están transformando el mundo del trabajo. Las transiciones implicadas en esta evolución piden que se tomen medidas enérgicas<sup>268</sup>. Para que los trabajadores mejoren su bienestar y tengan condiciones de salud.

---

<sup>264</sup> *Ibíd*em

<sup>265</sup> Duran Vázquez, José. (2011) *La metamorfosis de la ética del trabajo*. p.p.373 Andavira, Editores, S.L. Santiago de Compostela.

<sup>266</sup> Weber, L. (06 de 02 de 2017). *El fin de los empleados*. The Wall Street Journal Americas.

<sup>267</sup> Adam Smith visto por Vargas Llosa. Beethoven Herrera Valencia. 16 / 09/ 2018. Portafolio.

<sup>268</sup> *Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo* p,10. Oficina Internacional del Trabajo – OIT, 2019. Ginebra.

## 5.5 Vigilar la integridad de los funcionarios públicos.



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

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

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

## 5.6 Vulneraciones del derecho al trabajo.



**¿Como se analizan los riesgos y amenazas actuales y presentes en los procesos vitales de las personas y grupos humanos provenientes principalmente de la tecnociencia y de los cambios en la estructura política del Estado colombiano?**

### **Vulneraciones del derecho al trabajo<sup>269</sup>**

En este apartado se analizan los retos relacionados con el cuidado de la salud y el bienestar del trabajador<sup>270</sup> que implica la interacción con las tecnologías organizacionales para su vida: normas,

---

<sup>269</sup> 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.

<sup>270</sup> Según un estudio presentado por la Oficina alemana de Protección del Trabajador, las jornadas laborales de más de 8 horas diarias no sólo perjudican la salud gravemente, sino que además ese afán ya sea de la empresa o del trabajador mismo por multiplicar el

protocolos de trabajo, funciones, horarios, exposición a ambientes con sobre exigencias, sobrecargas y mínimas condiciones de bioseguridad. En cuanto al bienestar, los trabajadores tienen una vida social escasa como consecuencia de su trabajo, ya sea porque sus jornadas laborales son demasiado extensas o porque los turnos que le asignan implican, por ejemplo, trabajar en horarios nocturnos o, incluso, de madrugada.

*“La aparición de problemas oncológicos<sup>271</sup> está directamente relacionada con la exposición a la luz de forma irregular, que promueve las interrupciones del sueño y los malos hábitos alimenticios, a su vez, esta rutina afecta el metabolismo y causa trastornos como la obesidad”<sup>272</sup>.*

Respecto al límite de tiempo laboral y horarios, hay situaciones a tener en cuenta relacionadas con la vida del trabajador como número de hijos, estado civil, distancia de su sitio de trabajo, pasatiempos y grado de escolaridad; pero la variable más importante es permitirle laborar en un ambiente de confianza. Los principales dispositivos normativos, de participación de los trabajadores en relación con el monitoreo de sus condiciones laborales, son los vigías, comités paritarios de salud ocupacional y de convivencia laboral:

*“Cuando se piensa en intervenir las condiciones generadoras de estrés, es necesario considerar que el ser humano actúa como mediador de dicha respuesta, por tanto, cualquier estrategia de intervención debe diseñarse de forma participativa, pues son las personas las que les dan forma y las incorporan en su cotidianidad”<sup>273</sup>.*

En relación con las tecnologías de la información y la comunicación para el trabajo, si están mal controladas, pueden tener un impacto para la salud de los asalariados y especialmente nocivo para la salud mental y por esta vía provocar malestares físicos que a largo plazo pueden terminar en serios problemas de salud como:

El estrés<sup>274</sup>, trastornos de sueño, problemas gastrointestinales y musculares, enfermedades cardiovasculares, depresión, ansiedad y agotamiento<sup>275</sup>. Como lo indica la Política de Participación

---

capital reduce notablemente la capacidad y motivación de los trabajadores al no estar completamente sanos. La falta de tiempo para sí mismo y el descuido de las relaciones privadas producen una serie de tensiones peligrosas para la salud. El estudio fue publicado en el sitio web de la revista estadounidense Plos One y se realizó durante seis años con 2.123 empleados públicos británicos de entre 35 y 55 años con una buena salud mental. Una investigación realizada en el Reino Unido por científicos británicos y finlandeses encontró una relación directa entre el trabajo extra y la depresión y sus consecuencias en el deterioro de la salud de las personas. Carlos Santana.

Obtenido de: Exceso de trabajo: riesgos en la salud y disminución de la productividad. 28/08/2013. <https://blog.acsendo.com/exceso-de-trabajo-riesgos-en-la-salud-y-disminucion-de-la-productividad/>

<sup>271</sup> Tabla de Enfermedades Profesionales en Colombia decreto 2566 de 2009 (julio 7 de 2009).

<sup>272</sup> “Cuando se trabaja por turnos nocturnos o durante extensas jornadas se ponen a prueba todos los mecanismos de adaptación que el ser humano ha desarrollado a lo largo de su historia. Por eso, muchas personas no se logran adaptar a esas rutinas y terminan con enfermedades psiquiátricas, neurológicas, pulmonares, gastrointestinales y graves trastornos del sueño”. Suarez, R. (18 de 4 de 2018). Si tiene turnos laborales extremos, esta nota es para usted. El tiempo.

<sup>273</sup> Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora. Guía técnica general. p.2. Ministerio de Trabajo. 2015. Editorial: Javegraf. Bogotá.

<sup>274</sup> Estrés: Es la respuesta fisiológica y de comportamiento que un individuo produce por su percepción negativa de la falta de recursos para afrontar las demandas laborales, de forma equilibrada con su desarrollo personal y profesional. Conde, Juan Vicente. 04/01/2017. EFE / Redacción salud. Diario. El Tiempo.

<sup>275</sup> Ibidem.

Social en Salud, todos los actores sociales hacen parte de las deliberaciones y decisiones sobre cualquier problema que afecta a la comunidad en el entendido que la salud es un bien público<sup>276</sup>.

Emerge una interfaz entre la bioética y la salud del trabajador, que identifica problemas persistentes y emergentes en el mundo del trabajo, asentándose como un discurso contra hegemónico, ante situaciones relacionadas con: <sup>277</sup>

- El asedio moral, sexual y racial en el contexto del trabajo.
- Investigaciones de clima organizacional.
- Procesos de reclutamiento y selección de trabajadores
- Dinámica de desempleo – desempleo como proceso de vulnerabilidad
- Institución de discursos<sup>278</sup> y prácticas disciplinadoras de subordinación, control y consenso<sup>279</sup>.

Los problemas fundamentales de la sociedad moderna consisten precisamente en la falla de organización política y en la utilización irreflexiva de los avances tecnológicos<sup>280</sup>. Es pertinente hacer un ejercicio reflexivo y crítico de las amoralidades que habitan el mundo del trabajo<sup>281</sup>, algunas son:

- Usar las redes electrónicas para alienar al trabajador, espiándolo o esclavizándolo mediante el micro trabajo y aplicaciones tecnológicas.
- Cultura del no pago de prestaciones laborales al trabajador.
- Los despidos indirectos al trabajador para evitar el pago de indemnizaciones por terminación del contrato unilateral por parte del empleador.
- La persecución a trabajadores sindicalistas.
- La discriminación laboral en las empresas para contratar individuos discapacitados, afros y L.G.T.B.
- El incumplimiento del Sistema de seguridad y salud en el trabajo, al no entregar la empresa elementos de protección laboral.
- La violación del derecho a la intimidad del trabajador al esculcarle sus documentos objeto de reserva.
- Omisión de pagos prestacionales, mediante simulaciones o disfraces contractuales de tipo comercial y civil, para no reconocer la existencia de los contratos de trabajo; así como cobros al trabajador por conseguirle empleo.

