

AUDIO LIBRO

GÉNERO EN EL TRABAJO

**HISTORIAS CONTADAS POR ESTEFANÍA GÓMEZ CASTAÑO
Y ANGELA MARÍA GÓMEZ MARÍN**

SEGUNDA TEMPORADA 2023

PROGRAMA RADIAL EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL

MAGDA YANETH ALBERTO CUBILLO
GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN



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.

Ediciones digitales:

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

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

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

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

Tomo 1. Emisión Año 2017 Y 2018.

Tomo 2. Emisión Año 2019 a 2022.

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

Tomo 1. Emisión Año 2017 a 2019.

Tomo 2. Emisión Año 2020 a 2021.

Tomo 3. Emisión Año 2022.

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

7ª 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.

9ª Edición. Tendencias Laborales. 25 de noviembre del 2022. 10ª Edición. Panorama del Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral. Segunda Temporada.

Tomo 1: Conferencista. Febrero 2023

11ª Edición. Diálogos sobre el Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral. 1ra Temporada 2023. Junio 2023

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

13ª Edición. Tito Martínez y Octavio Arcila Quintero. Primera Temporada 2023.

14ª Edición. Segunda Temporada año 2023. Conferencistas.

Tomo 2.

15ª Edición. Segunda Temporada año 2023. Estefanía Gómez Castaño y Ángela María Gómez Marín.

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

Imagen Portada

Fuente: Ministerio del Trabajo

Producción:

Juan David Pulido Gómez - Laura Ponce - S Agencia Digital

Diagramación y sistematización:

Cristian Camilo Bobadilla Romero

Impresión y encuadernación:

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

www.bioeticadeltrabajo.org

Reservados los Derechos de Propiedad Intelectual.

Ministra de Trabajo	Presidente	Investigadores y Consultores
Gloria Ines Ramirez Rios	Olinto Eduardo Quiñones Quiñones	Jesus Castañeda Palacio Julián Serna Giraldo. Octavio Arcila Quintero Jorge Eliecer Prieto Herrera
Viceministro de Relaciones laborales e inspección:	Rectora:	Implementación virtual y Marketing Digital
Edwin Palma Egea	Ángela Gabriela Bernal Medina.	Juan David Pulido Gómez
Secretario General	Vicerrector:	OIT
Guillermo Rojas Forero	Oscar Mauricio Cifuentes Martín	Organización Internacional del Trabajo
Grupo de Comunicaciones	Coordinador de proyección social:	Katherine Álvarez Tupaz María Laura Fino
Coordinadora: Carolina Tejada Sanchez	Carlos Eduardo Quevedo Pabón	Asistente técnico
Paulina Tabares Serna	Decano de Ingeniería mecatrónica:	Cristian Camilo Bobadilla Romero
Gloria Ortega Bedoya	Jaime Duran García	
Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial	Director de medios de comunicación:	
Luz Angela Martínez Bravo	Iván Hernández Peña	
Director Territorial de Bogotá:	Guionista y periodista del programa radial:	
Pablo Edgar Pinto Pinto.	Tito Martínez Ortiz	
Coordinador Grupo de Capacitación, Bienestar Laboral Social y Estímulos	Voz institucional de la Emisora Unipiloto radio online.	
Fredy Gómez Santamaria	Coordinadora de programación:	
Magda Yaneth Alberto Cubillos	Juliana Núñez Becerra	
Asesora de Despacho Asignada para coordinar asuntos de género y derechos de las mujeres.	Ingenieros de sonido y productor:	
Magnolia Agudelo Velásquez,	James Olarte Pedraza	
Coordinadora del grupo interno de trabajo para las víctimas con enfoque laboral y de género encargada en el ministerio del trabajo del tema de paz.	Coordinadora del programa radial:	
	Estefanía Gómez Castaño, Profesional en Negocios Internacionales	



Magda Yaneth Alberto Cubillo
Asesora de Despacho
Asignada para coordinar asuntos de género y
derechos de las mujeres.
Ministerio del Trabajo.

**MENTORA DE LA SEGUNDA TEMPORADA RADIAL
2023 SOBRE GENERO Y TRABAJO.**

Conferencistas:

- Mónica Garcés García, Subdirectora adjunta de Programación y Evaluación del Fondo Social Europeo.
- Karen Varela Valencia, Grupo interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con el Enfoque de Género del Ministerio del Trabajo
- Ana Salamanca Álvarez, Intersindical de Trabajo Doméstico.
- Rubiela Agámez Aguas, Inspectora Grupo Elite de Inspección Laboral de Equidad de Género del Ministerio del Trabajo.
- Carol Bibian Herrera Rodríguez de la dirección de derechos fundamentales del trabajo- Mintrabajo.
- Luisa Fernanda Niño Molina, grupo élite para la equidad de género GEEG. Inspectora de trabajo 28 grupo PIV. Dirección territorial BOGOTÁ.
- Plubio Gudberto Niño Niño, director de la corporación colegio mayor de cultura y ciencias.
- Catalina Sánchez, subdirectora de formalización y protección del empleo del ministerio del trabajo.
- Katherine Vásquez Activista, feminista y abogada.
- Laura Cañón, profesional de la salud – enfermera.
- Mónica Tatiana Delgado Prada, firmante de paz, investigadora y comunicadora popular, hace parte de la organización manuelitas y de la federación democrática mundial FDIM.
- Magnolia Agudelo Velásquez, coordinadora del grupo interno de trabajo para las víctimas con enfoque laboral y de género encargada en el ministerio del trabajo del tema de paz.
- Crithian Polo Acosta, funcionario de la subdirección de inspección del ministerio del trabajo sobre trabajo digno.
- Carolina Aránzazu Osorio, Onu Mujeres.
- Natalia Franco, Directora CIDER - Universidad de los andes.
- Magda Yaneth Alberto Cubillos, Asesora de despacho del Ministerio del Trabajo en temas para la equidad de género y derechos de las mujeres.
- Carolina Castro, Especialista en Gerencia de Proyectos, Docente de CORPEIS.
- Ligia Inés Álzate, Licenciada en Ciencias sociales Historia y Filosofía de la Universidad de Antioquia, Especialista en Planeamiento Educativo de la Universidad Católica de Manizales.
- Maury Eliana Valencia, Especialista en Estado, Políticas Públicas y Desarrollo- Universidad de los Andes.
- Alejandra Trujillo de la FESCOL (Fundación Friedrich Ebert Stiftung)
- Mariana Duque Gaviria, Coordinadora de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos.
- Andrés Ignacio Sánchez Zúñiga, Referente LGBTQ+ de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo del Ministerio del Trabajo.
- Marta Gladys Arenas Saldarriaga, Profesional del Grupo Interno de trabajo para la reparación Integral a las Víctimas del Ministerio de Trabajo.
- Nancy Moreno y Matilde Mora, Expertas en temas de mujer rural
- Carolina Aránzazu Osorio, Onu Mujeres.
- Natalia Franco, Directora CIDER - Universidad de los andes.
- Lubica Milena Buitrago Ramírez.
- Lilia Fernanda Benavides Burbano, Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género, Ministerio del Trabajo.
- Magda Yaneth Alberto Cubillo, Asesora de despacho del Ministerio del Trabajo en temas para la equidad de género y derechos de las mujeres del Ministerio del Trabajo.
- Johana Paola Montesdeoca Vargas, Profesional Especializada del GPIVC del Ministerio del Trabajo.
- Natalia Báez Sandoval, Estudiante de psicología.
- Valentina Guarín Mora, Profesionales de la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo del Ministerio del Trabajo
- Andrés Ignacio Sánchez Zúñiga, Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo del Ministerio del Trabajo.
- Doris Yohanna Guerrero Pérez, Grupo Interno de trabajo para la reparación Integral a las Víctimas del Ministerio del Trabajo.
- Isabel Del Carmen Agatón Santander, Dirección De Derechos Fundamentales Del Trabajo del Ministerio del Trabajo.

Tabla de contenido

1	Alianza estratégica	11
1.1	Portafolio de servicios de investigación e innovación, de la Universidad Piloto, que respaldan y robustecen la alianza estratégica con el Ministerio de Trabajo:	12
1.1.1	E-learning	12
1.1.2	Construcción social del territorio:	13
1.1.3	Proyectos de construcción de social del territorio:.....	13
1.1.4	Componente saber hacer:	14
1.1.5	Gestión y transferencia de conocimiento:	14
1.1.6	Estrategia de transferencia de conocimiento e innovación:	14
1.2	Articulación educativa con el colegio de inspectores de trabajo.....	15
1.3	Impacto generado.	15
2	Podcast y página web de la comunidad virtual del Ministerio de Trabajo y la Universidad Piloto de Colombia.	16
2.1	¿Qué es el programa?	20
2.1.1	Introducción:.....	22
2.1.2	Objetivos:	22
2.1.3	Visión:	23
2.1.4	Contenido temático - marco normativo y jurisprudencial:.....	23
2.2	Metodología.	27
2.2.1	LA MULTIPLICACIÓN DE SABERES:	27
2.3	Agenda - mesa de trabajo:.....	29
2.4	Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial:.....	33
2.5	Publicaciones.....	34
3	Descripción detallada del programa, servicio, acción o iniciativa liderada.	35
3.1	Propósito principal:.....	37
3.2	Impacto generado.....	39
3.3	Evidencias	41
4	Historias contadas por estefania gómez castaño. Segunda temporada 2023.....	43
4.1	Biotrabajo	44
4.2	El trabajo y la intimidad como procesos vitales en ambientes tecnológicos.....	49
4.3	Su experiencia en la coordinación del programa radial el mundo del trabajo	52
4.4	Medidas laborales de protección a la familia.	54
4.5	Que es el subsidio familiar.....	56
4.6	La relación de la reforma laboral con la pensional.....	59

4.7	Responsabilidad social del estado y los actores de justicia frente al trabajo sexual.	61
4.8	Los costos sociales del machismo.	62
4.9	Características de la economía solidaria.	64
4.10	Metas relacionados con el objetivo 5 de desarrollo de naciones unidas y la mujer rural.	66
4.11	El trabajo de cuidados en un mundo cambiante.	67
4.12	La justicia social como premisa de paz.	68
4.13	Las dimensiones del problema trabajo e intimidad en ambientes tecnológicos.	70
4.14	Obstáculos en el acceso y manejo de las nuevas tecnologías por parte de las mujeres trabajadoras.	71
4.15	Glosario sobre tipos de trabajadores.	73
5	Segunda temporada 2023 con Angela Maria Gómez Marín.	75
5.1	Soporte teórico de la bioética laboral.	76
5.2	Soporte teórico de la bioética laboral. Parte 2.	79
5.3	Antecedentes e impacto del programa radial el mundo del trabajo.	82
5.4	Antidiscriminación laboral de la mujer.	84
5.5	Trabajadores del servicio doméstico.	86
5.6	Necesaria adecuación del sistema de intervención laboral.	90
5.7	Factores determinantes que las empujan a ejercer el trabajo sexual.	92
5.8	Expresiones del machismo invisible.	93
5.9	Fundamentos de la economía solidaria.	95
5.10	Datos destacables relacionados con el objetivo 5 de desarrollo de naciones unidas y la mujer rural.	97
5.11	Dimensiones del trabajo de cuidado.	99
5.12	El reto laboral de la paz.	101
5.13	La jornada de trabajo.	103
5.14	Brechas digitales relacionadas con el trabajo de género.	105
5.15	Glosario sobre la población trabajadora.	107
6	Colección de afiches	109
7	Mapas mentales.	129
7.1	El mapa mental y el juego de roles como herramientas para multiplicar aprendizajes.	131
8	Epílogo.	143
8.1	El sueño de escribir un libro:	144
8.2	Reseña histórica de la Universidad Piloto de Colombia:	145
9	Bibliografía.	148

PRESENTACIÓN

El Grupo de Comunicaciones del Ministerio de Trabajo, considera oportuno continuar con la emisión de estos programas, puesto que se entiende y se conoce que este espacio radial viene al aire desde hace ya algunas temporadas atrás, y muy seguramente con la aprobación en su momento, de quien fuere para ese entonces la directora territorial, Programa que se emite con la producción y gestión de Gabriel Ignacio Gomez Marin, como funcionario de la Territorial Bogotá.

Se consideró que este programa de radio denominado “EL MUNDO DEL TRABAJO”, y que es parte del Plan de Acción de la Dirección Territorial de Bogotá, y que ha sido creado para: Atender y orientar a la población vulnerable y en general, para la difusión de normas laborales, y para llevar a la ciudadanía información general sobre la Oferta Institucional del Sector Trabajo, no tiene inconveniente en continuar al aire; puesto que se ha notado, que el mismo, se realiza bajo un tinte pedagógico y de sensibilización sobre la misionalidad institucional, lo anterior, dentro de un espacio radial de media hora, a través de la emisora de la UNIPILOTO (radio online), miembro de la RRUC (Red de Radios Universitarias de Colombia), programa que tiene una emisión semanal.

Se tiene entendido y se recomienda, que este espacio continúe siendo de orden Institucional todos estos del orden misional y en los cuales no se deberán atender, ni tocar temas de discusión y/o de coyuntura política, que solo les competen a voceros oficiales, no se ve entonces imposibilidad, para que se continúe desarrollando este espacio radial, desde la Territorial de Bogotá, por notar, que es hecho con bases técnicas muy bien soportadas, con invitados (los mismos funcionarios de la territorial) que conocen las temáticas, y por desarrollarse bajo una Gran sombrilla de Fines informativos, pedagógicos y de socialización de nuestras acciones y políticas.

Paulina Tabares Serna, 10 de septiembre de 2020



Desarrollo de la iniciativa.

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

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

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

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

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

¡Bienvenidos al podcast "El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral" disponible en

Spotify y Amazon Music!

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

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

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

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

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

Si te apasiona el mundo del trabajo, la ética y la bioética, este podcast es para ti. Únete a nosotros en esta fascinante exploración mientras desentrañamos los dilemas éticos y promovemos un entorno laboral más ético y humano. No te pierdas ningún episodio de " El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral " en Spotify y Amazon Music y únete a nuestra comunidad en constante crecimiento. ¡Suscríbete ahora y prepárate para una experiencia de aprendizaje y reflexión única en el mundo del trabajo y la bioética del trabajo!

1 . ALIANZA ESTRATÉGICA.

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

1.1 Portafolio de servicios de investigación e innovación, de la Universidad Piloto¹, que respaldan y robustecen la alianza estratégica con el Ministerio de Trabajo:

1.1.1 E-learning

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

Investigaciones:

Contamos con un área transversal de investigación que apoya la ciencia, la tecnología y la innovación diseñando y adaptando modelos, sistemas y estrategias de gestión de competitividad a la medida de las empresas.²

Construimos Socialmente Territorios comprendiendo que los habitantes son los actores llamados a definir ¿para qué?, ¿cómo? y el ¿por qué? del desarrollo territorial, teniendo de esta manera, la academia la responsabilidad de orientar y acompañar con herramientas de ciencia, tecnología e innovación, la construcción de explicaciones y transformación del entorno (espacio, paisaje, organizaciones, industrias y comunidades) en un medio innovador.³

¹ Portal web de la universidad Piloto de Colombia. Sección de investigación y consultorías. Obtenido 24/7/ 2022.
<https://www.unipiloto.edu.co/consultoria-universidad-piloto-de-colombia/#contacto-consultoria>

² portal web de la universidad Piloto de Colombia. Sección de investigación y consultorías. Obtenido 24/7/ 2022.
<https://www.unipiloto.edu.co/grupos-de-investigacion/>

³ ibidem.

1.1.2 Construcción social del territorio:

Desde hace más de medio siglo la Universidad Piloto de Colombia, ha llevado a cabo actividades de docencia, investigación y proyección social que contribuyen al desarrollo regional de Colombia a través de la comprensión e identificación de necesidades del territorio y la definición de acciones realizables y medibles que se construyen y gestionan desde los habitantes locales, quienes comparten el conocimiento del espacio, paisaje y comunidad para generar transformaciones e impactos a corto, mediano y largo plazo.⁴

Esta interdisciplinariedad, posibilita centrar los análisis en la red de significados, significantes, representaciones e imaginarios históricos, territoriales, patrimoniales, culturales, ambientales y productivos, logrando la comprensión de los elementos fundamentales de las comunidades.⁵

1.1.3 Proyectos de construcción de social del territorio:

- Modelo Alternativo de Inclusión e Innovación Productiva (MAIIP)
- Ecohábitat: Resignificación del territorio de comunidades ancestrales: una visión desde la Arquitectura para la construcción social del territorio.⁶

⁴ Por tal motivo, el saber hacer en la investigación piloto es el de construir socialmente territorios a través de proyectos de investigación, desarrollo e innovación que desde la investigación acción participativa y una perspectiva interdisciplinar, cuentan con, la participación de diferentes grupos de investigación, lo que necesariamente implica que exista una lectura ampliada de los territorios y los habitantes, y el abordaje de realidades sobre individuos y/o colectividades desde el análisis, comprensión, descripción y relación de prácticas, interacciones, motivaciones, intenciones, significados y sentidos de los actores estudiados.

⁵ facilitando de esta manera, la transferencia de un conocimiento propositivo, basado en un proceso de reflexión, debate y construcción colectiva de saberes. Los proyectos de investigación, desarrollo e innovación con enfoque de construcción social del territorio contemplan el siguiente perfil:

- Entienden el territorio como medio innovador para las organizaciones y las comunidades.
- Ofrecen imágenes de la realidad de los territorios para facilitar la comprensión desde los habitantes, a partir de la observación participante.
- Atienden necesidades propias del territorio identificadas colectivamente entre los habitantes locales y los participantes de los proyectos.
- Incluyen diseño y ejecución participativa de acciones, que tienen origen y se construyen desde el territorio con la comunidad o actores territoriales.
- Evidencian procesos de transformación e impacto que permiten contrastar cómo mejora el territorio luego de nuestra intervención.
- Generan, adaptan y/o implementan resultados de innovación social que puede ser productos, servicios, prácticas, herramientas, modelos y/o sistemas de gestión que transforma una realidad a partir de la solución de una problemática, reto o desafío.
- Facilitar la participación de múltiples actores y redes en el desarrollo del proyecto.
- Impactan los territorios tanto a nivel de comunidades como organizaciones en términos de calidad de vida, empoderamiento, apropiación social, sostenibilidad, replicabilidad y escalabilidad. Ibidem.

⁶ portal web de la universidad Piloto de Colombia. Sección de investigación y consultorías. Obtenido 24/7/ 2022.
<https://www.unipiloto.edu.co/investigacion/saber-hacer-piloto/>

1.1.4 Componente saber hacer:

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

- Desarrollo Humano, Inclusión y Organizaciones Sociales (DHEOS). Identificar, diseñar e implementar acciones orientadas a la expansión del potencial humano, el fortalecimiento de las libertades, el empoderamiento de las comunidades y el desarrollo de las capacidades humanas tanto a nivel individual como grupal a partir del reconocimiento de las necesidades, los derechos humanos y los retos actuales en el contextos local, nacional e internacional relacionados con el desarrollo sostenible e inclusivo.⁷

1.1.5 Gestión y transferencia de conocimiento:

La Universidad Piloto de Colombia entiende la transferencia de conocimiento como un proceso integral que busca construir y aplicar exitosamente con beneficiarios, usuarios y/o clientes soluciones anticipadas, alternativas e innovadoras a los retos, problemáticas y necesidades, a través de procesos de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) en el Sistema de Innovación para la Investigación UniPiloto.⁸

1.1.6 Estrategia de transferencia de conocimiento e innovación⁹:

La gestión y la transferencia de conocimiento del Sistema de Innovación para la Investigación Piloto (SIIP) se opera y dinamiza a través de una estrategia integradora de componentes, ejes de trabajo, prácticas y actividades que fortalecen y movilizan el capital intelectual y el saber hacer de la investigación Piloto, en aras de buscar elementos diferenciadores y transformadores de los resultados de investigación, desarrollo e innovación del SIIP. La estrategia de Transferencia de Conocimiento e Innovación está conformada por cuatro (4) componentes, saber hacer: banco de innovación, cooperación y capacidades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i), que

⁷ ibidem.

⁸ ibidem.

⁹ ibidem.

propenden por la aplicación de los resultados de investigación a través de acciones y objetos de transferencia educativa, social, organizacional y comercial.

1.2 Articulación educativa con el colegio de inspectores de trabajo.

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

1.3 Impacto generado.

Se han emitido más de ciento setenta programas radiales desde el año 2017 durante 11 temporadas. Tiene una periodicidad semanal y se produce en la emisora Unipiloto Radio Online, que es miembro de la RRUC (Red de Radios Universitarias de Colombia), esta alianza hace posible tener una mayor visibilidad, alcance, intercambio y apoyos en la producción de su contenido. El programa tiene la siguiente ruta electrónica, sobre oferta institucional del sector trabajo de la D.T. de Bogotá, del Ministerio de trabajo: bioeticadltrabajo.org.

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



Figura 1¹⁰

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

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

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

El programa institucional de radio “El mundo del trabajo” tiene una periodicidad semanal

¹⁰ Time Toast. Antecedentes del derecho mexicano del trabajo. Obtenido 4-10-2022: <https://www.timetoast.com/timelines/antecedentes-del-derecho-mexicano-del-trabajo-012bfca1-6e5b-4789-9810-ee41dac4c>

y se produce en la emisora Unipiloto Radio Online, que es miembro de la RRUC (Red de Radios Universitarias de Colombia), esta alianza hace posible tener una mayor visibilidad, alcance, intercambio y apoyos en la producción de su contenido. El programa tiene la siguiente ruta electrónica, sobre oferta institucional del sector trabajo de la D.T. de Bogotá, del Ministerio de trabajo:

Haz clic en los siguientes enlaces para escuchar los audios transmitidos y acceder a la página web: bioeticadeltrabajo.org

<http://bioeticadeltrabajo.org/radio/>. para lo cual se creó un software (Programa de computador), puede sintonizarse en un computador por medio de su página web y en las redes sociales como, Youtube entrando a www.unipiloto.edu.co/emisora o desde un teléfono móvil instalando la aplicación TUNEIN y buscando ahí @Unipilotoradio.

GOOGLE:

<http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral/index.html#home>

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

TWITTER: @Unipilotoradio:

<https://twitter.com/Unipilotoradio> TUNE IN:

@Unipilotoradio[http://tunein.com/station/?Stat](http://tunein.com/station/?StationId=1)

ionId=1

¿Cuáles son las diferencias entre?

Podcast

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



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



Su característica es la portabilidad.



Extensión del es archivo .mp3



Carece de comerciales.



Se limita a un tema por emisión o programa.

Webcast

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



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



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

Utilidad



Facilita la comunicación entre las empresas.



Capacitación interna o cursos e-learning.



Promoción de productos y servicios



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

Webinar

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



Es una conferencia online, sincrónica y gratuita.



Se lleva a cabo mediante un software de conferencia específico.



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



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



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

En el aula

- *Permiten la portabilidad de clases completas.
- *Acercamiento con los expertos en las áreas de competencia laboral (webinars y webcast).
- *Capacitación remota a grandes grupos.
- *Vinculación entre empresas y universidades.
- *Creatividad cuando los alumnos lo utilizan como proyecto.



Bibliografía

Rob Marshall, J. (septiembre, 2012). The wonder of webinars (our stats revealed). Recuperado de <http://www.salesprocessengineering.net/2012/09/22/the-wonder-of-webinars-our-stats-revealed/>
 Stank, Y. (s/f) What is a podcast?. Recuperado de: <https://www.entrepreneur-journey.com/230/what-is-a-podcast/>
 Integraciondigital.com. (s/f). Qué es webcast. Recuperado de <http://www.integraciondigital.com/tema/webcast.html>



Infografía realizada para el blog
www.curvadeaprendizaje.com

Figura 2.¹¹

¹¹ Palabra Maestra. ¿Cuál es la diferencia entre podcast, webinar y webcast? Obtenido 4-10-2022:
<https://www.compartirpalabramaestra.org/recursos/infografias/cual-es-la-diferencia-entre-podcast-webinar-y-webcast>

2.1 ¿Qué es el programa?

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

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

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





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

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

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

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

2.1.1 Introducción:

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

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

2.1.2 Objetivos:

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

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

2.1.3 Visión:

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

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

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

2.1.4 Contenido temático - marco normativo y jurisprudencial:

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

seguridad, construcción) , el trabajo es salud.

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

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

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

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

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

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

Igualmente, las normas constitucionales también hacen referencia a ciertas obligaciones específicas que tiene el Estado con relación a los trabajadores (artículos 53, 54, 64, 215, 334 y 336 de la Constitución). Los alcances del derecho a la igualdad en pensiones. C-221/94 y C-335/06. Sentencia T- 629 /10, se relaciona la dignidad humana del trabajador con el contrato de trabajo y protección de madre cabeza de familia y en estado de embarazo. Sentencia T-475 de 1992 de la Corte Constitucional, protección al trabajo en todas sus modalidades.¹²

¹² Criterios de interpretación de los derechos fundamentales protegidos por el estado colombiano
<http://derconscol.blogspot.com.co/2010/05/criterios-de-interpretacion-de-los.html>



El empleo es de todos

Ministerio

U2 Piloto

El Mundo del Trabajo



Sintonízanos

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



Bioética y El Mundo del Trabajo

Ingresa aquí

Para mayor información:

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

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

2.2 Metodología.

2.2.1 LA MULTIPLICACIÓN DE SABERES:

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

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

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

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

que recrear— los propios aprendizajes. Las dinámicas de aprendizaje y multiplicación de saberes y conocimientos, desde una perspectiva crítica, están dirigidos a incentivar y a la vez activar la transformación social.

Comprender los procesos formativos de hoy nos obliga a mirar al lugar de la información, del conocimiento y de los procesos de aprendizajes, los cuales hacen de la formación un campo dinámico y un reto continuo, lleno de incertidumbres y de multiplicidad, ya que amplía las fronteras de los conceptos. Esto, a su vez, demanda no solo la necesidad de aprender, sino la de indagar y cuestionar.¹³



¹³ Manual de derechos laborales N ° 11. Multiplicación de Saberes, Escuela Nacional Sindical. Centros de Atención laboral. 2020. Medellín-Colombia.

2.3 Agenda - mesa de trabajo:

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

El empleo es de todos Mintrabajo

U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA

El Mundo del Trabajo

Sintonízanos

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

Bioética y El Mundo del Trabajo

Ingresa aquí

Para mayor información:
+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co
www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo
es de todos

Mintrabajo

PROGRAMA INSTITUCIONAL
**BIOÉTICA LABORAL
Y EL MUNDO
DEL TRABAJO**



La Dirección Territorial Bogotá
en alianza estratégica con la
Universidad Piloto de Colombia,
te invita a seguir la transmisión de
su programa radial institucional.

Consúltalo en:



<http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral>



RADIO **unipiloto**
ONLINE

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA



Ingresa aquí



El Mundo del Trabajo Bioética Laboral



Red de Radio
Universitaria de Colombia

RADIO 
unipiloto
ON-LINE



Escúchala en:



<http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral>



<https://www.facebook.com/unipilotoradio>



<https://twitter.com/Unipilotoradio>



<https://tunein.com/radio/Unipiloto-Radio-Online-s133553/>

CIENCIA

Formación de

Formadores

Ética

N SALUD

O OCUPA-

R CIONAL

M MI

A PRIMER

S EMPLEO

LIBERTAD

Etica

Emprendimiento

VALORES

TRABAJO

SEGURIDAD

SOCIAL

M P

E O

R B

C L

A C

D I

O N

N V

D U

E L

T N

R E

A B

B A

J O

O

Para mayor información



P : +300 574 78 11

ggomez@unipiloto.edu.co

ggomez@mintrabajo.gov.co



www.unipiloto.edu.co

www.bioeticadeltrabajo.org

www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Dirección Territorial de Bogotá

El mundo del trabajo y bioética Laboral



CONSÚLTELO EN

<https://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral>



RADIO  **unipiloto**
ONLINE



El empleo
es de todos

Mintrabajo

2.4 Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial:

DIRECTOR DEL PROGRAMA:



Gabriel Ignacio Gómez Marín

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

INSPECTORES DE TRABAJO:

Ana Patricia Garzón Cadena.

Jhon Jairo Góngora Torres.

Jorge Andrés Bolívar Rivera.

Amanda Victoria Burbano Suarez

Olga Valderrama Barón.

Fabio De Jesús Ernesto Vargas.

Román Ernesto Díaz Jiménez.

Frank Barbosa Amaya.

Luz Merly Páez Cifuentes.

Raúl Alberto Malagón.

Oscar Daniel Acevedo Arias.

Carlos Riveros Martínez.

Iván Manuel Arango Páez

Sandra Lara Chantre.

Adolfo Torres Gutiérrez.

Jhon Alexander Fajardo Abril.

Natalia Calderón Páez.

Edgar Contreras. Leonardo Guio.

Rosalba Castillejo Rash.

Silvia Helena Pérez Sanjuanelo.

Sandra Lara Chantre.

PROFESIONAL ESPECIALIZADA:

Kelli Jhoana Molina Bernal

2.5 PUBLICACIONES

Este referente bibliográfico, permite a los usuarios internos y externos, conocer sobre el diseño de los procesos de gestión de las Inspecciones de Trabajo de Colombia, contribuyendo al logro de los objetivos del Ministerio, cuyo tema central hace referencia a "Dimensiones de la Bioética del Trabajo"; gran herramienta para la difusión de la cultura de la legalidad laboral y el trabajo digno y decente, que fomenta la aplicación de los valores del sector laboral, que estamos seguros de que será de gran utilidad.



Libros Multimedia



Bioética Laboral y el Mundo del Trabajo



Bioética Laboral y el Mundo del Trabajo



Historias contadas por Estefanía Gómez Castaño – Tomo 1



Historias contadas por Estefanía Gómez Castaño – Tomo 2



Diálogos sobre el Mundo del trabajo y la Bioética laboral – Tomo 1



Diálogos sobre el Mundo del trabajo y la Bioética laboral – Tomo 2



Diálogos sobre el Mundo del trabajo y la Bioética laboral – Tomo 3



La Ecologización del Trabajo

3 . DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL PROGRAMA, SERVICIO, ACCIÓN O INICIATIVA LIDERADA.



< Boton Programa Radial Institucional @300x-100.jpg

[Descargar](#)
[Información](#)

Boton Programa Radial Institucional @300x-100.jpg



Subido por Administrador general Portal Ministerio Del Trabajo, 7/09/23 11:40
 Promedio (0 Votos)
 ☆☆☆☆☆



3.1 Propósito principal:

Acciones de difusión, promoción y sensibilización sobre el cumplimiento de la normativa laboral en temas de trabajo digno y decente.

Descripción de funciones esenciales.

Actualmente se encuentra un enlace del programa radial institucional “El mundo del trabajo”, en la página web del Ministerio de Trabajo. Cuyo propósito es proyectar y desarrollar las acciones de prevención, inspección, vigilancia y control, con el fin de estimular y garantizar el cumplimiento de las normas legales y convencionales sobre el trabajo, el empleo y la seguridad social tanto en el sector público como en el sector privado, de conformidad con las competencias del Ministerio. Desarrollar campañas preventivas que contribuyan al cumplimiento de las normas laborales, en cuanto a jornada laboral, salario, salud ocupacional y prevención de accidentes.

Presentación.

*Los temas explicados permiten una
comprensión, contextualización y visión
crítica del mundo laboral y sus relaciones
éticas y bioéticas.*

Es necesario pasar de las palabras y los discursos, a los hechos; es la única manera para que los trabajadores, verifiquen en la práctica, que ellos son cruciales, importantes y protagonistas; las fuerzas vivas del mundo productivo que han participado en el programa radial el mundo del trabajo apoyándose en la academia, han fortalecido la participación ciudadana, con la difusión de la moral y las leyes aplicables al trabajo; aportando al cumplimiento del octavo objetivo desarrollo sostenible de Naciones Unidas, relativo al trabajo decente para todos, en las siguientes áreas:

- Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
- Promover mejores políticas gubernamentales e instituciones públicas justas y responsables, difundiendo la política pública del trabajo digno y decente, así como la cultura de la legalidad laboral y la bioética.



Con la mentoría de Gabriel Ignacio Gómez Marín, mediante un trabajo de campo sostenido (2017-2023), se coordina el magazín radial el mundo del trabajo y la bioética laboral, seleccionando, organizando y sistematizando para cada programa su sección musical, artística y cultural, haciendo, más de ciento setenta (170) entrevistas historias, cuentos artículos académicos, periodísticos y literarios temáticos del trabajo, como instrumentos pedagógicos formativos, educativos y ejemplarizantes para la población vulnerable trabajadora, aportando a la operatividad de una bioética laboral.

Aplicando una política pública para el conocimiento de los estándares del trabajo decente, dinamizada por las autoridades del Ministerio de trabajo y la comunidad académica de la Universidad Piloto, emerge una cultura laboral a favor de la vida, con los siguientes valores agregados:

- Desarrollo de alianzas estratégicas¹⁴, implementando una red de aprendizaje en bioética laboral, desde el Ministerio de Trabajo y la Universidad Piloto. Página web con más de quince mil visitas virtuales sobre la bioética del trabajo¹⁵. Difusión de normas laborales mediante el programa radial el mundo del trabajo¹⁶, con más de 170 emisiones¹⁷ activando

¹⁴ Teniendo en cuenta el despliegue técnico, humano y logístico tanto de los funcionarios de la dirección territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo y de la Universidad Piloto de Colombia, para crear el programa institucional de difusión de normas laborales, se hizo traslado de reconocimiento a los gestores de dicha iniciativa, como práctica exitosa de alianza estratégica competitiva, a nivel de la función pública. De lo anterior ha emergido, un acumulado teórico – práctico, por funcionarios expertos laborales, en la Dirección Territorial de Bogotá, del Ministerio de Trabajo, pertenecientes a los grupos de la Dirección, Resolución de conflictos y Conciliación, Prevención, Inspección Vigilancia y Control, como masa crítica de reflexión, análisis y difusión de normas laborales. El logro, calidad y efectividad del programa radial, basado en la metodología de seminario investigativo “bioética del trabajo”, se articula con el proyecto académico de la Universidad Piloto de Colombia; laboratorio de ética (Observatorio de bioética y trabajo). Ibidem. p.p.32.

¹⁵ Página Web y Blog bioeticadeltrabajo.org.

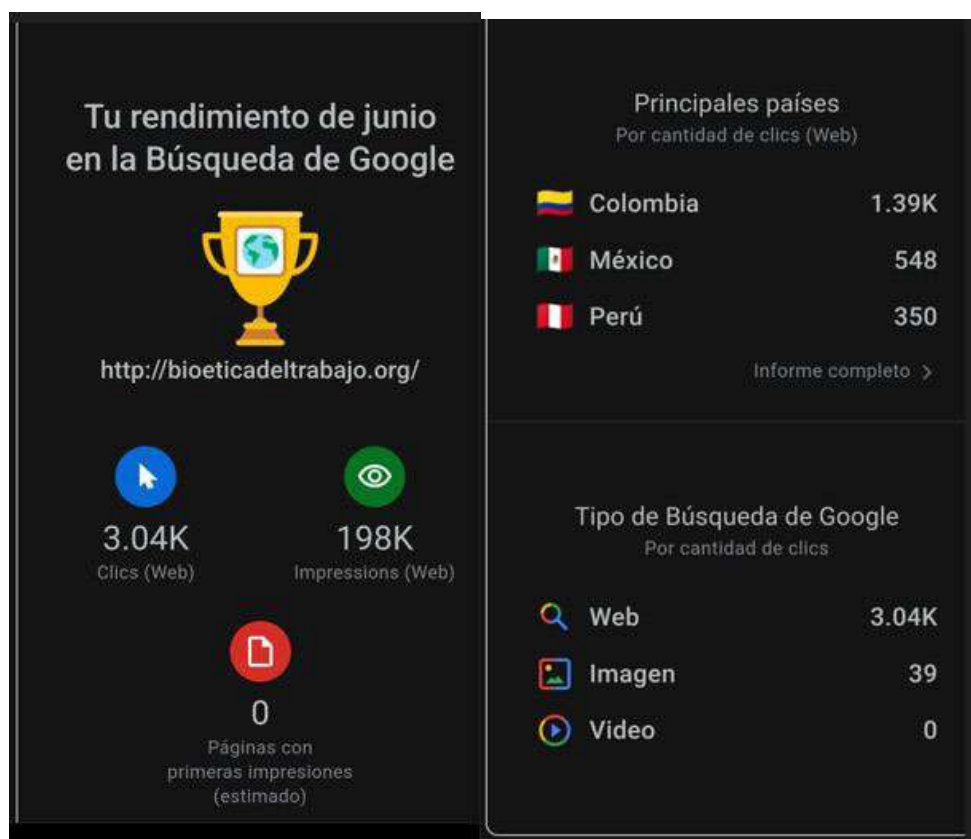
¹⁶ “El mundo del trabajo y bioética laboral”, una realización de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo que pretende llevar a los ciudadanos la información general sobre la Oferta Institucional del Sector Trabajo; con énfasis en la población vulnerable, es un magazine que incorpora: cine foros, clase foros literatura, poesía, música radionovelas, debates, retransmisiones de series del programa de radio abierta “el mundo del trabajo” y de talleres de bioética y legislación laboral, paneles de expertos, transmisiones en vivo (consultas laborales, quejas, en tiempo real) entrevistas y comentarios. “El mundo del trabajo” es parte del plan de acción de la Dirección Territorial de Bogotá de difusión de normas laborales, para atender a la población laboral especialmente sectores críticos (Construcción, transporte, vigilancia, mano de obra intensiva, informales, servicios personales.) Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN.958-33-5666-2. Bioética Laboral. p.p. 28. Arteb. 2018.Bogotá.

¹⁷ Tiene una periodicidad semanal y se produce en la emisora, Unipiloto Radio Online, que es miembro de la R. R. U.C. (Red de Radios Universitarias de Colombia), esta alianza hace posible tener una mayor visibilidad, alcance, intercambio y apoyos en la producción de su contenido. El programa tiene la siguiente ruta electrónica: <http://bioeticadeltrabajo.org/radio/>, para lo cual se creó un software (Programa de computador). Puede sintonizarse en un computador por medio de su página web y en las redes sociales como, Youtube entrando a www.unipiloto.edu.co/emisora o desde un teléfono móvil instalando la aplicación Facebook [@unipilotoradiohttps://twitter.com/unipilotoradiotunein@Unipilotoradio](https://www.facebook.com/unipilotoradiotwitter) <http://tunein.com/station/?StationId=1331> Ibidem. p.p.32.

una comunidad digital de personas interesada en los temas de bioética y trabajo. Mediante mi aporte y apoyo, a los programas radiales, se fortalecieron y popularizaron los derechos humanos laborales, así como la responsabilidad social empresarial de las unidades productivas, incorporando la bioética a su misión, visión y valores con una mirada bioética.

3.2 IMPACTO GENERADO

Se han emitido más de ciento setenta programas radiales desde el año 2017 hasta la fecha, durante 12 temporadas, la página web tiene más de 17 000 visitas. Tiene una periodicidad semanal y se produce en la emisora Unipiloto Radio Online, que es miembro de la R. R. U. C. (Red de Radios Universitarias de Colombia), esta alianza hace posible tener una mayor visibilidad, alcance, intercambio y apoyos en la producción de su contenido.





Bioética del Trabajo - Una concepción pura y profunda

Un espacio para todos los amantes del maravilloso mundo de la Bioética del Trabajo.

VISTAS DE PÁGINA EN TOTAL: 1 7 2 2 8 DOMINGO, 4 DE FEBRERO DE 2018 FORMULARIO DE CONTACTO

Exposición Proyecto de Investigación

Nombre

who's.amung.us

DASHBOARD HISTORY READERS MAPS MORE HELP

3.3 EVIDENCIAS

El programa tiene las siguientes rutas electrónicas, sobre oferta institucional del sector trabajo, del Ministerio de trabajo:

ENLACE SOPORTES Y EVIDENCIAS DEL LEGADO

Publicaciones en Pagina Web



ENLACE PARA CONSULTAR EL LEGADO

Página Web



Página de Facebook



Podcast de la biblioteca digital



Historia visual del programar radial



El programa radial, El mundo del trabajo y la bioética laboral, ahora se encuentra disponible en versión podcast y se puede acceder en este enlace:

Podcast en RSS.com



El podcast se encuentra disponible en Spotify, Amazon Music, Google Podcasts, podcast Index.