En el país no se ha reglamentado gran parte de prácticas relacionadas con el uso de plataformas de comunicación digital en los espacios de trabajo, en el caso de las jornadas excesivas de trabajo “Ningún

---

<sup>276</sup> Ministerio de salud y Promoción Social. Resolución N ° 4886 del 7 de noviembre de 2018, por la cual se adopta la política nacional de salud mental.

<sup>277</sup> Thiago Amorin Lins. Bioética y salud del trabajador: una interfaz. p. p 300 Revista bioética. 2015. Rio de Janeiro.

<sup>278</sup> *Ibidem*.

<sup>279</sup> Rojas, Fernando. Tecnologías de la información: una nueva estrategia capitalista de subordinación de los trabajadores. p.p. 25. Vol. 8, Núm. 11 (1987) Cuadernos de economía. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Económicas. Escuela de Economía. Bogotá.

<sup>280</sup> *Ibidem*.

<sup>281</sup> Thiago Amorin Lins. Bioética y salud del trabajador: una interfaz. p. p 300 Revista bioética. 2015. Rio de Janeiro.

trabajador está obligado a atender órdenes laborales por fuera de la jornada laboral, salvo que su contrato laboral sea de manejo o confianza, o que autorice expresamente el uso de estas plataformas para recibir este tipo de órdenes”<sup>282</sup>.

En cuarenta años ya el celular no será el elemento laboral de quiebre, sino que aparecerán artilugios relacionados con la física y mecánica cuántica que optimizaron la labor<sup>283</sup>. La computación tradicional procesa información mediante unos y ceros (lenguaje binario) y la almacena en bits. En la computación cuántica<sup>284</sup>, en cambio, esta es almacenada en cúbits, unidades que amplían la capacidad de procesamiento. Como el bit, un cúbit puede ser uno o puede ser cero, o ambas cosas, ninguna o cualquier valor entre los dos. Los computadores cuánticos están prácticamente en pañales, pero su influencia se hará notar a lo largo de todo lo que queda del siglo XXI<sup>285</sup>. Las razones por las que los que los trabajadores se exceden en las horas laborales sobrepasando los estándares legales son: se requiere incrementar los ingresos porque trabajando las ocho horas no alcanza el salario para atender las necesidades básicas, en las empresas se prefiere cargar al trabajador para que cubra horarios adicionales, que contratar más personal que requiere inducción y entrenamiento, así como procesos de incorporación y de selección, lo que incrementa los gastos operacionales del personal<sup>286</sup>.

Si se analiza a largo plazo esta situación es más conveniente para la salud del trabajador<sup>287</sup>, un adecuado ritmo en horas laborales que no supere las ocho horas puesto que son más nocivos los efectos y consecuencias de extenuantes jornadas laborales, porque mentalmente se agota y físicamente se desgasta, es decir, exceder en el tiempo un organismo pegado a un escritorio genera sedentarismo, obesidad, sobrepeso, trastornos óseo esqueléticas, riesgo de diabetes mellitus y la creatividad se esfuma porque se genera embotamiento cerebral. Estos son los efectos del exceso de trabajo: Ansiedad. Burnout. Adicción al trabajo. Síndrome del túnel carpiano. Dolores lumbares. Insomnio. Problemas gástricos. Problemas cardiovasculares<sup>288</sup>. Existen evidencias sólidas que indican la existencia de una asociación entre dolencias relacionadas con el trabajo y la exposición a riesgos psicosociales<sup>289</sup>, o una interacción entre riesgos psicosociales y físicos, así como una gran variedad de efectos sobre la salud a nivel individual y organizativo<sup>290</sup>. Sobrepasarse la legislación laboral de los horarios de trabajo hace que las personas vivan

<sup>282</sup> Páez, Julián. Arbeláez, María F. ¿Si su jefe le escribe por WhatsApp y usted no contesta, es una falta? 03/ 10/ 2018 /. El Tiempo.

<sup>283</sup> (27/04/2019) Obtenido de <https://www.bbvaopenmind.com/ciencia/grandes-personajes/heisenberg-el-filosofista-de-la-cuantica>

<sup>284</sup> La clave de su eficiencia radica en que los computadores cuánticos no trabajan en forma lineal. Un computador clásico está basado en la lógica binaria, en la que todo puede ser representado con un 1 o un 0, es decir, un bit, la unidad básica de la computación actual. La computación cuántica los reemplaza por qbits (bits cuánticos o cúbits), que son más que ceros y unos; en realidad, son dimensiones extras para poder calcular. Sería posible computar como lo hace la naturaleza y así poder combatir efectivamente, y en tiempos muy cortos, problemas como el calentamiento global, enfermedades y los que se le ocurra que quepan en el universo. Tan disruptivo es que ni siquiera está claro el tipo de hardware y condiciones físicas (como la temperatura) que necesitaría. La construcción y el perfeccionamiento de los computadores cuánticos son los retos más importantes para la investigación científica contemporánea. Bonilla, Juan. (27 de 05 de 2017). Computación cuántica: una promesa lejana. El Espectador.

<sup>285</sup> Ibidem.

<sup>286</sup> En línea 16/ 05/ 2019. <https://www.fundapymes.com/cual-es-la-diferencia-entre-un-gasto-administrativo-y-un-gasto-financiero/>

<sup>287</sup> Según las estimaciones de la OIT, en el mundo se producen al año más de 2,3 millones de accidentes mortales relacionados con el trabajo. La gran mayoría de estas muertes (más del 80 por ciento) están causadas por enfermedades profesionales. Clara Guillén Subirán. 2014; Suplemento extraordinario n.º 1: 144-156 El desafío de la gestión de las enfermedades profesionales. Rev. Medicina y seguridad en el trabajo. Madrid

<sup>288</sup> Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral Barcelona. Obtenido de: 26/3/2018. <https://www.aepsal.com/consecuencias-exceso-de-trabajo/>

<sup>289</sup> El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general. 1/11/ 2018. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. Madrid.

<sup>290</sup> Cox, Griffiths y Rial-González, 2000. Ibidem.

para trabajar y no trabajen para vivir, atentando contra la salud mental del trabajador. En las llamadas por aplicativos, como WhatsApp, no se puede abusar en horas no laborables de su utilización; Si se requiere una comunicación del empleador, por necesidades del servicio, será reconocido salarialmente.