Podcast en Spotify



Podcast en Amazon Music



Google Podcast



Podcast en Index



**4 . HISTORIAS CONTADAS POR
ESTEFANIA GÓMEZ CASTAÑO.
SEGUNDA TEMPORADA 2023.**

4.1 Biotrabajo.



El trabajo es un proceso vital, que, para la sociedad del conocimiento, es un acto creativo, desde lo bio: biodiversidad + trabajo = biotrabajo. Este concepto soluciona injusticias laborales por los vacíos legales, argumentando la defensa de la vida con un significado ambiental, moral, ético y bioético al trabajo. Cada cosa con la que interactuamos y que hace posible nuestro bienestar y nuestra supervivencia es biodiversidad; si entendemos el mundo así, es claro que los seres humanos y las sociedades de todos los tiempos no podrían existir sin esta¹⁸.

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

- Entender la crisis laboral por el cambio climático y la necesidad de la ecologización del trabajo.
- El fomento y creación de los empleos verdes por empresas sostenibles.
- Defender a la mujer trabajadora por “la explotación del cuerpo femenino”¹⁹,
- Interpretar la interacción entre trabajo, intimidad y tecnología.
- Superar la consideración del trabajo como factor de producción en las revoluciones industriales.
- Resignificar la legislación ambiental, económica, política y laboral.

¹⁸ Entre 1970 y 2016 se identificó una disminución promedio del 68 % de 21.000 poblaciones estudiadas de mamíferos, aves, anfibios, reptiles y peces. Una pérdida que es aún más dramática en nuestra región, ya que a pesar de que América Latina y el Caribe solo representa el 16 % de la superficie terrestre del planeta, las poblaciones de estos animales se redujeron hasta un 94 %. La pérdida de biodiversidad terrestre se debe, principalmente, a los cambios en el uso del suelo que ha convertido hábitats autóctonos originales en tierras de cultivo. Mientras tanto, en los ecosistemas acuáticos el principal motor de esta pérdida está relacionada con la sobreexplotación de especies y recursos. La exacerbación de estas dinámicas en los últimos años, motivadas por el aumento de la población humana, el consumo, el comercio mundial y la urbanización han llevado a las especies animales y vegetales a este aterrador panorama que amenaza su existencia y, por ende, la nuestra”. Bibo, L. G. (2022, 13 de enero). 2022, un año clave para revertir la pérdida de biodiversidad. El Espectador. Recuperado el 25 de septiembre de 2022, de <https://www.elespectador.com/ambiente/bibo/2022-un-ano-clave-para-revertir-la-perdida-de-biodiversidad/>

¹⁹ Santoemma, I. (2015/2016). Cuerpos, mujeres, explotación: la era del biotrabajo y sus implicaciones. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado el 02 de mayo de 2022, de https://www.academia.edu/36532671/Cuerpos_mujeres_explotaci%C3%B3n_la_era_del_biotrabajo_y_sus_implicaciones

Tiene aplicaciones prácticas, defendiendo la vida en todas sus formas y la dignidad humana, llevando los principios bioéticos de la justicia, precaución, responsabilidad, autonomía, beneficencia, no maleficencia y solidaridad, e incluyendo “los valores humanos y el diálogo interdisciplinario”²⁰ en las siguientes áreas del saber: Ciencias de la salud, psicología, competencias y talento humano, sociología del trabajo, sociología jurídica, comunicación social, tecnociencia, historia del trabajo, filosofía del derecho, neuro derecho, bio derecho, sociobiología o biología social, biotecnología, prevención de riesgos laborales, jurisprudencia, cooperativismo, bio economía, hermenéutica, derechos humanos laborales, ecología y bioética laboral.

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

En el contexto de la trans - modernidad (La era de realidad virtual)²¹, con la mirada amplia y compleja de la bioética y la biopolítica, problematizada por el ejercicio de la intimidad y la sostenibilidad ambiental, que se refiere “por un lado la reducción de los daños al ambiente, y por otro, el papel de los recursos naturales y los servicios ecosistémicos en el bienestar humano, las oportunidades económicas y la resiliencia social y ecológica”²². Se fortalece el derecho al trabajo y el Estado social de derecho, surgiendo una nueva frontera del mundo laboral, que incorpora la conservación de la vida humana y no humana.

La trans – modernidad se refiere al hombre de nuestro tiempo que no solo se extiende, sino que se duplica, y al hacerlo crea una realidad virtual como resultado de la extensión de sus manos, de sus piernas, de su cerebro, de su sensibilidad. Esto ha ocurrido particularmente en la revolución digital, que puso fin a la Modernidad e inauguró una nueva época que hemos llamado

²⁰ Llano Escobar, A. (2016). ¿Qué entendemos hoy por bioética? Selecciones de Bioética N ° 15. Bogotá: Instituto de Bioética de la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia.

²¹ “El método de Mac Luhan, basado en un conjunto de preguntas, se apoya en la observación empírica y por lo tanto es comprobable. Treinta años después de creado da lugar, en la actual crisis, a una teoría de la reflexividad. Es un medio para concentrar el conocimiento de cualidades ocultas o inadvertidas en nuestra cultura que actúan sobre los fenómenos. Llevamos a toda la humanidad como nuestra piel y con los medios de comunicación como extensión de nuestros cuerpos las ciudades podrán transformarse en la aldea global. Para Mac Luhan la civilización es comparable a la cultura de la escritura en la antigüedad, el recorrido humano de la agricultura a la industria mecánica y de esta a la eléctrica aplicada a los medios de comunicación de masas con la tecnología electrónica y el signo visual y auditivo, que lo llevó como hombre de ciencia a estudiar y predecir la influencia que ejercerían los nuevos medios en la vida de la sociedad. La luz, su velocidad es información pura en la edad energética, llevamos a toda la humanidad como nuestra piel y con los medios de comunicación como extensión de nuestros cuerpos las ciudades podrán transformarse en la aldea global, en sistemas de información”. Küng, H. (2009). op. cit.

²² Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (s.f.). ¿Qué hacemos? Ambiente y desarrollo sostenible. Recuperado el 18 de julio de 2021, de <https://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/ climate-and- disaster-resilience.html>

provisionalmente Trans - modernidad²³. Es necesario con los anteriores elementos conceptuales, buscar una comprensión más amplia de lo que es transición del hombre hacia la fusión con las máquinas artificiales. La consideración de lo no humano es en el contexto de “la articulación orgánica de los seres humanos con la naturaleza y la tecnología, de los procesos globales con los comportamientos locales, de lo personal con lo social, de la planificación con la autonomía y de la sociedad civil con el Estado”²⁴.

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

De una manera ecléctica la Corte Constitucional colombiana hizo eco en su seno de los postulados de autores principialistas como Dworkin o Alexy, su jurisprudencia, ha tenido en cuenta los siguientes teóricos²⁵:

- Robert Alexy con su ensayo Los derechos fundamentales en el Estado constitucional democrático (2005); y, de otra parte, su clásico libro Teoría de los derechos fundamentales (1993).
- En la doctrina nacional a Carlos Bernal Pulido con su libro El Derecho de los derechos (2005).
- Hernán Valencia Restrepo, en especial con su obra Nomoárquica, principialística jurídica o los principios generales del Derecho (1999).
- Diego Eduardo López Medina ha contribuido en buena medida a innovar la aplicación del Derecho nacional:

²³ Küng, H. (2009), op. cit.

²⁴ Max-Neef, M., Elizalde, A., & Hopenhayn, M. (2010). Desarrollo a escala humana. Opciones para el futuro. Biblioteca CF+S. Recuperado el 02 de febrero de 2022, de <http://habitat.aq.upm.es/deh/adeh.pdf>.

²⁵ Castaño Zuluaga, L. O. (2009). La hermenéutica y el operador jurídico en el nuevo esquema constitucional. Pautas para considerar para el logro de una adecuada interpretación jurídica. Opinión Jurídica, 8(15), 77-96.

-Teoría impura del Derecho (2005); Nuevas Tendencias en la dirección del proceso (2004); El Derecho de los jueces (2006)²⁶.

Con la Constitución del 91 el Estado colombiano dejó de ser un estado de derecho positivo organizado en la norma jurídica ajena a toda ideología y de todo elemento científico natural, para convertirse en un Estado Social de Derecho con instituciones organizadas en los principios de libertad y la diferencia, de cada uno de los grupos que hacen parte los individuos y las personas políticas. Se destacan las siguientes tendencias de interpretaciones jurídicas²⁷:

- Kelsen piensa el derecho como una ciencia pura ajena a toda ideología política y de todo elemento científico natural, metafísico y moral. Por eso, le entrega al derecho un objeto y método de estudio para positivizar su científicidad y evitar caer en falsos raciocinios impregnados de moralismos religiosos y culturales²⁸.
- Foucault considera que seguirá la historia nutriendo sus Estados con principios como el de la igualdad y libertad, convertidos en pilares de una sociedad panóptica, con una vigilancia individual y permanente sobre los individuos, toda para castigar, corregir y recompensar, por alguien que tiene el poder y control de las normas²⁹.

Alexy ha desarrollado una teoría no-positivista del derecho, basada en la ética del discurso, el pensamiento de Alexy puede verse como un sistema de filosofía no-positivista del derecho³⁰. El principio de proporcionalidad, desarrollado por Alexy y sus alumnos en los últimos años, actualmente es usado por todos los tribunales constitucionales y supremos en Latinoamérica y España para resolver las colisiones entre derechos fundamentales concebidos como principios³¹.

Según el argumento de los principios, el derecho no solamente se compone de normas de derecho positivo, sino de principios generales que pueden ponderarse frente al derecho positivo, como los derechos humanos. De ahí que la conexión entre el derecho y la moral esté relacionada

²⁶ *Ibíd.*

²⁷ Salazar Londoño, E. P. (2012). Interpretación e integración normativa. *Prolegómenos-Derechos y Valores*, 15(29), 45-61.

²⁸ *Ibíd.*

²⁹ *Ibíd.*

³⁰ Pavlakos, G. (2013). *Derecho, derechos y discurso. La filosofía jurídica de Robert Alexy*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

³¹ Olvera Lara, Y. O. (2015). Ponderación y contenido esencial de los derechos fundamentales: una óptica distinta del Wesensgehalt. *Revista De Investigación Y Análisis "De Jure"*, (7), 1-13.

con los estándares morales de los derechos humanos³².

El profesor Jan-R. Sieckmann destaca que las reglas del discurso práctico y del discurso jurídico reconstruidas por Alexy, resultan un paso fundamental para dar respuesta a las tesis escépticas que cuestionan la objetividad de los juicios normativos. Sin embargo, plantea una serie de críticas. En primer lugar, discute la concepción de la pretensión de corrección. Alexy la reconstruye como un presupuesto necesario de todo acto del habla asertivo; ello implica vincular la corrección con la idea de verdad. No obstante, no es cierto que resulte necesario que todo discurso se inicie con una aserción³³.

³² Alexy, R. (2013). "Derecho, moral y la existencia de los derechos humanos". *Signos Filosóficos*, p.p. 153-171. México.

³³ "Sieckmann discute la concepción de la pretensión de corrección, sostiene que la concepción de la verdad que subyace tras el concepto de aserción no es compatible con la concepción de la verdad de la teoría del discurso, pues si ésta ya fuera cognoscible sin el requerimiento de llegar a un resultado discursivo, entonces el propio discurso se tornaría redundante o irrelevante. El concepto de corrección debe ser identificado con la idea de obligación. Esto supone que correcto es solo aquello que cualquier participante en un discurso ideal debe aceptar". De Fazio, F. (s.f.). Sobre La teoría del derecho de Robert Alexy. Análisis y crítica, de Jan-R. Sieckmann. *Análisis Filosófico*, 36(1), 193-196. Recuperado el 02/05/2022://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182016000100193&lng=es&tlng=es.

4.2 El trabajo y la intimidad como procesos vitales en ambientes tecnológicos.



El trabajador también requiere tiempo que le permita ser, estar, encontrarse consigo mismo y con su núcleo familiar dentro de sus espacios y tiempos íntimos. En esta primera parte, se da cuenta de cada una de relaciones entre tecnociencia y el derecho a la intimidad del trabajador, analizando la impronta en su vida, es así como se presenta, pregunta, delimita y desarrolla cuáles son las tecnologías relevantes.

En cada caso se analiza autonomía, flexibilidad y desplazamiento, teniendo en cuenta la diferenciación de herramienta y tecnología e instrumentos y la simbiosis tecnología- humano como un reto evolutivo; teniendo en cuenta que, si solamente se le relaciona como herramienta no hay reto evolutivo.

Al describir la relación trabajador- tecnología desde la macro bioética, se propone el ecocentrismo y la ecología profunda, de donde emerge el biotrabajo para ver moralmente las soluciones a los conflictos del trabajo en plataformas tecnológicas.

Hay vacíos jurídicos frente al trabajo de los jornaleros digitales que van en contra de la dignidad humana, y, para entender la situación global del trabajo se enumeran los criterios del trabajo en plataformas digitales, así como estadísticas del déficit de trabajo decente, que muestran la inequidad en el mercado laboral.

El núcleo argumentativo para justificar la prevalencia de la vida sobre el trabajo es la dimensión bioética y biocéntrica, puesto que defienden la libertad, el bienestar y la intimidad, al aportar pluralismo y democracia a la defensa de la vida laboral.

Con un paneo histórico, sociológico y jurídico al derecho al descanso, se logra relacionar con la intimidad y la privacidad, tal como se aprecia desde el trabajo relacional que evidencia que las expresiones de intimidad impregnan la vida laboral. El trabajo de cuidado y, las

dimensiones bioéticas del biotrabajo, la biolaboralidad y la bioética laboral, universalizan los derechos humanos, defendiendo la vida. Y, por su parte, el biocentrismo fundamenta la sostenibilidad ambiental y la ecología laboral, para que el conservacionismo supere la alienación tecnológica.

La intimidad tiene amparo constitucional, es un derecho autónomo tutelable, y está ligado al derecho a la vida, actualmente puede intervenir con aplicaciones. La intimidad necesita de la privacidad. Se aplica desde las relaciones personales a los gremiales, identificándose en las actividades familiares y hasta en la sexualidad; pudiendo ser vulneradas a gran escala en las relaciones laborales mediante el internet.

La tecnología por medio de las redes sociales conecta indebidamente al trabajador sin pausa y a cualquier hora, así sean no laborables, también pueden esclavizar e instrumentalizar a la población vulnerable. Es necesario que el ciudadano trabajador ejerza control social, normativo y político para contener los abusos sistemáticos y reiterados a su libertad y privacidad utilizando algoritmos e inteligencia artificial.

Igualmente, la tecnología incide en las relaciones industriales, la productividad y el trabajo e incluso tiene consecuencias éticas en la humanidad. A través de la tecnología se impulsa la igualdad, al potencializar políticas públicas incluyentes para los trabajadores y ciudadanos digitales.

Para entender el impacto de las revoluciones industriales en la vida de los trabajadores: En la primera revolución, a causa de la explotación laboral, surgió el sindicalismo y el pensamiento social. Y, la segunda se consolidó del maquinismo mediante el trabajo en serie y repetitivo; apareciendo la responsabilidad civil patronal, así como enfermedades psicosociales y ergonómicas, por los riesgos en la salud ocupacional. En la tercera, el internet y la informática globalizantes se centraron en el conocimiento, cambiando a relaciones y mercados laborales, excluyentes y elitistas causando desempleo e informalidad. En la cuarta con la inteligencia artificial, se fusiona el hombre con la tecnología, potenciando sus habilidades, o alienándolo.

Para la comprensión del impacto de las revoluciones industriales en el mundo del trabajo, es necesario analizar las perspectivas de la tecnociencia en la sociedad para la comprensión del

impacto de las revoluciones industriales en el mundo del trabajo. Es necesario analizar las perspectivas de la tecnociencia en la sociedad, cuando es una ciudadanía democrática y educada que crea políticas públicas de bienestar social para los trabajadores. En un escenario global, donde el poder digital influye en las tendencias laborales, el diálogo social basado en el tripartismo (empresas, trabajadores y Estado) es un canal ideal para solucionar conflictos.

Sobre la salud en el trabajo, hay hitos históricos de graves accidentes laborales, para reflexionar, y crear una cultura de la vida en el trabajo que incluya la prevención del riesgo psicosocial a la automatización y uso aplicaciones en los oficios. Este asunto se trata a fondo en este estudio. En lo tocante al transhumanismo y la singularidad, resultado de la fusión hombre – máquina, centrados en el bienestar, cambiará las actuales miserias del trabajo humano, superando las estadísticas actuales del desempleo, informalidad, altos índices de riesgos laborales e injusticia social, con la población.

De cada asunto, se analiza: la intimidad; el derecho, y la sociedad digital. Igualmente se resume la relación simbiosis – tecnología - humano - reto evolutivo; y, luego se vuelve al problema, limitación y vulneración del derecho a la intimidad, igualdad y dignidad al trabajo por la tecnociencia. Para realizar lo anterior se acude a la explicación desde los retos y limitaciones, propias del derecho laboral, teniendo en cuenta que, la indebida utilización de las herramientas tecnológicas puede esclavizar. Al final se ejemplifica la vida precaria de los jornaleros digitales recurriendo a sus testimonios mediante cubrimientos periodísticos.

En el segundo capítulo sobre bioética y procesos vitales - trabajo e intimidad; desde un escenario laboral se tiene en cuenta la mirada ecológica y el significado de trabajo. Se profundiza en la relación entre bioética y derecho y se analizan las tecnologías con impacto laboral, que inciden en el derecho al trabajo y la intimidad. En el proceso de estudio se tiene en cuenta que, al utilitarismo, se le contrapone, la teoría de la justicia, la cual está basada en la legitimidad moral de las reclamaciones sociales y nuevas visiones, de sistemas económicos equitativos y sostenibles. Más adelante se describe, el *oikos* (morada) de un tecno trabajador, y los horizontes del trabajo como procesos vitales; dilucidando la simbiosis, tecnología- humano; hasta concluir que: la bioética, la ecología y la sostenibilidad ambiental, son determinantes, para defender y fortalecer jurídicamente el derecho laboral.

4.3 Su experiencia en la coordinación del programa radial el mundo del trabajo.



*Las historias contadas por Estefanía permiten
una comprensión, contextualización y visión
crítica del mundo laboral y sus relaciones
éticas y bioéticas.*

Es necesario pasar de las palabras y los discursos, a los hechos; es la única manera para que los trabajadores, verifiquen en la práctica, que ellos son cruciales, importantes y protagonistas; las fuerzas vivas del mundo productivo que han participado en el programa radial el mundo del trabajo apoyándose en la academia, han fortalecido la participación ciudadana, con la difusión de la moral y las leyes aplicables al trabajo; aportando al cumplimiento del octavo objetivo desarrollo sostenible de Naciones Unidas, relativo al trabajo decente para todos, en las siguientes áreas:

- Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
- Promover mejores políticas gubernamentales e instituciones públicas justas y responsables, difundiendo la política pública del trabajo digno y decente, así como la cultura de la legalidad laboral y la bioética.

Con la mentoría de mi padre Gabriel Ignacio Gómez Marín, mediante un trabajo de campo sostenido (2017-2023), se coordina el magazín radial el mundo del trabajo y la bioética laboral, seleccionando, organizando y sistematizando para cada programa su sección musical, artística y cultural, narrando en la sección de historias, más de ciento setenta (170) historias, cuentos artículos académicos, periodísticos y literarios temáticos del trabajo, como instrumentos pedagógicos formativos, educativos y ejemplarizantes para la población vulnerable trabajadora, aportando a la operatividad de una bioética laboral. Aplicando una política pública para el conocimiento de los estándares del trabajo decente, dinamizada por las autoridades del Ministerio de trabajo y la comunidad académica de la Universidad Piloto, emerge una cultura laboral a favor de la vida, con los siguientes valores agregados:

- Desarrollo de alianzas estratégicas³⁴, implementando una red de aprendizaje en bioética laboral, desde el Ministerio de Trabajo y la Universidad Piloto. Página web con más de quince mil visitas virtuales sobre la bioética del trabajo³⁵. Difusión de normas laborales mediante el programa radial el mundo del trabajo³⁶, con más de 170 emisiones³⁷ activando una comunidad digital de personas interesada en los temas de bioética y trabajo. Mediante mi aporte y apoyo, a los programas radiales, se fortalecieron y popularizaron los derechos humanos laborales, así como la responsabilidad social empresarial de las unidades productivas, incorporando la bioética a su misión, visión y valores con una mirada bioética.