Los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo<sup>291</sup> afectan la salud y el bienestar de los trabajadores,<sup>292</sup> generando consecuencias nefastas en la productividad de las empresas. Esa salud mental que se arriesga con excesivas jornadas laborales, enferma al trabajador, y el organismo le pasa una especie de factura o cuenta de cobro haciéndolo proclive de infartos, crisis emocionales depresivas y la búsqueda de refugios artificiales para el agotamiento, como el alcohol que es socialmente aceptado, o lo que es peor, que se vuelva adicto, a fármacos o estupefacientes. La Constitución Colombiana establece unas pautas de protección, vigilancia del trabajo y las profesiones, no obstante, frente al nuevo desafío de las profesiones que tiene que ver con el manejo de plataformas digitales, es necesario iniciar una serie de avances en la legislación que permitan prever los nuevos conflictos y las nuevas enfermedades que afectan la dignidad humana del trabajador. En estas épocas de avance del trabajo humano enmarcado en los avances tecnológicos, empiezan a ser visible nuevas formas de atentado contra la dignidad humana y del trabajador; no puede el Estado negarse a implementar mecanismos de protección; hay un segmento de población vinculada a las aplicaciones y plataformas digitales, sin seguridad social, por falta de regulación laboral:

*“Tienen una participación en el PIB que puede estar entre 0,2 y 0,3 %. Se estima que existen 200.000 colaboradores o prestadores de servicios mediante plataformas, lo que significa el 0,9 % del empleo en Colombia”.*<sup>293</sup>

Es necesario detectar las nuevas formas de explotación, de maltrato y vulneración a los trabajadores; estableciendo indicadores, factores de riesgo y de protección. En relación con las relaciones laborales, mediadas por los avances en las telecomunicaciones y la tecnología, aparecen desafíos y riesgos como:

Posibilidad de que se divulgue información de sus datos personales, invasión del espacio personal y laboral del trabajador, divulgación de información inexacta o difamatoria del trabajador, uso malicioso del nombre del trabajador; asuntos todos que podrían constituirse en nuevas formas de atentado contra el derecho al trabajo y la intimidad.

---

<sup>291</sup> “Concretamente, se ha demostrado que los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo pueden tener un efecto perjudicial sobre la salud física, mental y social de los trabajadores”. Bonde, 2008; Bosma et al., 1998; Chen, Yu y Wong, 2005; Fischer et al., 2005; Tennant, 2001; Wieclaw et al.2008. *Ibídem*.

<sup>292</sup> “Cada vez existen más evidencias sobre el papel directo e indirecto del entorno laboral y psicosocial en los indicadores de salud de la organización (absentismo, bajas por enfermedad, productividad, satisfacción con el trabajo e intención de dejarlo)” Kivimaki et al., 2003; Spurgeon, Harrington y Cooper, 1997; Vahtera, Pentti y Kivimaki, 2004; van den Berg et al., 2009. *Ibídem*.

<sup>293</sup> Fernández Cristina. Benavides Juan. Las plataformas digitales, la productividad y el empleo en Colombia. Aportes de las aplicaciones al país. Estudio de Fedesarrollo.15/ 8/2020. Obtenido de:  
<https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/presentacion.pdf>

W W

## 6.1 WWF (Organización mundial para la protección de la fauna).<sup>294</sup>



Abro comillas: El planeta se está transformando más rápido que nunca. Las cifras de pérdida de ecosistemas, biodiversidad y degradación que se presentan en el informe son, nuevamente, una alerta que evidencia cómo se están sobreexplotando los recursos en todo el mundo. De las casi 21 000 poblaciones de mamíferos, aves, peces, reptiles y anfibios analizados en todo el planeta, el 68% en promedio muestra un declive, un descenso registrado entre 1970 y 2016.

En este escenario, las poblaciones de las especies de América Latina y el Caribe están entre las más golpeadas, según el índice de Planeta Vivo. Para ser más exactos, el 94% ha sufrido una reducción. “La alteración de praderas, sabanas, bosques y humedales, la sobreexplotación de especies, el cambio climático y la introducción de especies exóticas constituyen las principales amenazas”, se señala. “Estamos llegando a un punto de no retorno”, señala el director de Conservación y Gobernanza de WWF Colombia y uno de sus editores, quien además agrega que la situación más grave se presenta en las especies de agua dulce, anfibios y reptiles.

El informe es un estudio bianual elaborado por el Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF por sus siglas en inglés) que cuenta con la cooperación de la Sociedad Zoológica de Londres (SZL por sus siglas en inglés) y se hace desde hace 22 años buscando obtener una medida de cómo le está yendo a la biodiversidad en el planeta”.

“La pérdida de biodiversidad no es una mera cuestión ambiental, sino un auténtico desafío para la economía, el desarrollo y la seguridad global [...]. Se trata de una cuestión de autoprotección”, se precisa. “Todo está relacionado con los servicios ambientales, la provisión de agua, la industria, la agricultura. Y estos servicios ambientales están conectados con el mantenimiento de un ambiente saludable”, se precisa.

El informe recuerda que “la biodiversidad desempeña un papel crucial para el aprovisionamiento de comida, fibra, agua, energía, medicinas y otras materias primas”. El reporte precisa que la biodiversidad resulta clave para la regulación del clima, calidad del agua, la polinización, el control de inundaciones y de grandes

---

<sup>294</sup> Informe Planeta Vivo: América Latina y el Caribe enfrentan la mayor reducción de especies y hábitats. Obtenido 21-11-2022: <https://es.mongabay.com/2020/09/informe-planeta-vivo-america-latina-y-el-caribe-enfrentan-la-mayor-reduccion-de-especies-y-habitats/>

mareas. Alerta sobre la pérdida de vegetación. Se calcula que una de cada cinco especies de plantas está amenazada de extinción.

“Las actividades humanas han ido degradando y destruyendo de forma creciente los bosques, praderas, humedales y otros ecosistemas importantes, amenazando el propio bienestar humano. América Latina y el Caribe también es señalada como la región donde la deforestación y fragmentación del hábitat avanzan de manera acelerada. “La mitad de la causa de la pérdida de diversidad se debe a la pérdida de hábitat”.

Se resalta que son tres los tipos de intervenciones centradas en revertir esta curva de pérdida de biodiversidad. La primera es el incremento del esfuerzo de conservación que incluye una mayor extensión y gestión de las áreas protegidas, así como más esfuerzos en restauración y planes de conservación a escala paisajística. La segunda es una apuesta por una producción más sostenible, tanto en la producción como en el comercio de alimentos. Y la tercera se basa en un consumo más sostenible que contempla una reducción del desperdicio de alimentos con miras a una menor ingesta de calorías de origen animal en los países con alto consumo de carne. El informe demuestra una realidad preocupante que nos debe despertar a la acción. Debemos hacer la lectura completa del informe por el grande, importante y necesario esfuerzo que refleja.

#2021EIAñoContraLaCrisisClimáticaEnColombiaUna 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.

# **BIBLIOGRAFÍA.**

## FUENTES Y CONSULTAS:

Desde la primera hasta la cuarta revolución industrial. Obtenido de: by omgarciaz@gmail.com | Nov 23, 2017 | STEM |

Estado del arte y experiencias de intervención. p.p.215. 1a ed. SB. 2015. Buenos Aires.

*Rifkin, Jeremy, El fin del trabajo, Paidós, 1996, p. 330. México.*

Klaus Schwab. La cuarta revolución industrial. Editorial Debate. Penguin Ramdon House. p.p. 22-224.2016. Barcelona.

La cuarta revolución industrial. Editorial Debate. Penguin Ramdon House. p.p. 22- 224.2016. Barcelona.

Cinco pasos para mejorar la rentabilidad en la era digital.22/ 09/2018. Portafolio.

Henry Bradford Sicard. p.p. 31. 28/ 08/2017. “Un reto que trasciende a la educación.” Portafolio

Soracco German. p.p. 26. 27/10/2017.” Transformación digital, un mundo mejor”. Portafolio

Canessa Montejo, M. Los Derechos Humanos Laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo: Plades. (2014) p.109 - OIT. Lima

Cardona Ramírez Carlos Mario. El desarrollo de la bioética en latino América y el aporte desde el franciscanismo. 2010. V. 10 N 1 p.p. 1-276. Universidad de San Buenaventura. Medellín.

Jorge Alberto Álvarez-Díaz. ¿Bioética latinoamericana o bioética en Latinoamérica? Rev. latinoam. biot. / ISSN 1657-4702 / Volumen 12 / Número 1 / Edición 22 / Páginas 10-27 / 2012. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá.

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

Este entendimiento se basa en la definición de Einarsen y colaboradores que encontramos en S. Einarsen et al., 2011, pág. 22.

Morin, Edgar. (1997). El método. La vida de la vida. Cátedra: Madrid: Pág. 543. Citado por Ibidem.

Gloria Helena Rey. Los delitos en la era digital sí se penalizan. 11/01/2022. P.p. 2.9. El Tiempo.

Santos Diego. Necesitamos congresistas digitales.17/8/ 2020 P.P. 2.8. El Tiempo.

Muñoz Víctor.28 /7/2020. Entrevista. 17 proyectos, la cara digital de la reactivación económica p.6.Portafolio.

Redacción economía. El Gobierno no llevaría grandes reformas económicas al Congreso. p.6. Portafolio.

Muñoz Víctor. 28 /7/2020. Entrevista. 17 proyectos, la cara digital de la reactivación económica p.6.Portafolio.

Martín de Ambrosio. La Nación (Argentina) – GDA. 17/06/2019. p.p.1.18. El Tiempo.

Sibilia, Paula. La intimidad como espectáculo. Primera edición. p. p 28. Fondo de Cultura Económica, 2008.Buenos Aires.

Tamara Tenenbaum. “Sin jefe ni horario, pero con la incertidumbre a cuestas”. La Nación Argentina. Grupo de diarios de América. 11 /03/ 2018. p. p 5. 3. El Tiempo.

¿Se acerca el fin del trabajo humano? Andrés Oppenheimer.Entrevista.p.p.18. 12/10/2018.Revista Dinero.

Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. 2019. pp. 19.OIT, Ginebra.

Ricardo Ávila. El dilema de volver o no a las oficinas. p.p. 1.16. 4/07/2021. El Tiempo.

SANTOS, Juan Manuel; ALKIRE, Sabina. La reducción de la pobreza tiene que ser prioridad. El tiempo, 2020, pp.16.

Alexander Ortiz Ocaña. El pensamiento filosófico de Humberto Maturana: La autopoiesis como fundamento de la ciencia. Revista Espacios Vol. 38 (Nº 46) Año 2017. Pág. 31. Caracas.

Alexander Ortiz Ocaña. El pensamiento filosófico de Humberto Maturana: La autopoiesis como fundamento de la ciencia. Revista Espacios Vol. 38 (Nº 46) Año 2017. Pág. 31. Caracas.

Miguel Ángel García Vega. El factor humano aún pesa en las compañías. 3 /09/2018. Ediciones el País. El Tiempo.

Duran Vázquez José Francisco. La metamorfosis de la ética del trabajo. p. p 352. Capítulo 4 Andavira, Editores, S.L. 2011. Santiago de Compostela.

Thiago Amorin Lins. Bioética y salud del trabajador: una interfaz. p. p. 299 Revista bioética. 2015. Rio de Janeiro. Brasil.

Warren y Brandeis. El derecho a la intimidad, cit. En el mismo sentido, González Gaitano. El deber de respeto a la intimidad, cit., p. 45. Ibidem

Carlos Ruiz Miguel. Tecnos, 1995, Pp. 25 a 27. La configuración constitucional del derecho a la intimidad, Madrid.

Juan Lucas Restrepo L. Portafolio. p. p 30. 7 /6/2018.

Boden, M. (2017). Inteligencia Artificial. Turner. p.145.Madrid.

Oscar Albarrán. Reclutamiento digital un método ágil para atraer talento. p.p.17.13/07/2019. Portafolio

Simon Raik- allen ¿Sabe cómo se trabajará en el 2040? p. p 27. 5 /03/2015. Portafolio.

Herrera V. B. Celebración mundial del trabajo, con futuro incierto. 6/05/2019. p.p.30. Portafolio

Santos Diego. Una justicia digital. 3/ 8/2020. P.P.2.7. El Tiempo.

Infografía. diseño editorial del Tiempo, 11 de mayo de 2019, p.p. 20. Portafolio.

Los drones ya rescatan personas, apagan incendios y sirven de taxis, domingo 7 /4/2019. p. p .3.6 EL Tiempo.

Maldonado, C. E. (2018). Política +Tiempo = Biopolítica. Complejizarla política. p.144. Ediciones desde abajo. Bogotá.

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

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

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

Ballabio, A. (2018). pp.93. Ontología Directa e Individuación en el último Merleau-Ponty. Revista de Psicología - Universidad de Antioquia.

Ortiz, A. (2017, enero-julio). La nueva ciencia que visiona Fritjof Capra. Rev. Cient. Gen. José María Córdova p. p. 349-362. Bogotá.

Hans Küng. Ética Mundial. - Fundación Ética Mundial. 2009. [www.global-ethic.com](http://www.global-ethic.com).

Trabajo para un futuro prometedor – comisión mundial sobre el futuro del trabajo. Infografía. p.p.20-21 OIT. Ginebra.

Boden, M. (2017). Turner. p.149. Inteligencia Artificial. Madrid.

Duran Vázquez, José. (2011) La metamorfosis de la ética del trabajo. p.p.373 Andavira, Editores, S.L. Santiago de Compostela.

Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo p,10. Oficina Internacional del Trabajo –OIT, 2019. Ginebra.

Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora. Guía técnica general. p.2. Ministerio de Trabajo. 2015. Editorial: Javegraf. Bogotá.

Thiago Amorin Lins. Bioética y salud del trabajador: una interfaz. p. p 300 Revista bioética. 2015. Rio de Janeiro.

Rojas, Fernando. Tecnologías de la información: una nueva estrategia capitalista de subordinación de los trabajadores. p.p. 25. Vol. 8, Núm. 11 (1987)

Páez, Julián. Arbeláez, María F. ¿Si su jefe le escribe por WhatsApp y usted no contesta, es una falta? 03/ 10/ 2018 /. El Tiempo.

Fritjof Capra. La trama de la vida. p.p.19.21. Anagrama. 2002. Barcelona.