Es necesario darle alcance a la difusión de trabajo digno y decente para la población vulnerable entre ellos los jóvenes desempleados, y los sectores críticos de empleo tales como: trabajadores informales, jornaleros digitales, trabajadoras del servicio doméstico, trabajadores del transporte, la construcción, industrias de mano de obra intensiva y vigilancia, mediante los 3 audiolibros que he producido como textos de enseñanza fáciles de escuchar y leer, por lo que es importante mejorar la calidad de los productos académicos y sociales para que la población laboral conozca y acceda fácilmente a ellos, como también poder ampliar las publicaciones virtuales y físicas creando más contenido, buscando focalizar a la población más necesitada como lo son los jóvenes que no estudian ni trabajan.

³⁴ Teniendo en cuenta el despliegue técnico, humano y logístico tanto de los funcionarios de la dirección territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo y de la Universidad Piloto de Colombia, para crear el programa institucional de difusión de normas laborales, se hizo traslado de reconocimiento a los gestores de dicha iniciativa, como práctica exitosa de alianza estratégica competitiva, a nivel de la función pública. De lo anterior ha emergido, un acumulado teórico – práctico, por funcionarios expertos laborales, en la Dirección Territorial de Bogotá, del Ministerio de Trabajo, pertenecientes a los grupos de la Dirección, Resolución de conflictos y Conciliación, Prevención, Inspección Vigilancia y Control, como masa crítica de reflexión, análisis y difusión de normas laborales. El logro, calidad y efectividad del programa radial, basado en la metodología de seminario investigativo “bioética del trabajo”, se articula con el proyecto académico de la Universidad Piloto de Colombia; laboratorio de ética (Observatorio de bioética y trabajo). Ibidem. p.p.32.

³⁵ Página Web y Blog bioeticadeltrabajo.org.

³⁶ “El mundo del trabajo y bioética laboral”, una realización de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo que pretende llevar a los ciudadanos la información general sobre la Oferta Institucional del Sector Trabajo; con énfasis en la población vulnerable, es un magazine que incorpora: cine foros, clase foros literatura, poesía, música radionovelas, debates, retransmisiones de series del programa de radio abierta “el mundo trabajo” y de talleres de bioética y legislación laboral, paneles de expertos, transmisiones en vivo (consultas laborales, quejas, en tiempo real) entrevistas y comentarios. “El mundo del trabajo” es parte del plan de acción de la Dirección Territorial de Bogotá de difusión de normas laborales, para atender a la población laboral especialmente sectores críticos (Construcción, transporte, vigilancia, mano de obra intensiva, informales, servicios personales.) Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN.958-33-5666-2. Bioética Laboral. p.p. 28. Ardeb. 2018.Bogotá

³⁷ Tiene una periodicidad semanal y se produce en la emisora, Unipiloto Radio Online, que es miembro de la R. R. U.C. (Red de Radios Universitarias de Colombia), esta alianza hace posible tener una mayor visibilidad, alcance, intercambio y apoyos en la producción de su contenido. El programa tiene la siguiente ruta electrónica: <http://bioeticadeltrabajo.org/radio/>. para lo cual se creó un software (Programa de computador). Puede sintonizarse en un computador por medio de su página web y en las redes sociales como, Youtube entrando a www.unipiloto.edu.co/emisora o desde un teléfono móvil instalando la aplicación [@unipilotoradio](https://www.facebook.com/unipilotoradiotwitter) [@Unipilot oradio](https://twitter.com/unipilotoradiotunein) <https://tunein.com/station/?StationId=1331> Ibidem. p.p.32.

4.4 Medidas laborales de protección a la familia.³⁸



Adecuación de horarios laborales para atender deberes de protección y acompañamiento. Posibilidad de horarios flexibles. Jornadas para compartir en familia. La Ley 1857 de 2017 dispuso, en su artículo 3, regulaciones sobre estas dos materias, cómo se verá a continuación.

- Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera (o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del tercer grado de consanguinidad que requiera del mismo, como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia. El trabajador y el empleador podrán acordar un horario flexible, como también sobre las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados. Esta posibilidad es distinta al fenómeno de jornada laboral flexible.

Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuenten los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario. En Concepto del 26 de octubre de 2017, radicado 08SE2017120300000027085, del Ministerio del Trabajo se señaló:

Así mismo, la disposición en comento establece que esta jornada remunerada libre para el objetivo antes planteado, el trabajador debe compensarla en tiempo de trabajo, situación que el empleador y trabajador, deben coordinar para el efecto; esta compensación, para algunos considerada como una carga adicional al trabajador, no lo sería, pues en las relaciones laborales se

³⁸ 4 CADAVID GÓMEZ, IGNACIO. Cartilla del trabajo 2023 / Ignacio Cadavid Gómez, Eraclio Arenas Gallego; coord. ed. Solangy Carrillo-Pineda. -- 18ª ed. -- Medellín: Universidad de Medellín; Sello Editorial Universidad de Medellín, 2023

busca el equilibrio de las partes y se debe tener en cuenta que si bien es cierto al compensar el tiempo de trabajo del día concedido para el fin perseguido por la norma, el empleador no perdería la remuneración que le paga al trabajador por el día “laborado”, pero también se debe considerar los gastos que el empleador sufragaría no sólo para el trabajador, sino para los miembros de la familia del trabajador, en cumplimiento de los fines antedichos, por tanto sería una situación que al cumplir los objetivos normados en la Ley 1857 de 2017 no se vulneraría con ello el equilibrio contractual (sic). Según concepto del Ministerio del Trabajo, de septiembre 4 de 2019, el empleador no puede solicitar prueba al trabajador de la realización de la jornada compartida con la familia.

4.5 Que es el subsidio familiar.³⁹



Son fundamentos de esta prestación la Ley 21 de 1982, la Ley 789 de 2002, artículos 3 a 5 y los decretos 341 de 1988, 748 de 1989 y 1769 de 2003.

- Concepto:

El subsidio familiar es una prestación social que consiste en una serie de beneficios representados no solo en dinero (cuota monetaria), sino también en especie y en servicios a cargo de las cajas de compensación familiar, y su objetivo fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia, como núcleo básico de la sociedad. Los trabajadores cuya remuneración mensual no sobrepase los cuatro SMLMV tienen derecho a disfrutar de los subsidios en especie y en servicios, de los cuales también son beneficiarios su cónyuge, compañera o compañero permanente y las personas a cargo que enunciaremos más adelante también tienen derecho a percibir, adicionalmente, el subsidio familiar en dinero o cuota monetaria.

- ¿Quiénes están obligados a hacer aportes para subsidio familiar?

Están obligados a pagar subsidio familiar, efectuando los respectivos aportes a una caja de compensación familiar, las siguientes entidades y personas:

- La Nación, por intermedio de los ministerios, los departamentos administrativos y las superintendencias.
- Los departamentos, el Distrito Capital de Bogotá y los municipios.
- Los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales y las empresas de economía mixta de los órdenes nacional, departamental, distrital y municipal.
- Los empleadores que ocupen uno o más trabajadores permanentes, incluyendo el hogar

³⁹ CADAVID GÓMEZ, IGNACIO. Cartilla del trabajo 2023 / Ignacio Cadavid Gómez, Eraclio Arenas Gallego; coord. ed. Solangy Carrillo-Pineda. -- 18ª ed. -- Medellín: Universidad de Medellín; Sello Editorial Universidad de Medellín, 2023.

(Decreto 721 de 2013).

- Derecho al subsidio familiar:

Conforme al artículo 3 de la Ley 789 de 2002, para tener derecho a recibir subsidio familiar se deben reunir dos requisitos: uno relacionado con el salario devengado y otro con la jornada de trabajo laborada. Así las cosas, tienen derecho al subsidio familiar en dinero los trabajadores cuya remuneración mensual, fija o variable, no sobrepase los cuatro SMLMV, siempre y cuando laboren al menos noventa y seis horas al mes (la mitad de la jornada máxima legal aproximadamente); y que sumados sus ingresos con los de su cónyuge o compañero(a) permanente, no sobrepasen seis SMLMV. Por ejemplo, si cada uno de ellos devenga 3,5 SMLMV, entre los dos suman siete SMLMV, no se tiene derecho.

- ¿Quién paga el subsidio familiar?

El subsidio familiar lo paga la caja de compensación familiar a la que esté afiliado el empleador, y el monto del auxilio monetario es igual en todas ellas, por regiones. Cuando el trabajador preste sus servicios a más de un empleador, se tendrá en cuenta la suma de los salarios devengados al servicio de todos ellos, y el subsidio en dinero lo pagará la caja de compensación familiar a la que está afiliado el empleador de quien el trabajador reciba mayor remuneración mensual. Si las remuneraciones fueren iguales, el trabajador tendrá la opción de escoger la caja de compensación.

- ¿Puede el trabajador recibir doble subsidio?

No. Ante la coexistencia de contratos, como es el caso de que el trabajador esté vinculado laboralmente al servicio de varios empleadores, se suman todos los salarios devengados y si estos no sobrepasan los cuatro SMLMV tiene derecho a recibir el subsidio, como se explicó anteriormente. En el artículo 3 de la Ley 789 de 2002 se advierte que en todo caso el trabajador no podrá recibir doble subsidio. ¿Es posible que los padres cobren simultáneamente el subsidio familiar por los mismos hijos? Ello sí es posible, pero solo en el caso en que sumados los salarios devengados por el padre y la madre aquellos no excedan de cuatro SMLMV.

- Períodos de cobertura del subsidio familiar:

El trabajador beneficiario del subsidio familiar en dinero tiene derecho a recibirlo, al igual que en

especie y servicios, no solo durante el tiempo en que efectivamente esté prestando el servicio sino también durante los períodos de vacaciones anuales y en los días de descanso o permiso remunerado de ley, convencionales o contractuales; períodos de incapacidad por motivo de enfermedad no profesional, accidentes de trabajo y enfermedad profesional y licencia de maternidad.

- Personas a cargo que causan el derecho al subsidio:

Causan el derecho al subsidio familiar en dinero las siguientes personas a cargo de los trabajadores beneficiarios:

- Los hijos que no sobrepasen la edad de dieciocho años, legítimos, extramatrimoniales, adoptivos y los hijastros. Después de los doce años se deberá acreditar la escolaridad en establecimiento docente debidamente aprobado.
- Los hermanos que no sobrepasen la edad de dieciocho años, huérfanos de padres, que convivan y dependan económicamente del trabajador y que cumplan con el certificado de escolaridad referido anteriormente.
- Después de los dieciocho años y hasta los veintitrés, si están cursando programas de educación para el trabajo. Según Sentencia del Consejo de Estado del 30 de noviembre de 2017, se extiende a estudios postsecundarios, intermedios o técnicos.
- Los padres, mayores de sesenta años del trabajador beneficiario, siempre y cuando ninguno de los dos reciba salario, renta o pensión alguna y que dependan económicamente del trabajador. Solo podrá cobrar este subsidio uno de los hijos trabajadores.

También tiene derecho al subsidio familiar el cónyuge o compañero permanente del trabajador afiliado que no cuente con vinculación laboral o ingreso alguno y que realice actividades de cuidado respecto de cualquier persona a cargo de este. Ley 2225 de 2022. En relación con la escolaridad, ver Sentencia C-653 de agosto 5 de 2003 de la Corte Constitucional y la sentencia del Consejo de Estado citada del 30 de noviembre de 2017.

4.6 La relación de la reforma laboral con la pensional.



El Sistema de Seguridad Social, en particular el pensional, se mueve al compás del empleo. Mejorar la situación de los trabajadores y promover el empleo en Colombia permitirá también garantizar la continuidad en la contribución al Sistema de Seguridad Social Integral, asegurando protección de la calidad de vida que se tienen hoy, así como la que se tendrá al final de la vida productiva.

Uno de los propósitos de la propuesta normativa laboral está orientando a aumentar la formalización laboral mediante el reconocimiento de derechos laborales y el ingreso a la seguridad social de sectores históricamente marginados laboralmente como jornaleros (del total de población que se auto reconoce como campesina), jóvenes aprendices, personas trabajadoras del servicio doméstico, migrantes, trabajadores de plataformas digitales.

La formalización y aseguramiento de estos sectores permitirá no solo mejores ingresos en la etapa productiva, sino una densidad superior de cotizaciones y que al final de la vida productiva de las personas trabajadoras, se refleje en una mayor posibilidad de cumplir los requisitos establecidos en la normatividad para su derecho pensional. Así, cualquier mejora en el aumento de las cotizaciones, ya sea pensional, de salud o de riesgos, va a generar una mejora en la calidad de vida de cada persona, no solo en sus ingresos, sino durante su vida laboral, y también en la edad de retiro.

Esta propuesta normativa pretende contribuir, en conjunto con las políticas económicas y agrarias de este gobierno, a la formalización de muchos sectores, aumentar la estabilidad laboral y mejorar los ingresos de las personas trabajadoras, lo que redundará en mayores cotizaciones al sistema pensional, más constantes y continuas y por supuesto, el ingreso de nuevos cotizantes al sistema. Paralelamente, pero de manera complementaria, el proyecto de ley 293 de 2022 Senado: “Por medio de la cual se establece el sistema de protección social integral para la vejez, invalidez y muerte de origen común, y se dictan otras disposiciones” crea figuras como la cotización a tiempo parcial que permite la laboralidad de sectores con flexibilidad horaria e intermitencia, temporalidad y jornadas parciales en sus vinculaciones, con la finalidad de posibilitar su ingreso

al sistema pensional como cotizantes construyendo derechos que respondan ante las contingencias de vejez, invalidez y muerte.

Por tal motivo, las propuestas laboral y pensional del Gobierno Nacional tienen disposiciones que se interrelacionan, como lo son el establecimiento de la cotización al sistema por semanas y por días, que permitirá apoyar económica y socialmente el trabajo agropecuario y el trabajo a través de plataformas.

4.7 Responsabilidad social del estado y los actores de justicia frente al trabajo sexual.⁴⁰



Las leyes y políticas pueden exacerbar la vulnerabilidad de las personas trabajadoras del sexo ante la violencia. Por ejemplo, los allanamientos en los procesos de «rescate» y las redadas llevadas a cabo por las fuerzas policiales en el contexto de las leyes contra el tráfico pueden tener como resultado el desalojo de las personas trabajadoras del sexo de sus domicilios y forzadas a trabajar en las calles, donde pueden estar más expuestas a la violencia. El miedo al arresto o al acoso por parte de las fuerzas policiales obligan a las personas trabajadoras del sexo de la calle, a desplazarse a lugares menos visibles o seguros, o presionarlas para llevar a cabo negociaciones apresuradas con los clientes, lo que puede comprometer su capacidad de evaluar los riesgos para su propia seguridad.⁴¹ Se hace necesario la legislación y la preservación de derechos de la población que se dedica al trabajo sexual. Mantener el trabajo sexual como una actividad invisible y prohibida no garantiza su erradicación ni disminución, por el contrario, aumenta las condiciones de riesgos y excluye de derechos a la población que se dedica a la misma. Ruta crítica para dar apoyo a una mujer trabajadora sexual víctima de violencia o de cualquier otra violación de sus derechos:

¿Qué hacer ante una situación de agresión o violación de derechos?

La víctima no conoce a la persona agresora La víctima conoce a la persona agresora La víctima pone la denuncia en un destacamento policial ante el fiscal La víctima pone la querella en un destacamento policial ante el fiscal. La policía investiga los hechos La policía informa al Ministerio Público. La policía identifica a la persona agresora. El fiscal solicita orden de arresto ante el Juez de la Atención Permanente. La víctima identifica al agresor en el destacamento, y luego el MP presenta al encartado ante el Juez de la Atención Permanente y solicita la medida de coerción pertinente. En caso necesario, la víctima es remitida a una Unidad de Atención Psicológica.

⁴⁰ COIN. Centro de Orientación e Investigación Integral. República Dominicana. PNUD violencia contra las Mujeres Trabajadoras Sexuales. Cartilla N° 1.

⁴¹ Implementación de programas integrales de VIH/ITS con personas trabajadoras del sexo: enfoques prácticos basados en intervenciones colaborativas. OMS, 2015.

4.8 Los costos sociales del machismo.⁴²



El dejar de considerar el machismo como un atributo personal nos permite vislumbrar las implicaciones sociales de los rasgos de carácter que solemos observar en ciertos individuos. El perfil psicológico del hombre machista corresponde, punto por punto, a problemas muy generalizados en nuestra sociedad, como lo podemos ver en los ejemplos siguientes. Un rasgo común en las personas machistas es su impaciencia: quieren que las cosas se hagan sin demora, que la gente a su alrededor cumpla sus deseos sin objeciones, que sus necesidades tengan prioridad sobre las ajenas. Se trata de una incapacidad para posponer la gratificación que es propia de los niños y adolescentes, pero que los adultos aprenden a superar porque la vida misma les va enseñando que las cosas no se dan de inmediato, ni fácil ni automáticamente. El problema es que muchos hombres, en una sociedad machista, han sido rodeados desde la infancia por mujeres dedicadas a atenderlos, y no sólo a cumplir sus deseos sino incluso a prevenirlos. Su madre, hermanas, sirvientas, novias, esposa e hijas les han brindado desde siempre la realización mágica de todos sus deseos. Los niños que han crecido envueltos en esta solicitud permanente llegan a la edad adulta con la convicción profunda de que merecen y tienen un derecho inalienable a ese trato, y lo esperan de todo el mundo.

El corolario natural de esta exigencia perpetua es un pobre control de impulsos: la tendencia a actuar sin medir las consecuencias. La actitud de prepotencia que tienen muchas personas machistas, según la cual "yo hago lo que quiera" y "no me importa lo que digan los demás" conduce en muchas ocasiones a actos irreflexivos y egoístas, más propios de un niño mimado que de un adulto maduro. La urgencia perentoria que expresan muchos hombres en el área sexual, por ejemplo, no deriva de que tengan en realidad "necesidades" sexuales impostergables, sino de un control de impulsos poco desarrollado. Después de todo, ningún hombre se ha muerto por falta de relaciones sexuales; pero muchos hombres presionan a las mujeres a tener relaciones como si de veras se fueran a morir por no tenerlas. Lo mismo se aplica a las adicciones: por encima de la adicción misma, muchos hombres machistas se justifican además al decir "no veo por qué tendría

⁴² Marina Castañeda. El machismo invisible: un enfoque interpersonal Obtenido 26/09/2023:
https://dlwqtxts1xzle7.cloudfront.net/35540383/8_Ensayo5_El_machismo_Castaneda_mt_inv_f4-libre

que privarme si algo se me antoja". La negación para limitarse, a medir las consecuencias de lo que uno hace, se ve incrementada por el machismo. Estas actitudes perentorias desembocan necesariamente en una falta de empatía, una incapacidad para tomar en cuenta a los demás. Los hombres machistas no toleran ser contrariados, y en muchas ocasiones se niegan a escuchar opiniones distintas. Esto suele manifestarse como necedad ("no me importa lo que piense la gente"), aburrimiento ("ya sé lo que vas a decir") o bajo la forma de un autoritarismo simple ("yo soy el que manda aquí"). Esta incapacidad de asimilar, o de imaginar siquiera, otros puntos de vista tienen consecuencias personales y sociales inmensas.

En primer lugar, cancela toda posibilidad de negociación: si la opinión ajena es irrelevante, entonces el único propósito de todo diálogo es convencer al otro de la opinión propia. Por ello es inútil discutir con una persona machista: sus razonamientos "lógicos" se reducen a una mera reiteración de su punto de vista inicial. En este sentido, la falta de empatía impide la resolución de los conflictos interpersonales. Asimismo, genera malentendidos continuos: la persona que no escucha interpreta equivocadamente a los demás con enorme frecuencia. Además, los machistas tienden a considerar el desacuerdo como una ofensa: en una formulación clásica, "si no estás conmigo es que estás en mi contra". Por todo ello, el machismo contribuye a una agresividad generalizada e innecesaria, al convertir sistemáticamente las diferencias en conflictos.

4.9 Características de la economía solidaria.⁴³



Origen.