### **RECURSOS ELECTRÓNICOS:**

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

Solidaridad Global Nª 18 septiembre 2011. Obtenido 23-02-2023:  
[https://issuu.com/solidaridadglobal/docs/solidaridad\\_global\\_18\\_2011](https://issuu.com/solidaridadglobal/docs/solidaridad_global_18_2011)

Trabajo en casa se reglamentó para empleadores y trabajadores del sector privado. Obtenido 22-02-2023: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2022/abril/trabajo-en-casa-se-reglament%C3%B3-para-empleadores-y-trabajadores-del-sector-privado>

El honrado leñador. Obtenido 22-02-2023: <https://colegiodonadio.blogspot.com/2011/11/el-honrado-lenador.html>

El reloj climático y la cuenta regresiva a la extinción. Obtenido 21-11-2022: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/gemrapucp/2020/11/15/el-reloj-climatico-y-la-cuenta-regresiva-a-la-extincion-2/>

Sandra Milena Muñoz Cañas. Obtenido 3/02/ 2022. 15 razones que indignan a los repartidores con rappi. [https://www.lasillavacia.com/historias/historias-silla-llena/actualiza-el-titulo-en\\_ca-9a99e3b6/](https://www.lasillavacia.com/historias/historias-silla-llena/actualiza-el-titulo-en_ca-9a99e3b6/)

¿Quiénes somos? Obtenido 22-02-2023: <https://ascun.org.co/orsu-quienes-somos/>

El fallo judicial que podría cambiar la lucha contra el cambio climático. Obtenido 22-02-2023: <https://www.elespectador.com/investigacion/el-fallo-judicial-que-podria-cambiar-la-lucha-contra-el-cambio-climatico-article/>

Van der Laat Ulloa H. Energía, civilización y medio ambiente. Antología. Cultura, Ciencia y Técnica de la Escuela de Estudios Generales de la Universidad de Costa Rica. 05/01/ 2020. Obtenido de: <file:///C:/Users/EQUIPO/Documents/Dialnet-RevolucionIndustrial-6135743.pdf>

Nuria Martínez Medina. James Watt, la máquina de vapor y el origen de la revolución industrial. Obtenido 28/04/2020 [tve.es/noticias/20110211/james-watt-maquina-vapor-origen-revolucion-industrial/404679.shtml](http://tve.es/noticias/20110211/james-watt-maquina-vapor-origen-revolucion-industrial/404679.shtml)

El trabajador a través de la historia. Obtenido de [eliazapata.com/2016/08/23/el-trabajador-a-través-de-la-historia/](http://eliazapata.com/2016/08/23/el-trabajador-a-través-de-la-historia/)

Los paradigmas de la gestión del trabajo y sus contextos sociales. Obtenido 29/04/2021. Business revista digital. Madrid. [escueladenegociosydireccion.com/revista/business/rr-hh/los-paradigmas-de-la-gestion-del-trabajo-y-sus-contextos-sociales/](http://escueladenegociosydireccion.com/revista/business/rr-hh/los-paradigmas-de-la-gestion-del-trabajo-y-sus-contextos-sociales/)

Rethinking Humanity 2020. Citado por: Galilea Daniel. Efe Reportajes. Una visión optimista del mundo que vendrá. 23/8/2020. p.p.2.6. El Tiempo.

La economía, los medios de transportes y de comunicación e, incluso, las estructuras sociales no serían las mismas si Inglaterra no hubiese albergado aquella revolución. 05/01/ 2020. Obtenido de: <https://economipedia.com/definiciones/primer-revolucion-industrial.html>

Rubén García Fernández. Industrialización, desenvolvimiento, maquinaria e seguridade laboral. Sociedad Gallega de prevención de Riesgos Laborales Obtenido de:  
[http://issga.xunta.gal/export/sites/default/recursos/descargas/documentacion/materialformativo/relatorios/2017\\_06\\_USC\\_Santiago\\_Equipos\\_Rubxn.pdf](http://issga.xunta.gal/export/sites/default/recursos/descargas/documentacion/materialformativo/relatorios/2017_06_USC_Santiago_Equipos_Rubxn.pdf)

Elena Marchán Cabrera. La creciente automatización de los puestos de trabajo. Universidad Miguel Hernández Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche. 2016.  
<http://dspace.umh.es/handle/11000/392>

Rubén García Fernández. Industrialización, desenvolvimiento, maquinaria e seguridade laboral. Sociedad Gallega de prevención de Riesgos laborales. Área de Seguridad. SGPRL  
[http://issga.xunta.gal/export/sites/default/recursos/descargas/documentacion/materialformativo/relatorios/2017\\_06\\_USC\\_Santiago\\_Equipos\\_Rubxn.pdf](http://issga.xunta.gal/export/sites/default/recursos/descargas/documentacion/materialformativo/relatorios/2017_06_USC_Santiago_Equipos_Rubxn.pdf)

Aguilar Gordón, Floralba Reflexiones filosóficas sobre la tecnología y sus nuevos escenarios. Sophia, Colección de Filosofía de la Educación [en línea]. 2011, (11), 123-174 [fecha de Consulta 31 de diciembre de 2019]. ISSN: 1390-3861. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441846104007>

Y avalada por el Parlamento Europeo, en una declaración formal aprobada en junio de 2007.05/01/2020. Obtenido de <https://www.satel-iberia.com/la-tercera-revolucion-industrial-o-la-revolucion-cientifico-tecnica/>

Jeremy Rifkin. Entrevista. Todas mis esperanzas están depositadas en la generación milenial. Revista. Telos 113. Obtenido 30/04/2021. <https://telos.fundaciontelefonica.com/portada-telos-113-jeremy-rifkin-todas-mis-esperanzas-estan-depositadas-en-la-generacion-milenial/>

Cuarta revolución industrial. (09 de febrero de 2019). Obtenido de <https://www.eltiempo.com/politica/gobierno/consejero-victor-munoz-habla-de-la-cuarta-revolucion-industrial-en-colombia-324784>

Valeria Perasso. Qué es la cuarta revolución industrial (y por qué debería preocuparnos). BBC Mundo. Obtenido: 30/04/2021. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-37631834>

Las nuevas tecnologías y la construcción de un nuevo derecho del trabajo y de la seguridad social. 1/1/2020. Obtenido de: <https://oiss.org/prevenia2019/libponencias/dia-24-de-junio/sala-especializada-1/6.martaelisasala1las-nuevas-tecnologi%cc%81as-y-la-construccio%cc%81n-de-un-nuevo-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social.pdf>

Un nuevo derecho del trabajo y de la seguridad social. 1/1/2020. Obtenido de: <https://oiss.org/prevenia2019/libponencias/dia-24-de-junio/sala-especializada-1/6.martaelisasala1las->

nuevas-tecnologi%cc%81as-y-la-construccio%cc%81n-de-un-nuevo-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social.pdf

Sociedad Gallega de prevención de Riesgos Laborales. Área de Seguridad da SGPRL .28/3/2020.  
Obtenido de:0<http://issga.xunta.gal/export/sites/default/>

¿Ha evolucionado la forma de trabajar desde la Revolución Industrial? 28/3/ 2020.Obtenido de  
<https://es.workmeter.com/blog/bid/361414/Ha-evolucionado-la-forma-de-trabajar-desde-la-Revoluci-n-Industrial>

Universidad Externado de Colombia. Blog de derecho de las TIC. Obtenido 2/05/2021  
<https://telecomunicaciones.uexternado.edu.co/lanzamiento-coleccion-libros-asi-habla-el-externado-disrupcion-tecnologica-transformacion-digital-y-sociedad/>

El derecho de asociación y la empleabilidad. Obtenido 22-02-2023:  
<https://bioeticadeltrabajo.org/radio/emision9.html>

Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Obtenido 19-11-2022: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500002#:~:text=Las%20primeras%20listas%20de%20riesgos,el%20trabajo%20por%20turnos%2012.](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002#:~:text=Las%20primeras%20listas%20de%20riesgos,el%20trabajo%20por%20turnos%2012.)