La economía solidaria (también conocida como economía social), tiene su origen en el siglo XVIII, con el impulso del cooperativismo. La segunda revolución industrial fortaleció al capitalismo y con ello la polarización social. En este contexto surge el cooperativismo como respuesta a la convulsión económica y social imperante. Sin embargo, la economía solidaria quedó marginada como modo de producción al fortalecerse y hacerse dominante el capitalismo. A partir de los años 80, dentro del nuevo contexto de globalización neoliberal, frente el fracaso del sistema capitalista de responder a las verdaderas necesidades materiales, mentales y espirituales de la humanidad, y al fracaso de los caminos alternativos que se intentaron desarrollar (el mal llamado socialismo, que en realidad confundió lo público, lo estatal y lo social), surgen iniciativas desde la propia sociedad civil que buscan ser respuestas reales a los problemas generados por la globalización capitalista y a la vez alternativas transformadoras profundas.

Aspectos generales de la economía solidaria.

La Economía Solidaria designa todas las actividades económicas que contribuyen a la democratización de la economía, basadas en la solidaridad y el trabajo. No es un sector de la economía, sino un enfoque transversal que incluye iniciativas en todos los sectores de la actividad económica. Es, por tanto, una forma alternativa de concebir la economía: una nueva forma de organización de la sociedad en torno a los recursos productivos y a su concepto de progreso y bienestar. A través de nuevas formas de funcionar en torno a aspectos como producción, distribución, consumo, mercado, finanzas, comercio, y otros, se plantea una alternativa al modo de producción capitalista. El fundamento de la economía solidaria es la introducción de niveles crecientes de cooperación y solidaridad en las actividades, organizaciones e instituciones económicas, de manera de generar un conjunto de beneficios sociales y culturales que trasciendan la esfera del beneficio

⁴³ Maite Orellana Gazaga. Barcelona, julio de 2007. Universitat de Barcelona Màster globalització, desenvolupament i cooperació observatori solidaritat ub la economia solidaria como forma de organizaci3n econ3mica. alternativa al sistema capitalista global.

económico y favorezcan a la sociedad en su conjunto. Alternativa a la globalización capitalista. Respuesta real a los problemas causados por ésta.

La búsqueda de salidas frente a la exclusión, por parte de algunos segmentos de la sociedad civil, ha hecho surgir en muchos sitios unidades productivas comunitarias de pequeño tamaño como alternativa al modo de producción capitalista. Las propias contradicciones de la globalización abren brechas de incertidumbre que constituyen oportunidades para que las personas luchen por buscar otras formas de vivir. El surgimiento de propuestas concretas en el campo de la actividad económica nace como una exigencia dramática y necesaria para aquellos que han quedado marginados del sistema. Más allá de la justificación conceptual de la necesidad de otra forma de hacer economía, o de la intención de buscar un cambio estructural a nivel global, está la necesidad real de muchas personas, comunidades y pueblos, que a nivel local han imaginado medios colectivos que les permiten “arreglárselas” para primero, sobrevivir a la marginalidad, y luego para intentar mejorar sus condiciones de vida. La semilla del cambio surge, la mayoría de las veces, en forma espontánea desde abajo y desde lo local.

4.10 Metas relacionados con el objetivo 5 de desarrollo de naciones unidas y la mujer rural.⁴⁴



Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación. Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.

Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen. Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

⁴⁴ ONU. Día Internacional de las Mujeres Rurales. Obtenido: 7/10/2023. <https://www.un.org/es/observances/rural-women-day>

4.11 El trabajo de cuidados en un mundo cambiante⁴⁵.



Los cambios en las estructuras familiares, los índices más elevados de dependencia de los cuidados y las necesidades de cuidado en continua evolución, unidos al incremento de la tasa de empleo de las mujeres en ciertos países, han reducido la disponibilidad de la prestación de cuidados no remunerada y conducido al aumento de la demanda de trabajo de cuidados remunerado. En 2015, había 2100 millones de personas necesitadas de cuidados (1900 millones de niñas y niños menores de 15 años de edad, de los cuales 800 millones eran menores de 6 años, y 200 millones de personas mayores que habían alcanzado o superado la esperanza de vida sana). De aquí a 2030, se prevé que el número de receptores de cuidados ascenderá a 2300 millones, lo que estará impulsado por 100 millones más de personas mayores y por 100 millones más de niñas y niños de edades comprendidas entre los 6 y los 14 años. La prevalencia de discapacidades graves significa que entre 110 y 190 millones de personas con discapacidades podrían necesitar cuidados o asistencia durante toda su vida. También ha aumentado la demanda de trabajo de cuidados tanto remunerado como no remunerado prestados en el hogar para las personas con discapacidades. Los hogares se han hecho más pequeños y el papel tradicional de la familia ampliada se ha reducido considerablemente. En 2018, las familias nucleares representan el porcentaje más alto de la población mundial en edad de trabajar, a saber, el 43,5 por ciento, o 2400 millones de personas. Esta misma cifra para las familias ampliadas representa casi una cuarta parte: el 24,3 por ciento o 1300 millones de personas. Otra clara expresión de estos cambios en las estructuras familiares es la prevalencia de los hogares monoparentales, que constituyen el 5,3 por ciento de la población mundial en edad de trabajar (representando a 300 millones de personas). A escala mundial, el 78,4 por ciento de estos hogares están encabezados por mujeres, que están asumiendo cada vez más las responsabilidades financieras y de cuidado de niñas y niños sin el apoyo de los padres. A menos que estas necesidades de cuidado adicionales sean abordadas por políticas de cuidado adecuadas, esta demanda adicional de trabajo de cuidados remunerado probablemente siga limitando la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, imponiendo una carga adicional a las mujeres y acentuando más aún la desigualdad de género en el trabajo.

⁴⁵ El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2019. ISBN 978-92-2-133482-8

4.12 La justicia social como premisa de paz.⁴⁶



Actualmente podemos afirmar que la paz continúa siendo un sueño que para muchos sigue en el plano de la utopía. Lo anterior debido a que cuando se habla de ella se trastoca aspectos económicos, políticos, sociales, culturales, ecológicos, educacionales etc., en el nivel individual y social. Este constructo llamado paz pasa por combatir la injusticia social que a nivel global ha disminuido el bienestar económico y social de millones de trabajadores impidiendo su desarrollo pleno, condicionando la construcción de la paz. Partimos de entender que la paz no es ausencia de conflicto, ella es presencia de equidad, igualdad y justicia social¹ y por lo tanto se convierte en una premisa indispensable e irrenunciable para cualquier sociedad que aspire a su desarrollo pleno. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) no ha sido ajena a esta problemática, a lo largo de su historia encontramos avances y retrocesos con su postulado de justicia social que ha tenido que enfrentarse a factores sociales, políticos y económicos para llevar a buen puerto un trabajo decente que en la actualidad pasa por atender las brechas de género que continúan obstaculizando el pleno desarrollo de trabajadores en un contexto de desigualdades. Desde la fundación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se tenía claro que la paz era un valor que debía orientar las soluciones a los conflictos que tienen que ver con las relaciones que establecen los seres humanos y en especial las del mundo del trabajo. Sin embargo, al hablar hoy de cultura de paz nos enfrentamos a un tema confuso y complejo donde lo único claro es el desafío que representa.

Con el trabajo como eje de su acción, la OIT apostó desde su fundación por una justicia social con el convencimiento de que es el camino para la construcción de la paz. Vinculado a ella y coadyuvando en sus objetivos encontramos a la justicia.

⁴⁶ Josefa MONTALVO ROMERO. Premisas para la paz: Justicia Social con Trabajo Decente. Anuario Jurídico y Económico Escurialense, LVI (2023) 59-72 / ISSN: 1133-3677. Universidad Veracruzana México. Obtenido 19/10/2023 de file:///C:/Users/GABRIEL/Documents/Dialnet-PremisasParaLaPaz-8789547.pdf

La Organización Internacional del Trabajo ha jugado un papel protagónico en el objetivo de lograr la Justicia Social. En el año 2008 la Conferencia Internacional del Trabajo, da a conocer la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa. El documento reafirma los valores de la organización como mecanismo idóneo para contribuir al progreso y la Justicia Social en el contexto de la globalización. En el centro de la estrategia se ubica al Trabajo Decente con cuatro objetivos estratégicos: empleo, protección social, dialogo social y principios y derechos fundamentales en el trabajo. El Trabajo Decente es aquel basado en un empleo de calidad que nos permita un ingreso adecuado a nuestras necesidades y a nuestros proyectos personales y familiares, que nos ofrezca protección frente a riesgos y en la posterior etapa de inactividad por razón de edad; un trabajo en el que las relaciones entre cada uno de nosotros y nuestro empleador estén debidamente reguladas por la ley, especialmente en lo atinente a nuestros derechos fundamentales, y autorreguladas mediante acuerdos negociados en un proceso de diálogo social a diferentes niveles, lo que implica el pleno ejercicio del derecho de libertad sindical, así como la fortaleza de las diferentes instituciones de la administración del trabajo y de las organizaciones de los actores sociales.

4.13 Las dimensiones del problema trabajo e intimidad en ambientes tecnológicos.⁴⁷



En la interacción tecnología - intimidad – trabajador, surgen riesgos cuando la digitalización afecta la intimidad como núcleo de la libertad y autonomía de los trabajadores, también su entorno laboral (Oikos) peligra por la crisis climática en la biosfera.

Hay nuevas formas de ver estas tendencias e interpretar sus relaciones, que por sí solas no los resuelven ni el derecho ni la bioética. El trabajo crea la realidad, se necesita tender puentes con una mirada moral, ética, bioética, biocéntrica y ecológica, con perspectivas biológicas para mejorar, fortalecer y permear el derecho laboral que lo protege. Desde el biotrabajo y la complejidad como factores de innovación para salvaguardar la vida laboral y la intimidad, se abren nuevas posibilidades de un derecho encarado a la protección de la vida del trabajador, teniendo en cuenta la dignidad planetaria, libertad y autonomía de lo viviente. Es necesario un ejercicio holístico, transdisciplinario, conceptual y jurídico, resignificando, cohesionando, integrando, uniendo, vinculando y conectando la necesidad de calidad de vida, con todas y cada una de las aristas del mundo laboral⁴⁸, para conservar el derecho a la intimidad influenciado por la tecnología. La problemática jurídica del derecho a la intimidad en el trabajo, al considerarse en relación con la sobrevivencia humana, se incorpora a “la lógica viviente (ecología profunda) de la bioética.

⁴⁷ G.I. Gomez M. El trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológico, Tesis doctoral 2023. Universidad Externado de Colombia. Bogotá D. C.

⁴⁸ Nuevas formas de trabajo, peores formas de trabajo, la economía y el trabajo, la informalidad laboral, la precarización y marginalización del trabajo, la prostitución, la legislación, jurisprudencia, y doctrina laboral, la salud ocupacional y los riesgos profesionales, el mercado laboral, el empleo y la ocupación, el emprendimiento e intraemprendimiento, la pedagogía laboral, el trabajo de los seres vivos desde los insectos hasta los domésticos pasando por los sívostres, el edadismo laboral, la explotación laboral y la trata de personas, el trabajo infantil y juvenil, el acoso laboral, el suicidio por causas laborales, los microtrabajos digitales (Uberización del trabajo), el derecho al descanso, el ocio y a la desconexión laboral, el teletrabajo, el tecnotrabajo, la igualdad de género en el trabajo, el trabajo de cuidado, la constitucionalización del trabajo, la sociología del trabajo, el ciudadano trabajador, la democracia sindical, el trabajo decente y la ecologización del trabajo con los empleos verdes, así como la cultura de la legalidad laboral.

4.14 Obstáculos en el acceso y manejo de las nuevas tecnologías por parte de las mujeres trabajadoras.⁴⁹



Existen una serie de elementos que se han considerado fundamentales para las personas entrevistadas, que han funcionado como obstáculos en el acceso y manejo de las nuevas tecnologías por parte de las mujeres. Los más mencionados han sido: La falta de tiempo. Las mujeres se han dedicado tradicionalmente más al trabajo reproductivo (tareas del hogar y de cuidado), a la vez que se producía su incorporación al trabajo productivo. Está obligada conciliación entre la vida familiar y personal con la profesional ha supuesto que ellas dispongan de menos tiempo para la formación y los aprendizajes informales, que gozan de gran importancia en los inicios. Además, hay que tener en cuenta que el mundo tecnológico es muy cambiante y requiere de una formación continua que supone una inversión de tiempo del que las mujeres no suelen disponer.

Por tanto, la existencia de formaciones a las que hay que dedicar muchas horas puede ser un elemento disuasorio para su realización. Se observa la necesidad de que la formación se haga siempre en horarios laboral para poder compatibilizarla con la vida personal y familiar, y la necesidad de que se den facilidades para dadas las circunstancias de partida se puede completar la formación. Estereotipos de género. La vinculación de ciertas materias y especialidades de conocimiento con un sexo determinado ha ocasionado que se entienda que hay carreras más asociadas a lo femenino y otras más cercana al mundo masculinas. Los estereotipos de género han condicionado la elección de las carreras universitarias, de manera que las mujeres se encuentran más en humanidades, en las que hay poca formación tecnológica, y los hombres en conocimientos científicos. Falta de referentes. Se menciona en numerosas ocasiones la importancia que tiene la visibilización de referentes femeninos en el mundo tecnológico. A pesar de que sí han existido mujeres pioneras en este campo, como Ada Lovelace, primera programadora de la historia, existe un total desconocimiento al respecto. La menor presencia histórica, sumada al escaso reconocimiento de las mujeres ha ocasionado que exista una desvinculación en el imaginario social de la tecnología con las figuras

⁴⁹ Laura Elisa Mora Afonso. Beatriz Jiménez de Parga Maseda. Marisa Soletto Ávila. Diagnóstico de necesidades en competencias digitales de mujeres del ámbito cultural. Ministerio de Cultura y Deporte. Gobierno de España. Fundación Mujeres. 2023

femeninas. Profesionales de distintos sectores manifiestan la gran relevancia para las nuevas generaciones del conocimiento de la existencia de referentes femeninos. Si cada vez se hace más visible la existencia de mujeres en especialidades más técnicas, y tiene lugar un reconocimiento público, como la obtención de premios culturales, puede suponer que se abra camino a otras mujeres que se lo habían planteado, pero todavía no habían dado el paso. Poca identificación, Inseguridad. La identificación del espacio tecnológico con lo masculino da lugar a que, según afirman distintas profesionales, las mujeres no sientan el espacio tecnológico como propio, lo que desemboca en inseguridades. Ellas creen que no van a ser capaces de hacerlo.

Mayor vulnerabilidad en el espacio digital. La reproducción de roles de género en este espacio sitúa a las mujeres en una situación de mayor vulnerabilidad. Son más susceptibles de sufrir ciber violencia y acoso, motivos que se han esgrimido como obstáculos para tener un papel tecnológico activo. Se asume así en que la tecnología es algo complicado y complejo, que va a entrañar mucha dificultad. En algún caso particular se menciona aspectos como: La precariedad laboral, tanto la que caracteriza al sector cultural, como al empleo, femenino. Esto supone permanecer en una búsqueda continua de trabajo para mantenerse, con la consiguiente merma de disponibilidad y recursos económicos para la formación. La menor disponibilidad de dispositivos apropiados. Profesionales de círculos académicos mencionan la existencia de un estudio sobre estudiantes de las universidades en el que se concluyó que la gran mayoría de hombres accedía a la cultura desde ordenadores personales en mesa, mientras que las mujeres accedían a través de iPad o teléfonos móviles.

Esto se ha relacionado con la falta de espacio propio de las mujeres. Las mujeres hacen este uso tecnológico a la vez que realizan otras actividades, y por eso el soporte les permite movilidad. Ellos están sentados, tienen su ordenador y no concilian ese uso con otras actividades. En definitiva, existen múltiples motivos por los que las figuras expertas consultadas estiman que las mujeres pueden haber encontrado dificultades en su inserción en el mundo tecnológico, estrechamente relacionadas con estereotipos y una socialización diferenciada entre hombres y mujeres. Estas dificultades pueden estar estrechamente relacionadas con su menor presencia en el espacio digital, y resulta pertinente atender a ellas para el diseño de medidas y acciones formativas que respondan a sus necesidades concretas.

4.15 Glosario sobre tipos de trabajadores.



Trabajadores a Destajo o Destajistas. 2/ Personas que trabajan por una remuneración determinada por el número de servicios prestados, piezas trabajadas, unidades vendidas u obra terminada, es decir, exclusivamente por la cantidad de trabajo realizada.

Trabajadores Desalentados o Personas Desalentadas 6/. Trabajadores que han dejado de buscar empleo, porque piensan que no lo encontrarán. Se les incluye dentro de la Población Económicamente Inactiva (PEI).

Trabajador Independiente o Trabajador Autónomo. 1/ Es la persona que trabaja en un negocio propio, en el que no depende de algún jefe o superior. Se dividen en dos grupos: a) Los empleadores (patrones); b) Los trabajadores por su cuenta. Los trabajadores independientes disponen de sus propias herramientas o medios de producción y buscan su materia prima y/o clientes; son dueños del bien o producto que elaboran o que venden; deciden cómo y dónde promover sus productos y/o servicios enfrentando el riesgo económico de perder o ganar. Incluye a los miembros de una cooperativa.

Trabajadores por su Cuenta o Trabajadores por Cuenta Propia. 1/ Persona ocupada que desempeña su oficio o profesión, sólo o asociado con otros; no tiene trabajadores remunerados a su cargo, pero puede disponer de trabajadores (familiares o no familiares) sin pago alguno. Trabajadores Remunerados. 1/ Persona ocupada que recibe un pago por su trabajo por parte de la unidad económica para la que labora. El pago puede ser monetario y/o en especie, con mercancías comercializables. Incluye trabajador a destajo, comisión y/o porcentaje.

Trabajadores sin Pago. 2/ Personas que participan como apoyo en la realización de actividades que les sirven para conseguir su sustento o el de sus familias, de manera total o parcial, sin percibir a cambio remuneración alguna, ni monetaria ni en bienes susceptibles de intercambio en el mercado.

Trabajadores Subordinados. 1/ Personas ocupadas, con o sin pago, que trabajan para una unidad económica en la que dependen de un patrón, jefe o superior. La forma de pago puede ser a través de un salario u otras modalidades. Los trabajadores subordinados sólo cuentan con su fuerza de trabajo; pueden o no recibir un pago; pueden o no disponer de sus propias herramientas; no son dueños del bien o servicio que elaboran o venden ni deciden cómo o dónde promover sus productos o servicios, por lo tanto, el trabajador subordinado no enfrenta ningún tipo de riesgo económico.

Trabajadores Subordinados y Remunerados. 1/ Personas que tienen un empleo, entendido éste como un caso particular de condición de ocupación en la cual la actividad se desempeña respondiendo ante una instancia superior y percibiendo un pago por los servicios laborales prestados. El término comprende al empleo asalariado, pero abarca otras modalidades bajo las cuales al empleo o trabajo subordinado se le remunera con otras formas de pago.

5 . SEGUNDA TEMPORADA 2023
CON ANGELA MARIA GÓMEZ
MARÍN.

5.1 Soporte teórico de la bioética laboral.



Siguiendo el sistema de análisis jurídico de Robert Alexy⁵⁰, los derechos humanos cobran vigencia y permiten esclarecer una nueva mirada jurídica para la aplicación de las normas, sobre todo en casos difíciles de interpretación normativa donde la ética y la bioética tienen prevalencia en el desarrollo de los discursos y análisis legales. Para Alexy los sistemas jurídicos modernos contienen principios que expresan ideales jurídicos y a la vez morales que sólo pueden ser integrados a través de un modelo de sistema jurídico que contemple reglas, principios y procedimientos⁵¹.

Sobre las leyes positivas se consideran que son medios para realizar ciertos fines; la obediencia escrupulosa a las leyes es recomendable cuando los fines son buenos, mas, es desaconsejable cuando son malos. El error de cierto positivismo jurídico consiste en haber elevado la ideología de la obediencia a valor absoluto; pero no es mayor que el error de la teoría contraria que eleva a valor absoluto la ideología de la desobediencia⁵².

El pensamiento sobre la bondad de los actos y fines fue desarrollado por Tomás de Aquino, quien reintroduce el tema en su Suma teológica⁵³. Consideró que, para superar los dualismos, sobre lo bueno o malo “*se requiere una ampliación en el modo de considerar científicamente nuestras acciones y valoraciones*”⁵⁴; siendo necesario, “*el interés por el problema de la valoración, es decir, el problema de la posibilidad de proposiciones genuinas y fundamentadas acerca de los propósitos, planes, medidas y políticas que influyen en la actividad humana*”⁵⁵.

⁵⁰ “Robert Alexy es un filósofo del derecho, jurista alemán; en virtud de sus aportaciones a la argumentación jurídica, la teoría de los derechos humanos y fundamentales y la filosofía del derecho, así como por sus críticas al positivismo jurídico, es considerado uno de los más importantes filósofos del derecho de la actualidad. En suma, Alexy ha desarrollado una teoría no-positivista del derecho, basada en la ética del discurso”. Universidad de Alicante. (s.f.). Robert Alexy. Recuperado el 01 de enero de 2020, de <https://web.ua.es/es/argumentacionjuridica/informacion-academica/curriculos-conferenciantes/robert-alexey.html>

⁵¹ Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes. (s.f.). Isonomía: Revista de teoría y filosofía del derecho. Recuperado el 01 de enero de 2020, de <http://www.cervantesvirtual.com/obravisor/isonomia-revista-de-teoria-y-filosofia-del-derecho-3/html/p0000015.htm>

⁵² Bobbio, N. (s.f.). Problema del positivismo jurídico. Distribuciones Fontamara S.A. –México. Recuperado el 02 de enero de 2020, de http://cv.uoc.edu/mat/03_001/Teod4-1.htm

⁵³ Cuestión 98- cuando al hablar sobre la esencia de la ley afirma que esta: “no es más que una prescripción de la razón, en orden al bien común, promulgada por aquel que tiene el cuidado de la comunidad. Juango. (s.f.). Historia de la filosofía medieval. Tema 5. La Escolástica. 1.- El nacimiento de la escolástica. Recuperado el 22 de junio de 2020, de <http://juango.es/files/tema5escolastica.pdf>.

⁵⁴ Aguayo W, P. (2010). John Dewey, Teoría de la Valoración. Rev. filos., 66, 263-266. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-43602010000100016>. Recuperado el 20 de julio de 2021, de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-43602010000100016&lng=es&nrm=iso. ISSN 0718-4360.

⁵⁵ *Ibid.*

Una de las críticas al positivismo es: su “incapacidad” para proteger la “dignidad” ante las arbitrariedades del poder⁵⁶. Superando las carencias del positivismo jurídico a la hora de abordar los problemas de la sociedad actual, siendo su objeto a la elaboración de un procedimiento que asegure la racionalidad de la aplicación del derecho⁵⁷.

Como fundamento teórico que sustente el biotrabajo, la biolaboralidad, así como el nuevo sujeto 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 (noósfera), 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”*⁵⁸.

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 profunda⁵⁹. Ken Wilber

⁵⁶ Así se asevera que el positivismo jurídico “ha colocado a la ciencia del derecho en la tesitura de dar plena validez jurídica a los atentados contra el hombre con tal de que se revistan del ropaje formal de la ley”. En efecto, [...] la ciencia del derecho –no importa cuán neutra pretenda ser– se convierte en un instrumento del poder, para bien y para mal. Díaz Marín, J. (2017). Críticas al positivismo jurídico. Gradoceroprensa. Recuperado el 20 de julio de 2021, de <https://gradoceroprensa.wordpress.com/2017/03/28/criticas-al-positivismo-juridico/>

⁵⁷ “Robert Alexy contempla la argumentación jurídica desde una triple vertiente: racional, práctico-moral y jurídica. Es decir, desde la afirmación de unos presupuestos racionales implícitos al uso del lenguaje, unas reglas morales de carácter universal que pueden usarse como presupuestos ético-racionales del derecho y una metodología jurídica que le da el carácter vinculante”. Pinto Fontanillo, J.A. (2003). La teoría de la argumentación jurídica en Robert Alexy. Madrid: Universidad Complutense. Recuperado el 15 de julio de 2021, de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/2231/>

⁵⁸ ¿Época de cambios o un cambio o de época? Círculo de Apoyo. (s.f.). Blog. El Trabajo Que Reconecta México. Recuperado el 15 de julio de 2021, de <https://circulodeapoyo.org/blog/>

⁵⁹ Filax, G. (2011). El trabajo que reconecta: una entrevista con Joanna Macy. Aurora, 8(1), 27-36. Recuperado el 20 de julio de 2021, de

se centra en la 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 Cosmos⁶⁰.

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 metabolismo⁶¹.

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”⁶². Por su parte, 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 sociopolítica⁶³.

<http://aurora.icaap.org/index.php/aurora/article/view/88/107>

⁶⁰ 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). Sabiduría.com. (s.f.). Ken Wilber: Biografía y pensamiento. Recuperado el 20 de julio de 2021, de <http://www.sabiduria.com/filosofia/ken-wilber.html>

⁶¹ Benavides Martínez, C. (s.f.). Capra, Fritjof. McN Biografías. Recuperado el 20 de julio de 2021, de <http://www.mcnbiografias.com/app-bio/do/show?key=capra-fritjof>

⁶² Innovar Sustentabilidad. (s.f.). Comprometerse con la regeneración del planeta es el único camino. Recuperado el 20 de julio de 2021, de <https://www.innovar-sustentabilidad.com/comprometernos-con-la-regeneracion-del-planeta-es-el-unico-camino/#:~:text=Para%20revertir%20el%20calentamiento%20global,empresas%20y%20el%20medio%20ambiente>

⁶³ 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. Berman, Morris. (1987). El reencantamiento del mundo. Buenos Aires: Editorial Cuatro Vientos.

5.2 Soporte teórico de la bioética laboral. Parte 2.



En el segmento sobre bioética y derecho, se enlaza la ecología, el trabajo y los principios de la bioética; así se justifica la necesidad de caracterizar las mediaciones de una bioética denominada laboral, con un enfoque jurídico desde las interpretaciones por Canessa Montejo (Los derechos humanos laborales)⁶⁴ y la visión de la intimidad propuesta por Viviane A. Zelizer (La negociación de la intimidad)⁶⁵.

Sobre la vida íntima, en un trabajo digitalizado, se documentan: las incidencias de las maquinas cerebrales, los materiales resistentes, los trabajadores holográficos, los drones, la tecnología ponible y los pagos laborales en criptomonedas. Igual, se considera centrarse en las controversias que surgen en el conflicto capital, trabajo frente al ejercicio del derecho a la intimidad afectado por las tecnologías enfocadas en las relaciones laborales y, personales; siendo determinantes, en el diseño, para una política pública digital.

Al pensar en la vida del trabajador, las tecnologías son revisadas a la luz de la relación que tienen con el mundo laboral, mostrando en qué consiste la huella que deja en la vida del trabajador. Luego se siguen los casos de la jurisprudencia, y se estudia no todo lo que es la tecnología de la información, sino, aquellas tecnologías de las que se puede dar cuenta y que ya están instaladas en el escenario laboral, en asuntos como la inteligencia artificial que atraviesan todo el tema tecnológico.

Desde el futuro, la relación bioética - procesos vitales - trabajo e intimidad y la fusión de la biología con la tecnología, se analiza moral y jurídicamente la invasión a la intimidad, teniendo en cuenta que, hay unas complejidades emergentes cuando se confronta la vida del trabajador, el derecho y su sistema de argumentación, son determinantes para proteger al trabajador.

⁶⁴ Canessa Montejo, M. (2014), *op. cit.*

⁶⁵ Zelizer, V. (2009). La negociación de la intimidad. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Cuando la bioética es pensada para la sociedad tecnológica, como lo hacen, Fritz Jahr, Potter, Maturana y Varela, enriquece el pluralismo y la libertad teniendo presente los referentes relacionados con la diversidad de sujetos; así mismo, fortalece la jurisprudencia y el derecho a favor de la vida, en casos difíciles por los conflictos laborales, se cuenta con una ética aplicada y cívica.

Como punto de partida que sustenta la defensa de la vida de los trabajadores, surge el principio de precaución de la bioética. En la declaración universal sobre la bioética y los derechos humanos como herramienta interpretativa y conceptual se integran la bioética y los derechos humanos, así como en las funciones del Consejo Nacional de bioética, desde su principio de precaución, se garantiza el ejercicio de la intimidad y dignidad humana en el trabajo, considerados como derechos fundamentales.

Propendiendo por el bienestar de los trabajadores las buenas prácticas, sin una mirada desde la vida, no se podría integrar trabajo, ecología e intimidad; por ello, es que preservan la salud mental y física de los trabajadores, y parten de la macro bioética, la bioética global, el neuro derecho y el bioderecho, porque permiten entender la unión de la biosfera con los humanos, la ecologización del trabajo, así como los empleos verdes y sostenibles. Ese nuevo escenario de vida laboral, según Bertrand Russell se logra descansando, con el tiempo que deja el trabajo de las maquinas. Es así como se fomenta el trabajo decente y una cultura laboral, con recreación e intimidad integrando bioética - ambiente laboral. La crisis ambiental por el cambio climático está relacionada con la complejidad y para entenderla, surge la bioética como “instrumento civil, transfronterizo e intercultural” ⁶⁶. Entonces, se integra el trabajo humano con el planeta viviente, respaldado por la legislación nacional e internacional a favor de la naturaleza, considerando trabajo y trabajador como parte de la biosfera.

Otro asunto para tratar es lo concerniente a los pronunciamientos jurisprudenciales sobre las trabajadoras sexuales y el ejercicio al derecho de su intimidad, porque integra los principios bioéticos de precaución, beneficencia, autonomía, equidad y justicia, con los jurídicos de libertad, justicia, fraternidad, solidaridad, igualdad, dignidad, principio de la buena fe en el derecho privado y principio protector en el derecho laboral. Sobre esto, Capra y Naess permiten ver el

⁶⁶ Bioética 2000. Ediciones Nobel. Gijón. España.

trabajo como desafío bioético integrado a la vida, creando conocimiento y formas de relacionarse para producir, es así como todas las éticas terminan relacionadas con las labores humanas y no humanas, dándoles valor moral.

Teniendo en cuenta lo anterior, surge un concepto emergente que integra la vida con el trabajo, gestándose el biotrabajo, dinamizado por la economía solidaria, el derecho de asociación, las cajas de compensación familiar, las empresas como organizaciones, la responsabilidad social empresarial, el teletrabajo y la política pública digital. Es necesario crear e inventar una nueva categoría de pensamiento universal que integre la vida y el trabajo, para que nunca prevalezca el trabajo sobre la calidad de vida, uniendo el derecho laboral con las relaciones industriales, la salud ocupacional, la psicología, los riesgos laborales y la sociología del trabajo con todas las ciencias exactas y biológicas, valiéndose de la inteligencia artificial para que las sistematice y organice entorno a la importancia de los procesos vitales y la defensa de la vida.

Desde la ecología laboral, la tecnología y la sostenibilidad, se hace biotrabajo, mediante actividades progresivas, creativas, con una ética abierta y dinamizados por la supervivencia, la solidaridad, la sana convivencia y el mutualismo. Así mismo, se incorpora a la política pública digital, el *plus* que da la vida el cual es proteger al trabajador en su intimidad, frente a las controversias presentes en el entorno y ambientes laborales, el trabajo digitalizado, la inteligencia artificial, los trabajadores virtuales, las innovaciones tecnológicas, el sector financiero y el *habeas data*.

En el tercer capítulo, sobre fundamentos bioéticos y jurídicos de la dignidad humana en el trabajo; se analiza, desde los derechos fundamentales y los problemas de la salud mental, el bienestar, la vida y el trabajo que afectan la intimidad; estudiando las tecnologías que amenazan la privacidad de los trabajadores, y cómo influyen en el ejercicio del derecho a la dignidad humana. Se critica el positivismo jurídico y se resalta el concepto de la dignidad humana, con ideales jurídicos, morales y a la vez bioéticos; planteando que: desde el derecho natural y observando el trabajo biológicamente; se puede concebir un concepto universal, denominado biotrabajo, que articule e integre la relación entre el derecho natural, el laboral y los derechos fundamentales.

5.3 Antecedentes e impacto del programa radial el mundo del trabajo.



El Ministerio de Trabajo y el Departamento Nacional de Planeación (D.N.P.) realizaron un proyecto para identificar las fallas del mercado laboral colombiano donde se llegó a la conclusión de que la mayoría de los trabajadores recibe una protección social deficiente, empleos precarios sin la probabilidad de ascender, así mismo se presentan muchos casos de acoso sexual laboral.

Es por esto por lo que hemos creado el programa radial institucional del Ministerio de Trabajo y la universidad Piloto de Colombia: el mundo del trabajo y la bioética laboral. Donde se realiza difusión de las normas laborales en Colombia para así ayudar a resolver problemas específicos, definir políticas y plantear alternativas.

Al identificar el problema del mercado laboral colombiano, donde existen deficiencias en la protección social, empleos precarios y una tasa del 55,8% del trabajo informal según el Dane para el año 2023, se crea la oportunidad de realizar una alianza estratégica con el Ministerio de trabajo junto a los inspectores de trabajo, los cuales son autoridades de paz como puente ético y bioético entre trabajadores y empleadores, que previenen los conflictos que surgen en las relaciones capital – trabajo, y la Universidad Piloto de Colombia miembro de la R. R. U. C. (Red de Radios Universitarias de Colombia), lo cual la unión de estas herramientas hace posible la difusión de normas laborales de una forma dinámica al alcance de todos.

Actualmente se está emitiendo el programa radial institucional del Ministerio de Trabajo y la universidad Piloto de Colombia: el mundo del trabajo y la bioética laboral, generando programas que pueden ayudar a resolver problemas específicos, definir políticas y plantear alternativas: los Inspectores de Trabajo son un equipo de hombres y mujeres que tienen como objetivo, servir de agentes sociales y hacer llegar a todos los sectores productivos las políticas del Ministerio, orientando a trabajadores y empleadores sobre los diferentes temas de las relaciones laborales. Atendiendo la necesidad de establecer acciones relacionadas con la proyección social de la Universidad Piloto de Colombia, así como la función preventiva del Ministerio de Trabajo y con el ánimo de garantizar el cumplimiento de las normas legales y

convencionales de derecho laboral y la promoción del diálogo social, la Dirección Territorial de Bogotá, desarrolla el programa institucional de radio que tiene como objetivo socializar información sobre la Oferta Institucional, así como orientar a trabajadores y empleadores sobre los diferentes temas relacionados con el derecho al trabajo.

Se realiza una educación más dinámica y alcanzable a todo el mundo ya que es gratuito y se encuentra en diferentes canales como YouTube, y Spotify entre otros, se debate sobre los problemas actuales, identificando casos reales y como defenderlos mediante las normas laborales por la mano de expertos como lo son los inspectores de trabajo. Combatiendo con la desinformación de un tema tan importante como es el mercado laboral, impulsando el trabajo digno y decente para todos por medio de productos audiovisuales de alto impacto ya que son más fáciles de entender.

Se han emitido más de ciento setenta programas radiales desde el año 2017 hasta la fecha, durante 12 temporadas, la página web tiene más de 15 000 visitas. Tiene una periodicidad semanal y se produce en la emisora Unipiloto Radio Online, que es miembro de la R. R. U. C. (Red de Radios Universitarias de Colombia), esta alianza hace posible tener una mayor visibilidad, alcance, intercambio y apoyos en la producción de su contenido.

En este proyecto se ayuda a fortalecer el objetivo 8 de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas: trabajo decente y crecimiento económico, ya que es una pedagogía de los derechos humanos laborales para el trabajo digno y decente , al ser radial tiene gran capacidad de penetración y al estar disponible en podcast tiene mayor accesibilidad, prueba de esto son las 17.000 visitas que tiene la página web del programa radial, y al estar en una plataforma global como Spotify es una propuesta universal y de alto impacto que ha dado resultados que es necesario mejorar y crearle más visibilidad.

5.4 Antidiscriminación laboral de la mujer.⁶⁷



1. A ella hace referencia la Ley 1496 de 2011. Esta ley tiene por objeto:
 2. Garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres.
 3. Fijar mecanismos que permitan que la igualdad sea real y efectiva.
 4. Establecer lineamientos que permitan erradicar cualquier forma de discriminación.
Define algunos conceptos:
 5. Discriminación directa en materia de retribución laboral por razón del género o sexo: es toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, relacionado con la retribución económica percibida en desarrollo de una relación laboral, cualquiera sea su denominación por razones de género o sexo.
 6. Discriminación indirecta en materia de retribución laboral por razón del género o sexo: es la misma situación referida anteriormente pero que se derive de norma, política, criterio o práctica laboral por razones de género o sexo.
- Hace referencia a factores de valoración salarial. Los define como criterios orientadores obligatorios para el empleador en materia salarial o de remuneración, y son los siguientes:
 - La naturaleza de la actividad a realizar.
 - Acceso a los medios de formación profesional.
 - Condiciones en la admisión en el empleo.
 - Condiciones de trabajo.

⁶⁷ Cadavid Gómez, Ignacio. Cartilla del trabajo 2023 / Ignacio Cadavid Gómez, Eraclio Arenas Gallego; coord. ed. Solangy Carrillo-Pineda. -- 18ª ed. -- Medellín: Universidad de Medellín; Sello Editorial Universidad de Medellín, 2023.

- La igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación.
- Otros complementos salariales.
- Dispone que, dentro del año siguiente a la expedición de la norma, se expedirá decreto reglamentario para establecer las reglas de construcción de los factores de valoración salarial.
- Señala que el incumplimiento a la implementación de los criterios establecidos en el decreto reglamentario (que se expida), por parte del empleador, dará lugar a multas de cincuenta hasta quinientos SMLMV, fijadas por el Ministerio del Trabajo, a través del SENA.
- Consagra una nueva obligación para las empresas, tanto del sector público como del privado, y es la de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando clase o tipo y forma contractual, con el fin de garantizar igualdad salarial o de remuneración.
- Advierte que el incumplimiento a la referida obligación generará multas de hasta ciento cincuenta SMLMV, fijadas por el Ministerio del Trabajo, a través del SENA.
- Así mismo, dispone que el Ministerio del Trabajo implementará auditorías a las empresas, de manera aleatoria, a partir de muestras representativas por sectores económicos, que permitan verificar las prácticas de las empresas en materia de igualdad salarial o de remuneración. Si se verifica transgresión a las disposiciones de esta ley, se podrá imponer las sanciones señaladas en el numeral 2 del artículo 486 del CST.
- Al modificar el artículo 10 del CST, referente a la igualdad de los trabajadores y trabajadoras, agrega que queda abolida toda distinción por razón del género o sexo.
- Al modificar el artículo 143 del CST, agrega que todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

5.5 Trabajadores del servicio doméstico.⁶⁸



- ¿Quién es servidor doméstico?

Es la persona natural (hombre o mujer) que presta un servicio personal y de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, a una o varias personas naturales en labores propias del hogar (preparación de alimentos, aseo, lavado, planchado, cuidado de niños, de jardines, etc.). Son internos si residen en el sitio de trabajo. Si no, se les denomina externos o por días. Esas mismas actividades de aseo, lavado, planchado, preparación de alimentos y otras enunciadas, realizadas en oficinas, empresas, restaurantes, establecimientos de comercio y otros sitios similares, no constituyen trabajo doméstico pues este se circunscribe al hogar.

- Contrato del servidor doméstico

Puede ser verbal o escrito. Generalmente se realiza a término indefinido, pero nada se opone a que se celebre a término fijo o por duración de la obra (atender las visitas de fin de año, o por uno o dos meses, por ejemplo).

- Salario del servidor doméstico

El servidor doméstico que reside en el domicilio de su empleador, además del salario en dinero, tiene vivienda y alimentación. Estos dos últimos conceptos no se consideraban salario para efectos prestacionales, pero en virtud de la Sentencia C-310 de mayo 2007 de la Corte Constitucional, hay que entender que para los servidores domésticos tales conceptos también son factores constitutivos de salario. Al trabajador por días, que tiene alimentación, también se le imputaría esta al salario. Consideramos que, en todo caso, como se tratará más adelante, lo que todo trabajador reciba por concepto de alimentación, habitación o vestuario puede pactarse que no constituya salario. No

⁶⁸ Cadavid Gómez, Ignacio. Cartilla del trabajo 2023 / Ignacio Cadavid Gómez, Eraclio Arenas Gallego; coord. ed. Solangy Carrillo-Pineda. -- 18ª ed. -- Medellín: Universidad de Medellín; Sello Editorial Universidad de Medellín, 2023.

obstante, lo anterior, existe tendencia interpretativa que señala para estos servidores un salario mínimo en dinero equivalente al 70 % del SMLMV, pero su cesantía, prima de servicios y vacaciones deberán pagarse sobre el 100 % del salario mínimo.