Aguilera Duran, Jesús. Derecho al trabajo, automatización laboral y derechos de afectación por el uso de tecnología. Rev. latinoam. derecho soc [online]. 2019, n.29, pp.3-23. Abr-2020. ISSN 2448-7899.  
<https://doi.org/10.22201/ijj.>

Tom L. Beauchamp - James F. Childress. Enciclopedia bioética. Bioética Personalista y Bioética Prinsipalista. Obtenido de <https://www.bioeticaweb.com/bioactica-personalista-y-bioactica-principialista-perspectivas/>

Bioética y derecho. Obtenido: 18/04/2021. <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/es/presentacion>

Planeta entró el pasado 29 de junio en números rojos”, o como decimos en forma coloquial con saldo en rojo. Obtenido 21-11-2022: [https://www.lasexta.com/noticias/sociedad/el-planeta-entra-en-numeros-rojos-29-de-julio-y-ya-hemos-agotado-los-recursos-de-todo-el-ano\\_201907295d3ebea80cf28aa87770a529.html](https://www.lasexta.com/noticias/sociedad/el-planeta-entra-en-numeros-rojos-29-de-julio-y-ya-hemos-agotado-los-recursos-de-todo-el-ano_201907295d3ebea80cf28aa87770a529.html)

El periodo de prueba en el sector público. Obtenido 23/ 4/2022:  
<https://grupoguard.com/co/ayuda/convocatorias/funciona-periodo-prueba>

Mauricio Montealegre. El período de prueba: responsabilidad del empleador. Editorial La República S.A.S. Obtenido 23/04/ 2021: <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/el-periodo-de-prueba-responsabilidad-del-empleador-2728600>

Equipares. Obtenido 22-02-2023: <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/victimas-y-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equipares>

Qué es Acoset. Obtenido 22-02-2023: <http://www.acoset.org/index.php/nosotros/que-es-acoset>

¿Época de cambios o un cambio o de época? El Trabajo Que Reconecta México.

Obtenido 15/07/2021: <https://circulodeapoyo.org/blog>

Gloria Filax (2011) El trabajo que reconecta: una entrevista con Joanna Macy. Aurora en línea. Obtenido 20/07/2021: <http://aurora.icaap.org/index.php/aurora/article/view/88/107>

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

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

Otto Scharmer, “El trabajo de los líderes es percibir y dar forma al futuro”. Teoría U. Entrevista. Obtenido 20/07/2021: [https://www.clarin.com/economia/-trabajo-lideres-percibir-dar-forma-futuro-\\_0\\_1AQL1FtLt.html](https://www.clarin.com/economia/-trabajo-lideres-percibir-dar-forma-futuro-_0_1AQL1FtLt.html)

Cambridge, MA: Society for Organizational Learning, 2007. Obtenido 20/07/2021: <https://educacion.uahurtado.cl/wpsite/wp-content/uploads/2019/10/scharmer-otto-resumen-de-la-teoria-u.pdf>

Ibáñez, Agustín. (2005). De la Célula a la Mente. Psykhe (Santiago), 14(1), 107-120. <https://dx.doi.org/10.4067/S07>

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>.

Sociedades BIC. Obtenido 23-02-2023: <https://www.mincit.gov.co/minindustria/sociedades-bic/ebook-sociedades-bic-02dic.aspx>

OMS, La depresión (Nota descriptiva N°369. Octubre de 2015), <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs369/es/> Ibidem.

OMS, Suicidio (Nota descriptiva N ° 398. Agosto de 2015), <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs398/es/> Ser. Ibidem.

BBC News Mundo. (11 de 07 de 2019). Obtenido de <https://www.eltiempo.com/economia/sector-financiero/france-telecom-por-suicidios-de-trabajadores-juzgan-a-ejecutivos-de-empresa-europea-387168>

Ana Mayerli Monsalve Mantilla, Conducta suicida: alternativas de prevención desde los entornos laborales. Consejo Colombiano de Seguridad. Obtenido:10/10/2022: <https://ccs.org.co/portfolio/conducta-suicida-alternativas-de-prevencion-desde-los-entornos-laborales/>

Según Mario Bunge. Obtenido de 14/12/2019. [armenestrella23.blogspot.com/2017/10/definicion-de-tecnologia-segun-varios.html](http://armenestrella23.blogspot.com/2017/10/definicion-de-tecnologia-segun-varios.html)

De la ciencia a la tecnociencia: pongamos los conceptos en orden. Organización de Estados Iberoamericanos.14/12/ 2019. Obtenido de <https://www.oei.es/historico/salactsi/nunez02.htm>. Núñez Jover J.

Osorio. M. Carlos. Enfoques sobre la tecnología. O.E.I. Revista Iberoamericana de ciencia y tecnología. Número 2 / Enero – Abril. 2002. 14/ 12/ 2019. Obtenido de: <https://www.oei.es/historico/revistactsi/numero2/osorio.htm>

Henk ten Have. División de Ética de la. Ciencia y la Tecnología. Portal del Sector de Ciencias Sociales y Humanas de la UNESCO. Obtenido de: [www.unesco.org/shs/ethics](http://www.unesco.org/shs/ethics).

EFE. (19 de febrero de 2017). El Mundo. Obtenido de: <http://www.elmundo.es/tecnologia/2017/02/18/58a7f828e5fdea8f078b4577.html>

¿Qué mejor manera de controlar y vigilar lo que hacen los empleados? Rodríguez, C. (26 de agosto de 2017). El Tiempo. Obtenido de El Tiempo: <http://www.eltiempo.com/opinion/columnistas/cecilia-rodriguez/mi-arcaica-vida-digital-avances-tecnologicos-123848>.

Ana Lucía González. BBC World Service. Los trabajadores "invisibles" (y mal pagados) que están detrás de tu vida digital. Obtenido 18/07/2021: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-49172566>

Iván Jaramillo. Recuperado en línea el 10/ 05/2019. <https://www.portafolio.co/economia/via-pnd-formalizarian-empleos-de-plataformas-tipo-uber-y-rappi-529014>.

Louis Kleyn. Bienvenidas 'app', ...con legalidad. 25/ 10/2020. Obtenido de: <https://www.portafolio.co/economia/bienvenidas-app-con-legalidad-543040>

Economía colaborativa. Recuperado en línea. 12/9/2018. <http://www.economiadiaria.net/economia-colaborativa-definicion-ejemplos/>

Organización Mundial de la Salud (OMS) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2021. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\\_dialogue/—lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_836250.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_dialogue/—lab_admin/documents/publication/wcms_836250.pdf)

¿Qué es el teletrabajo autónomo? Obtenido 23-02-2023: <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-4596.html>

10 tendencias laborales que definirán el 2020, según LinkedIn Por: Redacción Factor Capital Humano. Grupo Medios. Obtenido: 21/11/2021. <https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/10-tendencias-laborales-que-definiran-el-2020-segun-linkedin/2019/12/>

BERG, Janine. Los trabajadores precarios, empujados al límite por el COVID-19. OIT, 2020. Disponible en: [ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_739151/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_739151/lang--es/index.htm).