- Seguridad social del servidor doméstico.

Es obligatoria su afiliación y cotización. El IBC mínimo es el salario mínimo legal. Las cotizaciones se pagan en el mismo porcentaje y proporción de los demás contratos laborales. La afiliación comprende los regímenes de salud, pensiones (aunque se trate de gente joven) y riesgos profesionales. El hecho de que el trabajador sea beneficiario del régimen subsidiado en salud (Sisbén) no exonera al empleador de afiliación a la seguridad social. La seguridad social atiende íntegramente al trabajador y a su familia y le concede, en su caso, pensiones de invalidez y vejez, o de sobrevivientes a sus beneficiarios.

- Período de prueba del servidor doméstico.

Se debe pactar por escrito, con una duración hasta de dos meses (Corte Constitucional, Sentencia C-028 del 30 de enero 2019). Se declaró inexecutable la presunción de quince días contenida en el numeral 2 del artículo 77 del CST.

- Jornada de trabajo del servidor doméstico.

Antes no tenía límite su jornada. La Corte Constitucional en la Sentencia C-372 de 1998, la limitó a diez horas para los servidores internos. Para los externos, se sigue la regla general de las ocho horas. Debe tenerse en cuenta que a partir del 15 de julio de 2023 la jornada máxima legal será de 47 horas semanales.

- Vacaciones anuales del servidor doméstico.

Se sigue la regla general: quince días hábiles por cada año de servicio y proporcional por fracción.

- Cesantía e intereses sobre cesantía del servidor doméstico.

Antes solo tenían derecho a quince días de cesantía y, además, liquidados sobre la base del salario en dinero. La Corte Constitucional, aplicando el principio de igualdad, declaró inexecutable esas

excepciones, así, hoy, para la liquidación de estos conceptos, se deben tener en cuenta todos los elementos constitutivos de salario. El auxilio de cesantía siempre se pagará en dinero y en ningún caso será inferior a un salario mínimo legal mensual vigente por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año (ver las sentencias C-051 de 1995 y la C-310 de 2007). No es conveniente ni legal la costumbre de liquidar y pagarle la cesantía año tras año directamente al trabajador, a no ser que se trate de los casos y formas autorizadas por la Ley 1429 de 2010. Se entiende como un anticipo sin requisitos de ley. Al existir ese pago mal hecho, habrá que repetirlo con riesgo de condena por indemnización moratoria. Cosa distinta también sucede si los contratos se celebran por escrito, a término fijo de diez, once o doce meses (por ejemplo) caso en el cual se debe avisar su terminación al menos con treinta días de antelación y liquidar el contrato totalmente a su finalización. Es distinto si el contrato de duración indefinida termina por mutuo acuerdo entre las partes y se celebra otro distinto al año siguiente.

- Licencia de maternidad de las servidoras domésticas.

Para la servidora doméstica operan, en este sentido, las reglas generales de la maternidad y en los mismos términos de las demás trabajadoras.

- Calzado y vestido de labor de los trabajadores domésticos.

Aplican las normas generales (consultar calzado y vestido de labor). Se le pagan tres veces al año (30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre) a quienes hayan laborado más de tres meses. La dotación debe ser pagada en especie. El trabajador tiene obligación de usarla, si no lo hace, el empleador queda relevado de pagar la dotación siguiente.

- Prima de servicio del servidor doméstico.

Creada por la Ley 1788 de 2016 y vigente a partir del 7 de julio del mismo año. Se paga en la misma forma y fechas establecidas para los demás trabajadores y se equiparan para el efecto los mayordomos, jardineros y choferes de familia.

- Afiliación a cajas de compensación del servidor doméstico.

Según los decretos 721 y 2616 de 2013, el empleador tiene obligación de afiliarse a una caja de compensación y pagar por el servidor doméstico los aportes como lo señala el Decreto 2616.

- Auxilio de transporte del servidor doméstico.

Si el servidor doméstico es interno no tendrá derecho a percibir auxilio de transporte, si es externo, tendrá derecho según la regla general aplicable al trabajador ordinario.

- Servidor doméstico por días y su salario mínimo.

Es conocer las cotizaciones que deben hacerse a la seguridad social y a la compensación familiar. Se precisa, como ejemplo, que un servidor doméstico tiene derecho al salario mínimo legal del día o días que trabaje, más el auxilio de transporte y al pago del descanso dominical proporcional. Para el 2023 un servidor doméstico que labora un día debe percibir, como mínimo \$38.666,66 por salario, \$5.407,92 por auxilio de transporte y \$6.444,44 por descanso dominical, para un total de \$50.519,02.

5.6 Necesaria adecuación del sistema de intervención laboral.



Las políticas de las últimas décadas han generado una situación que nos aleja del paradigma del trabajo digno y decente prometido en la Constitución Política, a pesar de los compromisos internacionales sobre la protección y garantía de los derechos fundamentales en el mundo del trabajo. La ocupación a la que acceden la mayoría de los colombianos no cumple con los requisitos mínimos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para ser considerado un trabajo decente, tales como “ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”⁶⁹.

Dichas políticas, con el pretexto de incrementar el empleo, normalizaron la desprotección y precarización de las trabajadoras y trabajadores a través de la contratación por prestación de servicios; la reducción del pago de dominicales y festivos; el despido sin justa causa con indemnizaciones no equiparables a la afectación de la población que lo sufre; el encubrimiento de relaciones laborales mediante formas de contratación civil o comercial; entre otros.

Es por ello que, la Reforma Laboral que hoy se presenta al país tiene el propósito de materializar el trabajo decente como pasaporte de ciudadanía, así como fortalecer las garantías de estabilidad laboral y formalización del empleo con justicia social, mediante la armonización de la legislación nacional con los estándares de la OIT, con las obligaciones derivadas de tratados internacionales en materia de derechos humanos suscritos por Colombia y con lo dispuesto por las Altas Corporaciones de Justicia sobre la protección de los derechos al/en el trabajo.

⁶⁹ Organización internacional del trabajo oit. Tomado de <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

La H. Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1944-2021, del 19 de mayo de 2021, exhortó al “Congreso de la República para que en desarrollo del artículo 53 de la Constitución Política profiera la ley o leyes que incumban, en orden a actualizar la legislación laboral, tanto en lo atinente a las relaciones individuales como a las colectivas, en conjunción con los postulados de la Constitución de 1991 y los convenios internacionales del trabajo que formen parte del bloque de constitucionalidad, de manera que se enmarquen, en ese nuevo marco normativo, las figuras aplicables en cada caso y se establezcan las definiciones y precisiones que correspondan”.

Esta iniciativa además de paliar los efectos de la Ley 50 de 1990 y de la Ley 789 de 2002 sobre los derechos de las y los trabajadores, contribuirá en el proceso de adecuar las condiciones que permitan el aumento de la productividad del país, que este gobierno ha impulsado mediante la reindustrialización y hacer del campo un motor desarrollo, el reconocimiento de la economía popular, comunitaria y solidaria y del campesinado como sujeto de especial protección constitucional. La iniciativa legislativa que se ha construido integra también el empleo verde como un eje del trabajo decente y del desarrollo sostenible con justicia social.

En este sentido, la Ley 2294 de 2023 apuesta por la estrategia de subsidios condicionados a la nómina para el estímulo a la empleabilidad con enfoque diferencial y estabilidad, como se evidencia en las bases del Plan Nacional de Desarrollo que se incorporan al mandato legal por disposición expresa del artículo 2 de la ley de referencia.

5.7 Factores determinantes que las empujan a ejercer el trabajo sexual.⁷⁰



El trabajo sexual está enraizado en nuestra cultura desde una lógica sistémica, estructural y de relaciones desiguales de género en la oferta y demanda. Falta de oportunidades laborales y educativas satisfactorias, desigualdad de género, la falta de un salario digno, entre otras. Según testimonio de la misma población, muchas mujeres antes de ejercer el trabajo sexual realizaron otros oficios (trabajo doméstico, trabajadora de zona franca, etc.), pero dado el hecho de que, en reiteradas ocasiones, en estos lugares, fueron objeto de acoso sexual, violación, explotación laboral, optaron por adentrarse en el mundo del trabajo sexual, debido a que tienen hijos y familiares a su cargo y son el principal sostén de sus hogares.

A estos hechos se le suman que algunas mujeres proceden de familias disfuncionales (en donde vivieron violencia intrafamiliar, abuso de drogas, incesto, etc.), marco psicosocial que favorece a que muchas mujeres “*decidan*” ejercer esta forma de trabajo para su sustento y el de su familia; además de ser una forma de escape a situaciones en las cuales sienten no tener el control. Las mujeres trabajadoras sexuales viven situaciones de violencia a diario. Son violentadas por los dueños y/o administradores de los negocios de diversión, por el proxeneta, por el chulo, por los clientes, por la pareja fija, por compañeros y compañeras de trabajo, por los familiares, vecinos/as y la sociedad en general.

Otras formas de violencia contra las trabajadoras sexuales: Chantaje y extorsión "Cobro de Peajes" por parte de agentes de la Policía y algunos militares. Privación de la libertad y libre tránsito. Negación a la tutela y manutención de los/las hijos/as. Abusos de horarios - Obligación de trabajar en horarios para los cuales no fueron contratadas en el negocio. Explotación sexual por parte de proxenetas - "Probar la mercancía".

⁷⁰ COIN. Centro de Orientación e Investigación Integral. República Dominicana. PNUD violencia contra las Mujeres Trabajadoras Sexuales. Cartilla N ° 1.

5.8 Expresiones del machismo invisible.⁷¹



Salvo en casos de violencia abierta, las manifestaciones físicas del machismo han cedido el lugar a formas psicológicas de control y coerción que, bajo una apariencia quizá más amable, siguen asegurando el dominio masculino sobre las mujeres. Por ejemplo, los hombres ya no encierran a sus mujeres en casa, ni les prohíben salir; pero les exigen que traigan el celular prendido todo el tiempo, supuestamente por razones de seguridad. El problema aquí no es que los hombres deseen proteger a sus esposas, sino que esta permanente vigilancia sea obligatoria y que no sea recíproca. Asimismo, los hombres no prohíben a las mujeres trabajar, a condición que vuelvan a casa para las comidas y en la tarde para atender a sus hijos, y que sigan cumpliendo con todas las tareas domésticas, lo cual vuelve casi imposible un pleno desempeño laboral. La interdicción soterrada de este tipo es una forma típica del machismo de hoy. Este machismo invisible que opera tras las apariencias reposa sobre el mismo sistema de valores que el tradicional. En primer lugar, la visión machista del mundo establece una distinción muy marcada entre áreas masculinas y femeninas de la experiencia humana. En la vida afectiva, prohíbe ciertas emociones y fomenta otras según el género de las personas: por ejemplo, los hombres no deben mostrar temor, ni las mujeres enojo. La ternura se considera poco viril, y es en cambio la cualidad femenina por excelencia. En los ámbitos familiar y social, el machismo define roles distintos para hombres y mujeres. Se esperan cosas muy diferentes de padre y madre, hijo e hija, hermano y hermana, empleado y empleada, jefe y jefa. En las áreas intelectual y laboral, atribuye a ambos sexos aptitudes, cualidades y defectos diferentes.

Los hombres deben ser racionales, proactivos y agresivos; las mujeres sentimentales, dóciles y pacíficas. El machismo promueve expectativas, aspiraciones y autoimágenes diferentes según el género. Esta visión de la vida no sólo establece distinciones entre áreas femeninas y masculinas, sino que las contrapone: en una sociedad machista, lo masculino es lo opuesto de lo femenino y viceversa; los géneros no son meramente complementarios, sino antagónicos.

⁷¹ Marina Castañeda. El machismo invisible: un enfoque interpersonal Obtenido 26/09/2023: https://dlwqtxts1xzle7.cloudfront.net/35540383/8_Ensayo5_El_machismo_Castaneda_mt_inv_f4-libre.

Hombres y mujeres protegen celosamente sus tradicionales territorios. Por ejemplo, si los primeros consideran a las mujeres ineptas para ciertos tipos de trabajo, ellas por su parte piensan que los hombres son incapaces de cuidar a un bebé. Esta polarización de áreas masculinas y femeninas crea personas incompetentes en ambos sexos: en la división machista del trabajo, los hombres no saben cocinar un huevo y las mujeres se muestran incapaces de cambiar un fusible. El machismo fomenta estereotipos sin correspondencia alguna con la capacidad real de las personas; reduce a hombres y mujeres a caricaturas de sí mismos.

Más allá de la distinción entre aptitudes femeninas y masculinas, el machismo establece también una jerarquía muy clara entre ellas: las cualidades consideradas masculinas ocupan un lugar privilegiado en la vida laboral y social. Por ejemplo, si los hombres son vistos como "razonables" y las mujeres como "emotivas", ambos le darán más peso a la "objetividad" masculina. Vemos así una predominancia cultural de ciertos valores estereotípicos que suelen atribuirse a los hombres, como el dinamismo, la iniciativa, el liderazgo, etc. Asimismo, los hombres "saben" más de economía, finanzas y política, no porque en realidad sepan más, sino por ser hombres. Finalmente, el esquema machista establece una doble moral para hombres y mujeres que privilegia sistemáticamente a los primeros. Podemos observarlo ante todo en las costumbres sexuales, donde la promiscuidad se valora en los hombres, pero no en las mujeres; se permite la infidelidad en ellos, mas no en ellas; se exige la virginidad premarital en ellas, y no en ellos...Pero la doble moral se manifiesta por igual en todos los demás aspectos de la vida cotidiana. Por ejemplo, los hombres se apropian el derecho a tiempos y espacios autónomos, de los cuales disponen libremente. Pueden salir, tener las amistades y actividades que les plazcan y gastar su dinero en lo que quieran, sin rendirle cuentas a nadie, pero en cambio exigen a sus mujeres que sus actividades, amistades y gastos sean transparentes.

Si su esposa sale, quieren saber cuándo regresará, adónde va y con quién; si gasta dinero, quieren saber cuánto y en qué. Asimismo, los hombres se apropian el derecho al secreto, a tener actividades e intereses que no comparten, al tiempo que se lo niegan a sus compañeras. Salvaguardan celosamente su tiempo libre, pero exigen a sus esposas estar siempre disponibles para ellos. Suelen apropiarse el derecho a juzgar, criticar e incluso castigar a sus mujeres, pero no les permiten a estas últimas cuestionar, y menos reprocharles, sus propias conductas.

5.9 Fundamentos de la economía solidaria.⁷²



¿Cómo puede definirse la economía solidaria?

Lo esencial de la economía solidaria lo descubrimos en el contacto con esas experiencias de economía popular. Quería entender lo siguiente: ¿Cómo es que esos grupos tan pobres lograban "hacer economía" y obtener beneficios reales y concretos, operando con recursos tan escasos y técnicamente irrelevantes? En efecto, los recursos y factores económicos que utilizaban, y con los cuales lograban producir y entrar de algún modo en el mercado, eran los que el mercado, las empresas y la economía en general, habían descartado por ineficientes, improductivos y obsoletos. La fuerza de trabajo era la de los desocupados, sean trabajadores cesantes, dueñas de casa sin experiencia de empleo formal ni capacitación laboral, personas maduras e incluso ancianos que no formaban parte de la fuerza de trabajo ni de la población económicamente activa; personas, en general, que por su baja productividad no encontraban ocupación en las empresas ni lograban integrarse al mercado del trabajo.

Medios materiales de producción económicamente insignificantes: herramientas rudimentarias, en el mejor de los casos maquinaria obsoleta y desechada por las empresas, materias primas de descarte, sin valor económico y a menudo recogida de desechos, y en todo caso de baja calidad y precio. Nulo capital propio y ningún acceso al crédito. Tecnologías rudimentarias: un saber hacer fragmentario, atrasado, al que en gran parte de los casos no podría atribuirse siquiera las características de lo artesanal. Una capacidad de gestión apenas intuitiva, inexperta, sin capacitación ni experiencia anterior en el manejo y administración de actividades económicas. En fin, recursos y factores de los que ningún empresario privado o público esperaría alguna productividad suficiente como para aceptarlos, ni siquiera para darles una utilización subordinada en las empresas y actividades económicas orientadas hacia el mercado. Sin embargo, con eso las organizaciones y grupos hacían economía: producían y se generaban ingresos para satisfacer sus necesidades más acuciantes. Fue tratando de entender lo incomprensible para la teoría y el análisis

⁷² Luis Razeto. Universitas Nueva Civilización. El "Factor C": La Fuerza de la Solidaridad en la Economía (Entrevista) Obtenido 3/10/2023: <https://www.luisrazeto.net/content/el-factor-c-la-fuerza-de-la-solidaridad-en-la-economia-entrevista>

económico, que empecé a descubrir lo que es la economía de solidaridad. Descubrí algo en verdad sorprendente: todos y cada uno de esos recursos de tan baja productividad, se potenciaban extraordinariamente por la fuerza de la solidaridad.

Las personas se ayudaban en el trabajo y crecía su productividad; compartían informaciones y el saber fragmentado se integraba, desarrollándose un "saber hacer" o tecnología eficiente; las personas participaban en la toma de decisiones y la gestión se perfeccionaba; todos hacían aportes de medios materiales y pequeñas cuotas de dinero, y se constituía un pequeño capital productivo; el grupo celebraba el trabajo y cada pequeño logro o avance, y la unidad y alegría del grupo les permitía sortear las situaciones más difíciles. En verdad, la solidaridad era la gran fuerza que convertía en viables y eficientes unas experiencias productivas y comerciales que si se analizaban con las categorías de la economía convencional no tenían ningún destino.

¿La economía de solidaridad es necesariamente una economía de los pobres?

No, en absoluto. La economía de aquellos grupos pobres enseña algo a la economía en general, que pueden desarrollar todas las empresas y las economías a nivel global. Lo que enseñan es que la solidaridad es una fuerza económica, un factor de alta eficiencia y productividad. Nosotros formalizamos esta noción, acuñando el concepto del "Factor C".

Es un nuevo factor que integrar a los modelos y análisis económicos, junto al trabajo, el capital, la tecnología, etc. Si en cualquier empresa, hasta en las más grandes y modernas, se pusiera o incrementara la solidaridad, con seguridad sería más productiva y eficiente. Si en el mercado hubiera más solidaridad, el mercado sería más perfecto y funcionaría de mejor manera. Si en las políticas públicas y en las decisiones económicas del estado hubiera mayores dosis de solidaridad, esas políticas serían mejores y sus resultados más eficientes. Esa es la fuerza del "factor C".

¿Por qué ese nombre: ¿Factor C?

Simplemente porque con la letra C comienzan muchas palabras que lo identifican: compañerismo, comunidad, cooperación, colaboración, comunión, coordinación y otras. Hace años, en Venezuela, yo explicaba el "factor C" en una comunidad de trabajo, y un hombre ya anciano y de larga trayectoria de acción social me dijo: "A ese factor c yo le pondría una C mayúscula, porque para mí es el factor Cristo". Y así quedó, con mayúscula.

5.10 Datos destacables relacionados con el objetivo 5 de desarrollo de naciones unidas y la mujer rural.⁷³



Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Se han conseguido algunos avances durante las últimas décadas: más niñas están escolarizadas, y se obliga a menos niñas al matrimonio precoz; hay más mujeres con cargos en parlamentos y en posiciones de liderazgo, y las leyes se están reformando para fomentar la igualdad de género. A pesar de estos logros, todavía existen muchas dificultades: las leyes y las normas sociales discriminatorias continúan siendo generalizadas, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas a todos los niveles de liderazgo político, y 1 de cada 5 mujeres y niñas de entre 15 y 49 años afirma haber sufrido violencia sexual o física a manos de una pareja íntima en un período de 12 meses.

A falta de solo siete años, apenas el 15,4 % de los indicadores del Objetivo 5 de los que se disponen datos van «por buen camino», el 61,5 % se encuentra a una distancia moderada y el 23,1 % está lejos o muy lejos de las metas para 2030. En muchos ámbitos, los avances han sido demasiado lentos. Al ritmo actual, se calcula que se tardará 300 años en acabar con el matrimonio infantil, 286 años en subsanar las lagunas de protección jurídica y eliminar las leyes discriminatorias, 140 años en que las mujeres estén representadas en pie de igualdad en puestos de poder y liderazgo en el lugar de trabajo y 47 años en lograr la igualdad de representación en los parlamentos nacionales. Es necesario un liderazgo político, unas inversiones y unas reformas políticas integrales para dismantelar las barreras sistémicas que impiden alcanzar el Objetivo 5. La igualdad de género es un objetivo transversal y debe ser un elemento clave en las políticas, presupuestos e instituciones nacionales.