Política para proteger los derechos humanos de los trabajadores sexuales. Obtenido 23-02-2023: <https://amnistia.org.ar/politica-para-proteger-los-derechos-humanos-de-las-trabajadoras-y-los-trabajadores-sexuales/>

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

Genera diversidad celular a partir del huevo fecundado y organiza los diversos tipos celulares en tejidos y órganos. Asegura la continuidad de la vida de una generación a la siguiente. 2/02/2020 Obtenido de <https://educalingo.com/es/dic-es/ontogenico>

Rodrigañez Casilda. 2/01/2020 Obtenido de: <http://metiendoruido.com/2013/05/autopoiesis-autorregulacion-y-anarquia/>

Ana País. Bbc News. La autopoiesis de Humberto Maturana, la definición de vida del biólogo chileno que hizo reflexionar hasta al dalái lama. Obtenido 22/08/2021: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-46959865>

Garavito G., M. C., & Villamil L., A. F. (2017). Vida, cognición y sociedad: La teoría de la autopoiesis de Maturana y Varela. Revista Iberoamericana de Psicología issn-I:2027-1786, 10 (2), 145-155. Obtenido: <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/1253>

Ana País. Bbc News. La autopoiesis de Humberto Maturana, la definición de vida del biólogo chileno que hizo reflexionar hasta al dalái lama. Obtenido 22/08/2021: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-46959865>

La teoría de la autopoiesis de Maturana y Varela. Revista Iberoamericana de Psicología issn-l:2027-1786, 10 (2), 145-155. Obtenido: <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/1253>

Garavito G., M. C., & Villamil L., A. F. (2017). Vida, cognición y sociedad: La teoría de la autopoiesis de Maturana y Varela. Revista Iberoamericana de Psicología issn-l:2027-1786, 10 (2), 145-155. Obtenido: <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/1253>.

De la industria a los videojuegos, el potencial es enorme. (22 de febrero de 2019). El Tiempo. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades-tecnologia/cinco-cosas-de-comics-marvel-que-podrian-existir-329858>

Ana Lucía González. 29/3/ 2020. Obtenido de BBC World Service <https://www.bbc.com/mundo/noticias-49172566>

Linkeding. Obtenido de: [https://www.exprimiendolinkedin.com/que-es-linkedin-para-que-sirve-como-funciona/#Que\\_es](https://www.exprimiendolinkedin.com/que-es-linkedin-para-que-sirve-como-funciona/#Que_es)

Neowiki. 28/6/2020. Obtenido de <https://neoattack.com/neowiki/linkedin/>

Ventajas y desventajas de Likedin. 28/6/2020. Obtenido de <https://sites.google.com/site/chugchilansusana1e/ventajas-y-desventajas-de-linkedin>

Vega, W. (22/2/2019). El Tiempo. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades-tecnologia/cinco-cosas-de-comics-marvel-que-podrian-existir-329858>

Dopacio, A. (03 de noviembre de 2018). Obtenido de <https://www.eltiempo.com/vida/ciencia/neurocientifica-rael-marin-habla-de-su-libro-sobre-el-cerebro-humano-289568>

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

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

Lecturas motivacionales para trabajo en equipo. Obtenido 23-02-2023: <https://www.republica.com/economia/buscarempleo/lecturas-motivacionales-trabajo-en-equipo-20140115-172862531/>

Organización Internacional del Trabajo. Preguntas y respuestas sobre las empresas y el trabajo forzoso. Obtenido 6/10/2021 [https://www.ilo.org/global/docs/WCMS\\_152009/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_152009/lang-es/index.htm)

OIT. Trabajo Infantil - Historias Personales. 5/10/2020 Obtenido de:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/-/declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_76\\_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-/declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_76_es.pdf)

7 parte, Bioética del Trabajo. Obtenido 23-02-2023:

<https://www.slideshare.net/gabrielignaciogomezmarin97smallpdfcom>

Vaccari Andrés. Vida, técnica y naturaleza en el pensamiento de Gilbert Simondon. Educación Virtual Depto. de Filosofía. Universidad de Sidney. Obtenido:

([http://www.revistacts.net/files/Volumen%205%20%20N%C3%BAmero%2014/Vaccari\\_edit.pdf](http://www.revistacts.net/files/Volumen%205%20%20N%C3%BAmero%2014/Vaccari_edit.pdf))

Significado de Alteridad. Obtenido de 26/05/2021: <https://www.significados.com/alteridad/>

En otras palabras, la naturaleza es la titular de los derechos. 10/01/2020 Obtenido de

<https://educalingo.com/es/dic-pt/biocentrism>

Arne Naess v.mx/orizaba/cosustenta/files/2015/05/Biocentrismo-Ecologia-Profunda.pdf

Ecoética. Obtenido de:

<https://web.archive.org/web/20160306212502/http://www.bioetica.org/cuadernos/contenidos/ecoetica.htm>

Muere el filósofo noruego inventor de la "ecología profunda". (AFP) – 15/01/2009.

<http://www.google.com/hostednews/afp/article/ALeq>

Rex Weyler. Capítulo 10: Un hombre, una montaña viviente. Greenpeace México. Obtenido

27/05/2021. // <http://www.greenpeace.org/mexico/>

El trabajo digno y decente en Colombia. Obtenido 23-02-2023: <https://docplayer.es/62823586-Isbn.html>

El principio de responsabilidad de Hans Jonas. Obtenido 23-02-2023:

[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-569X2001000200009](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2001000200009)

El ministerio de trabajo estableció la reglamentación del trabajo remoto. Obtenido 23-02-2023:

<https://www.globalcontable.com/el-ministerio-de-trabajo-establecio-la-reglamentacion-del-trabajo-remoto/>

Cómo evitar caer en la "trampa de la eficiencia" en el trabajo. Obtenido 23-02-2023:

<https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-58188272>

Ofertas laborales fraudulentas, el principal método para captación de Trata de Personas. Obtenido 23-02-

2023: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2022/julio/ofertas-laborales-fraudulentas-el-principal-m%C3%A9todo-para-captacion-de-trata-de-personas>

Derecho de acceso a la administración de justicia. Obtenido 23-02-2023:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-483-08.htm>

Importante desarrollo, Ejercicios de Matemática Discreta. Obtenido 23-02-2023:

<https://www.docsity.com/es/importante-desarrollo/8775318/>

Oficina de naciones unidas contra la droga y el delito – UNODC. Obtenido 7/3/2022:

<https://www.unodc.org/colombia/en/index.html>

Carlos Santana. Obtenido de: Exceso de trabajo: riesgos en la salud y disminución de la productividad.

28/08/2013. <https://blog.acsendo.com/exceso-de-trabajo-riesgos-en-la-salud-y-disminucion-de-la-productividad/>

Grandes personajes. (27/04/2019) Obtenido de <https://www.bbvaopenmind.com/ciencia/grandes-personajes/heisenberg-el-filosofo-de-la-cuantica>.

En línea 16/ 05/ 2019. <https://www.fundapymes.com/cual-es-la-diferencia-entre-un-gasto-administrativo-y-un-gasto-financiero/>

Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral Barcelona. Obtenido de:

26/3/2018. <https://www.aepsal.com/consecuencias-exceso-de-trabajo/>

Fernández Cristina. Benavides Juan. Las plataformas digitales, la productividad y el empleo en Colombia.

Aportes de las aplicaciones al país. Estudio de Fedesarrollo. 15/ 8/2020. Obtenido de:

<https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/presentacion.pdf>

Informe Planeta Vivo: América Latina y el Caribe enfrentan la mayor reducción de especies y habitats.

Obtenido 21-11-2022: <https://es.mongabay.com/2020/09/informe-planeta-vivo-america-latina-y-el-caribe-enfrentan-la-mayor-reduccion-de-especies-y-habitats/>

# ÍNDICE TEMÁTICO.

¿Siempre disponible?.....	124
¿Trabajo para toda la vida?.....	123
Big data: .....	104
Biometría: .....	103
Concentración, la aptitud más importante.....	122
Cuarta. ....	54
Cuento de las herramientas.....	157
Digitalización y tic: .....	107
Dilema de volver o no a las oficinas. ....	117
Drones: .....	150
Economía colaborativa: .....	105
Educación continua sin costo para trabajadores.....	123
Escapando de la trampa.....	184
Historia de animales.....	157
Honrado leñador.....	21
Humanos más humanos.....	123
Implante de chips en los trabajadores:.....	103
Inteligencia artificial, cada vez más presente.....	124
Inteligencia artificial: .....	146
Maquinas cerebrales.....	145
Materiales resistentes:.....	146
Mejorar la experiencia del empleado.....	124
Pagos laborales en criptomonedas: .....	149
Periodo de prueba en el sector privado.....	71
Primera.....	51
<b>R.....</b>	<b>14</b>
Rappi tenderos y su seguridad.....	15
Rappitenderos.....	15
Reconstruir la relación con la naturaleza.....	16
Recurso natural.....	17
Reformas laborales para el mejoramiento de la calidad de vida.....	17
Reglamentación del trabajo en casa.....	18
Regulaciones laborales en el mundo del trabajo.....	19
Relaciones de trabajo y la crisis ambiental.....	21
Relaciones laborales y el valor de la confianza.....	21
Relatos laborales con enseñanzas sobre los valores.....	21
Reloj climático.....	24

Repartidores domiciliarios y los aplicativos tecnológicos.....	25
Responsabilidad social.....	29
Resumen bioética laboral 1ra temporada 2021.....	33
Resumen bioética laboral 2da temporada 2020.....	33
Resumen bioética laboral 2da temporada 2021.....	34
Resumen ecología y medio ambiente 1ra temporada 2021.....	35
Resumen ecología y medio ambiente 2da temporada 2021.....	36
Resumen ecología y medio ambiente año 2018.....	36
Resumen ecología y medio ambiente año 2020.....	37
Resumen historia del trabajo 1ra temporada 2021.....	41
Resumen historias del trabajo 1ra temporada 2022.....	42
Resumen historias del trabajo 2da temporada 2021.....	43
Resumen historias trabajo año 2020.....	44
Resumen Inspectores de trabajo 1ra temporada 2020.....	45
Resumen Inspectores de trabajo 2da temporada 2020.....	45
Resumen tendencias laborales 1ra temporada 2022.....	47
Resumen tendencias laborales año 2020.....	49
Revoluciones industriales.....	49
Riesgos laborales.....	59
Riesgos psicosociales.....	61
Ritmo de vida.....	62
Rol de la Bioética.....	62
Rutina hedonista.....	183
S.....	66
Saco de pulgas.....	158
Saldo en rojo con el medio ambiente.....	67
Salubridad y entorno de trabajo.....	69
Salud mental en el trabajo no será un tabú.....	122
Salud y seguridad en el trabajo.....	69
Secretario.....	22
Sector financiero y el habeas data:.....	150
Sector forestal.....	70
Sector publico.....	70
Segunda.....	52
Seguridad alimentaria.....	73
Seguridad y la salud.....	73
Seguridad y salud laboral.....	74

Sello de equidad laboral.....	74
Sentencia de jurisprudencia laboral sobre el derecho a la intimidad de los trabajadores.....	76
Servicio domestico.....	76
Servicios temporales como solución al trabajo flexible.....	78
Sindicalismo.....	83
Sistema biológico.....	83
Sistema de cumplimiento de la legislación social.....	85
Sistema vivo y la tecnociencia.....	86
Situación actual y su relación con el futuro ambiental.....	91
Sociedades comerciales.....	91
SOS por el futuro de la humanidad.....	92
Suelo y trabajo rural.....	92
Suelos.....	92
Suicidio por estrés laboral.....	92
Suicidio.....	98
T.....	100
Tecnociencia afectaciones.....	103
Tecnociencia en el trabajo.....	103
Tecnociencia.....	101
Tecnología 3d:.....	150
Tecnología en el mundo del trabajo.....	108
Tecnología ponible:.....	149
Tecnología y trabajo.....	108
Teletrabajo saludable.....	109
Teletrabajo sus definiciones.....	110
Teletrabajo y beneficios.....	111
Teletrabajo.....	108
Tendencias laborales mediadas por la tecnología.....	117
Tendencias laborales su explicación.....	121
Tendencias mundiales.....	125
Terapia de amor.....	127
Tercera.....	53
Tercerización.....	127
Tiranía del tiempo.....	182
Trabajador.....	128
Trabajadoras sexuales.....	130
Trabajadores virtuales.....	148

Trabajo (Historias).....	135
Trabajo como sistema biológico.....	140
Trabajo decente y sus herramientas.....	142
Trabajo decente.....	142
Trabajo digitalizado.....	143
Trabajo en casa.....	152
Trabajo en equipo.....	156
Trabajo flexible será altamente valorado.....	121
Trabajo forzoso.....	159
Trabajo infantil – Explotación laboral.....	163
Trabajo infantil doméstico.....	165
Trabajo infantil.....	162
Trabajo inteligente.....	168
Trabajo invisible.....	169
Trabajo Parte 1.....	170
Trabajo Parte 2.....	174
Trabajo parte 3.....	175
Trabajo Parte 4.....	176
Trabajo remoto.....	178
Trabajo rural y uso del suelo.....	179
Trabajo rural.....	179
Trabajos domiciliarios.....	179
Trámites de derecho laboral.....	180
Trampa de la eficiencia en el trabajo.....	182
Trampa de la eficiencia.....	183
Trascendencia como valor social.....	185
Trata de personas Parte 1.....	185
Trata de personas Parte 2.....	186
Trato digno en el trabajo.....	186
Tutela Parte 1.....	187
Tutela Parte 2.....	189
Tutela Parte 3.....	190
U.....	192
UNODC (Oficina de naciones unidas contra el delito).....	193
V.....	196
Valores de la ética.....	197
Ventana al trabajo infantil.....	197

Vida en el trabajo.....	197
Vida y derecho laboral.....	198
Vigilar la integridad de los funcionarios públicos. ....	200
Vulneraciones del derecho al trabajo. ....	200
<b>W</b> .....	<b>205</b>
WWF (Organización mundial para la protección de la fauna).....	206

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.