⁷³ ONU. Día Internacional de las Mujeres Rurales. Obtenido: 7/10/2023. <https://www.un.org/es/observances/rural-women-day>

Alrededor de 2400 millones de mujeres en edad laboral no tienen las mismas oportunidades económicas. A nivel mundial, casi 2400 millones de mujeres no tienen los mismos derechos económicos que los hombres 178 países continúan estableciendo barreras jurídicas que impiden la plena participación económica de las mujeres. A nivel mundial, casi 2400 millones de mujeres no tienen los mismos derechos económicos que los hombres. En 2019, una de cada cinco mujeres, con edades comprendidas entre los 20 y los 24 años, se casó antes de cumplir 18 años. Las niñas (Representante especial del secretario general de la ONU sobre la violencia contra los niños).

5.11 Dimensiones del trabajo de cuidado.⁷⁴



La mayoría de los trabajadores del cuidado remunerados son mujeres, con frecuencia migrantes, y cuando trabajan en la economía informal lo hacen en condiciones precarias y a cambio de un salario muy bajo. El trabajo de cuidados remunerado seguirá siendo una importante fuente de empleo en el futuro, en particular para las mujeres. La naturaleza relacional del trabajo de cuidados limita el potencial de sustitución de la mano de obra humana por robots y otras tecnologías. Las condiciones del trabajo de cuidados no remunerado tienen un impacto en la manera en que las cuidadoras y cuidadores no remunerados acceden al trabajo remunerado y permanecen en él, e influyen en las condiciones de trabajo de todos los trabajadores del cuidado.

Este “círculo de trabajo de cuidados no remunerado –trabajo remunerado– trabajo de cuidados remunerado” afecta así mismo, a la desigualdad de género en el trabajo remunerado fuera de la economía del cuidado, y tiene repercusiones en la desigualdad de género dentro de los hogares y en la capacidad de las mujeres y los hombres para prestar cuidados no remunerados. Redunda en el interés superior de todos y todas asegurar unas buenas condiciones de prestación de cuidados en sus formas tanto remunerada como no remunerada. Las políticas transformadoras y el trabajo de cuidados decente son fundamentales para asegurar un futuro del trabajo que se apoye en la justicia social y promueva la igualdad de género para todos. Su aplicación exigirá duplicar la inversión en la economía del cuidado, lo que podría conducir a la creación de 475 millones de empleos.

Las desigualdades en el trabajo de cuidados no remunerado y en la fuerza de trabajo están profundamente interrelacionadas. No pueden realizarse progresos sustantivos en la consecución de la igualdad de género en la fuerza de trabajo si no se afronta en primer lugar la desigualdad en la prestación de cuidados no remunerada a través del reconocimiento, la reducción y la redistribución del trabajo de cuidados no remunerado entre las mujeres y los hombres, así como entre las familias

⁷⁴ El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2019. ISBN 978-92-2-133482-8

y el Estado. Las políticas de cuidado son políticas públicas que asignan recursos para reconocer, reducir y redistribuir la prestación de cuidados no remunerada en forma de dinero, servicios y tiempo. Las políticas de cuidado abarcan la prestación directa de servicios de cuidado, tanto infantil como de personas mayores, y transferencias y prestaciones de protección social relacionadas con los cuidados destinadas a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares o de cuidado, a las cuidadoras y cuidadores no remunerados, o a las personas que requieren cuidados.

5.12 El reto laboral de la paz.⁷⁵



Hay una relación estrecha entre trabajo y paz, pero en el momento de definir la agenda las diferencias en los contenidos son notorias. Aunque el logro del trabajo decente y la democratización de las relaciones laborales constituyen fundamentos de la paz, discursos de analistas, empresarios y del propio Gobierno distan mucho de ese alcance. Algunos señalan que el reto consiste en que el crecimiento económico impulsado por la terminación del conflicto armado genere empleos suficientes para integrar a los excombatientes y a las víctimas del conflicto, apoyados con programas de empleo de choque. En esta perspectiva está el Gobierno, según la Estrategia de Respuesta Rápida a cargo del Ministerio del Posconflicto, en el que se prevén recursos para generar empleos de emergencia y proyectos productivos en cerca de 300 municipios priorizados.

Algunos sectores empresariales, no sin reservas, entienden el desafío como el compromiso de crear puestos de trabajo para excombatientes, eso sí, con estímulos económicos del Estado; mientras otros aspiran a la participación en proyectos de recuperación económica en zonas de conflicto a través de alianzas público-privadas. Varios gremios ven la oportunidad de crear una legislación laboral especial para el campo, y ponen como ejemplo el modelo peruano de agroexportación, basado en grandes inversiones del Estado y en una legislación excepcional con salario mínimo inferior, jornadas flexibles, generalización de contratos temporales y tercerizados, y menores aportes a la seguridad social. El tema laboral en los acuerdos entre el Gobierno y las Farc está específicamente en el primer punto: “Hacia un nuevo campo colombiano: reforma rural integral”, acápite 3.3.5. Formalización laboral rural y protección social’.

En este punto se plasma el compromiso de definir un plan progresivo que garantice protección social y derechos de los trabajadores rurales con aplicación de normas laborales consagradas en convenios de la OIT y en la legislación. El reto laboral de la paz es

⁷⁵ 4 José Luciano Sanín Vásquez. El reto laboral de la paz. Obtenido 19/10/2023: <https://ail.ens.org.co/mundo-sindical/reto-laboral-la-paz/>

fundamentalmente el logro del trabajo decente y la democratización de las relaciones laborales; tomárselo en serio implica reconocer, al menos, dos realidades y actuar sobre ellas. Lo primero es reconocer que es impensable una paz sostenible con los actuales indicadores de desigualdad, en buena medida resultado de la inmensa precariedad laboral; y lo segundo, reconocer que la organización y gestión del trabajo sin representación, participación, diálogo y negociación con los trabajadores y sus organizaciones, no solo incrementa la ya muy alta conflictividad laboral, sino que hace inviable la ampliación de la actividad económica en el país.

Una política pública de trabajo decente con prioridad en las zonas rurales dirigida a reducir la informalidad e ilegalidad laboral, que allí es del 64%, y a mejorar los exiguos ingresos y la baja cobertura de seguridad social, sería un gran aporte para hacer la paz duradera. Es urgente diseñar medidas para abordar los conflictos laborales, no solo porque el actual marco legal es incapaz de tramitar adecuadamente los miles de conflictos colectivos y el millón y medio de conflictos individuales que se presentan cada año, sino porque como sociedad, en todos los ámbitos y de manera importante en el trabajo, debemos aprender a tramitar las diferencias que se presentan entre trabajadores y empresarios. Abordar como reto laboral de la paz el logro del trabajo decente y la democratización de las relaciones laborales, conducirá a que la paz tenga contenido para 24 millones de trabajadores colombiano.

5.13 La jornada de trabajo.⁷⁶



La jornada de trabajo la encontramos consagrada en los artículos 158 a 167 del CST y podríamos identificarla con el tiempo o número de horas en que, efectivamente, el trabajador está desempeñando sus labores al servicio del empleador, bien sea durante un día, una semana o un mes. Generalmente hacemos referencia a la jornada diaria o a la jornada semanal. La Ley 1846 de 2017 modificó los artículos 160 y 161 del CST. Jornada ordinaria es la que acuerden las partes o, a falta de ese acuerdo, se entiende como ordinaria la jornada máxima legal. Ejemplos:

- Trabajador y empleador pueden acordar como jornada ordinaria siete horas diarias y cuarenta y dos horas semanales.
- Trabajador y empleador pueden acordar como jornada ordinaria tres horas diarias y dieciocho horas semanales.
- Trabajador y empleador pueden acordar como jornada ordinaria ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.

A partir del 15 de julio de 2023 la jornada máxima legal es de 47 horas. Si las partes guardan silencio, se entiende como ordinaria la jornada máxima legal, que precisamente es de ocho horas al día y cuarenta y ocho horas a la semana.

¿Qué ocurre si las partes pactan como ordinaria una jornada superior a la máxima legal?

Cuando ello sucede ese acuerdo es ineficaz. Como, por ejemplo, cuando se pacta una jornada ordinaria de diez horas diarias y sesenta horas semanales. Al no producir efectos la cláusula que contenga este pacto se entiende por no escrita, o por no válido el acuerdo verbal, de tal manera que en este caso las partes están regidas por la jornada máxima legal de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales. Jornada extraordinaria, máxima diaria y semanal: La jornada extraordinaria

⁷⁶ Cadavid Gómez, Ignacio. Cartilla del trabajo 2023 / Ignacio Cadavid Gómez, Eraclio Arenas Gallego; coord. ed. Solangy Carrillo-Pineda. -- 18ª ed. -- Medellín: Universidad de Medellín; Sello Editorial Universidad de Medellín, 2023.

es el tiempo que excede o que supera la jornada ordinaria, bien sea la máxima legal u otra que hayan acordado el empleador y el trabajador. Por ejemplo, teniendo presentes los casos anteriores sobre jornada ordinaria, tenemos que: • Si en el primer caso, el trabajador labora nueve horas diarias y cincuenta y cuatro horas semanales, está trabajando dos horas extras diarias y doce horas extras semanales. • Si en el segundo caso, el trabajador labora cuatro horas diarias y veinticuatro horas semanales, está trabajando una hora extra diaria y seis horas extras semanales. • Si en el tercer caso, el trabajador labora nueve horas diarias y cincuenta y cuatro horas semanales, está trabajando una hora extra diaria y seis horas extras semanales.

5.14 Brechas digitales relacionadas con el trabajo de género.⁷⁷



Las sociedades actuales se caracterizan por poseer un fuerte componente tecnológico. Los distintos espacios económicos, sociales y políticos no pueden permanecer ajenos al mundo digital que ya los atraviesa y cuyos avances son imparables. No obstante, hasta ahora el papel de mujeres en este campo ha sido secundario y en muchos casos invisibilizados. Formar parte de manera activa de la sociedad actual supone tener un papel importante en el mundo digital, no solo en su acceso, sino en su uso y en la posible obtención de beneficios derivada del mismo. Si ponemos el foco en la existencia de brechas digitales de género es importante distinguir entre los distintos tipos y qué papel juegan actualmente las mujeres dentro de las mismas.

Primera brecha de género. En este caso se hace referencia al desigual acceso a las infraestructuras y las herramientas digitales. Segunda brecha de género. Diferencias de género en usos y competencias digitales.

Tercera brecha de género. Los beneficios del uso de internet en su interrelación con las desigualdades sociales y de género existentes. Si atendemos de forma concreta a la diferencia existente entre hombres y mujeres respecto al acceso a algún dispositivo tecnológico para conectarse a Internet, los datos nos muestran que prácticamente no existen en la actualidad diferencias entre sexos. Así, según la encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación (TIC) en los Hogares, publicada en noviembre de 2022, mujeres y hombres presentan porcentajes similares en el uso diario de Internet. Cabe preguntarse si la eliminación de las brechas digitales contribuye a la desaparición de las desigualdades de género en la participación social y ciudadana.

Así, la mejora del acceso de los servicios públicos a través de internet puede facilitar el acercamiento de las administraciones a la ciudadanía. No obstante, mientras continúen existiendo

⁷⁷ Laura Elisa Mora Afonso. Beatriz Jiménez de Parga Maseda. Marisa Soletto Ávila. Diagnóstico de necesidades en competencias digitales de mujeres del ámbito cultural. Ministerio de Cultura y Deporte. Gobierno de España. Fundación Mujeres. 2023

las brechas digitales los beneficios que podría comportar esta accesibilidad se van a repartir de manera desigual. Los sectores de la población con más dificultades para conectarse a internet, como las mujeres con escasos recursos económicos, de edad avanzada estarán frente a un problema de falta de igualdad de oportunidades para acceder a servicios y derechos que les corresponden como ciudadanas. Además, quedarán apartadas o poseerán más dificultades para acceder a ayudas públicas de cualquier tipo, como las subvenciones culturales para llevar a cabo sus proyectos, lo que supone un lastre para su desarrollo profesional. La brecha digital entre mujeres y hombres en el sector cultural puede tener varias consecuencias negativas:

1. Limita el acceso a la información y la educación: La brecha digital puede impedir que las mujeres accedan a información valiosa sobre la cultura y el patrimonio. Esto puede limitar su capacidad para aprender sobre su historia y patrimonio cultural, y para participar en actividades culturales en línea.
2. Reduce las oportunidades de empleo y carrera: Las mujeres pueden enfrentar barreras para acceder a trabajos en el sector cultural si no tienen habilidades digitales. La falta de acceso a herramientas y tecnologías digitales también puede limitar las oportunidades de capacitación y desarrollo de habilidades para las mujeres en este campo.
3. Excluye a las mujeres de la participación y el liderazgo: La brecha digital también puede limitar la capacidad de las mujeres para participar en debates culturales y tomar decisiones importantes. Las mujeres pueden estar excluidas de los espacios digitales donde se discute y se toman decisiones sobre políticas culturales.
4. Perpetúa estereotipos de género: La brecha digital puede reforzar los estereotipos de género en el sector cultural, ya que las mujeres pueden tener menos presencia y voz en los espacios digitales donde se discuten y promueven la cultura. Esto puede perpetuar la discriminación y la desigualdad de género. En resumen, la brecha digital entre mujeres y hombres en el sector cultural puede tener consecuencias negativas para la igualdad de género, la inclusión y la diversidad cultural. Es importante tomar medidas para reducir esta brecha y promover la igualdad de oportunidades y acceso a las tecnologías digitales en este campo.

5.15 Glosario sobre la población trabajadora.⁷⁸

Población Asalariada. 1/ Es la población ocupada que percibe por parte de la unidad económica para la cual trabaja, un sueldo, salario o jornal por su trabajo.

Población con Percepciones No Salariales. 1/ Es la población ocupada que percibe por parte de la unidad económica como retribución a su trabajo, una comisión, porcentaje, honorarios, propinas o un pago a destajo.

Población de Estudio para las Características Económicas. 1/ Personas de 14 años y más de edad. Para las características económicas, se capta información de las personas de 12 años y más de edad, pero los resultados presentados referentes a la población activa son para las personas de 14 años y más de edad.

Población de 14 Años y Más. (Ver “Población en Edad de Trabajar (PET)”).

Población Desempleada Abierta, Población Desocupada, Población en Desocupación Abierta, Desocupados1/ o Personas Desempleadas. 4/ Personas que, no estando ocupadas en la semana de referencia, buscaron activamente incorporarse a alguna actividad económica en algún momento del último mes transcurrido.

Población Desempleada con Experiencia Laboral. 1/ Personas no ocupadas que buscaron trabajo en algún momento del último mes transcurrido y que declararon haber desarrollado con anterioridad algún trabajo.

Población Desempleada sin Experiencia Laboral. 1/ Personas no ocupadas que buscaron trabajo en algún momento del último mes transcurrido y que declararon no haber desarrollado con anterioridad ningún trabajo.

Población Disponible para Trabajar, Disponibles 1/ o Desocupados Encubiertos. Personas que, en la semana de referencia no trabajaron, no tenían trabajo y no buscaron activamente uno, por

⁷⁸ INEGI. - Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. NEGI. - Encuesta Nacional de Empleo y otras publicaciones. STPS. - Ley Federal del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo (OIT). INEGI. - Sistema de Cuentas Nacionales. Comisión para la Cooperación Laboral, Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN).- Los Mercados de Trabajo en América del Norte, Glosario, EUA, 1997. GLOSARIO DE TÉRMINOS LABORALES. Obtenido 10/11/ 2023 <https://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/glosario/glosario.htm>

considerar que no tenían oportunidad para ello, pero tienen interés en trabajar (Ver Condición de Disponibilidad para Trabajar).

Población en Desocupación Abierta. (Ver "Población Desempleada Abierta").

Población Económicamente Activa (PEA) 1/o Activos. 4/ Personas de 14 años o más que durante el periodo de referencia tuvieron o realizaron una actividad económica (población ocupada) o buscaron activamente realizarla (población desocupada abierta). En la ENE se incluía en esta categoría a las personas activas de 12 y 13 años.

Población Económicamente Inactiva (PEI) o Población No Económicamente Activa (PNEA). 1/ Personas de 14 o más años que durante el periodo de referencia no tuvieron un empleo ni realizaron una actividad económica, ni buscaron desempeñar una en el último mes previo al día de la entrevista. En la ENE se incluía en esta categoría además a las personas de 12 y 13 años que no trabajaban ni buscaban trabajo.

Población en Edad de Trabajar (PET) o Población de 14 Años y Más. Personas que por rebasar una edad especificada (14 años), se consideran aptas para trabajar, a las que en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo se les investiga su situación ocupacional, mediante la aplicación de un cuestionario básico de empleo. De acuerdo con criterios establecidos en algunos países desarrollados, la "población en edad de trabajar" es la que se sitúa entre 15 y 64 años, y en otros a partir de los 16 años. En la ENE esta población era la de 12 años cumplidos y más.

6 . COLECCIÓN DE AFICHES

MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo y la Bioética Laboral



Perfil profesional del inspector de Trabajo

Análisis del Profesor de la Escuela Superior de Administración Pública, Jesus Emiliano Castañeda Palacios, sobre las competencias comportamentales y funcionales de los Inspectores de Trabajo.



Todos los jueves

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



o haz clic aquí

U2Piloto



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo y la Bioética Laboral



Resumen de la primera y segunda temporada de 2022.

Escucha las conclusiones y análisis de las conferencias transmitidas.

Todos los jueves

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



o haz clic aquí

U2Piloto



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo y la Bioética Laboral



Audiolibro en versión podcast sobre glosario de términos del trabajo y la bioética.

Consulta la multimedia de catálogo alfabetizado de las palabras y expresiones del trabajo y la bioética, junto con su significado y comentarios.

Todos los jueves

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



o haz clic aquí

U2Piloto



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo y la Bioética Laboral



Prevención acoso laboral

Escucha lo que necesitas saber sobre el acoso laboral, con Julia Amparo Ruiz Quiroga, coordinadora del Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial de Bogotá.



Todos los jueves

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



o haz clic aquí

U2Piloto



El empleo es de todos Mintrabajo



U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA

El Mundo del Trabajo




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

Ingresar aquí

Para mayor información:
+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co
www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo



U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA

El Mundo del Trabajo




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

Ingresar aquí

Para mayor información:
+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co
www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo



U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA

Programa radial El Mundo del Trabajo y La Bioética Laboral

DIALOGANDO SOBRE EL NUEVO SUJETO LEGAL LABORAL CON



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

Ingresar aquí

Para mayor información:
+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co
www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo



U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA

PROGRAMA RADIAL El Mundo del Trabajo

Conferencias de los **Inspectores de Trabajo**
Primera temporada 2021

• NUESTROS CONFERENCISTAS •

 NATALIA CALDERÓN Biomédica Laboral	 FRANZ BARBOSA Derecho y Recursos Humanos Laborales	 ANA CARZÓN Dinámica Laboral
---	---	--



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

Ingresar aquí

Para mayor información:
+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co
www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org



Aplicación de la tutela en el derecho laboral.

Especial sobre la tutela como mecanismo transitorio para proteger los derechos fundamentales vulnerados y amenazados.

Todos los jueves

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



o haz clic aquí

U2 Piloto

Red de Radio



Pensión para la vejez de los trabajadores informales e independientes.

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

Todos los jueves

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



o haz clic aquí

U2 Piloto

Red de Radio



Red de Radio
Iniciativa de Voluntarios

unipiloto
ON LINE



Escúchala en:

<http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral>

<https://www.facebook.com/unipilotoradio>

<https://twitter.com/Unipilotoradio>

<https://tunein.com/radio/Unipiloto-Radio-Online-s133553/>

CIENCIA
Formación de
Formadores
Ética
SALUD
OCUPA-
CIONAL
MI
PRIMER
EMPLEO
LIBERTAD
NORMAS
Etica
Emprendimiento
VALORES
TRABAJO

Para mayor información

Ph: +300 574 78 11

ggomez@unipiloto.edu.co

ggomez@mintrabajo.gov.co

www.unipiloto.edu.co

www.unipiloto.edu.co

www.mercado.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Dirección Territorial de Bogotá



UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA

HORIZONTES DEL TRABAJO
COMO PROCESO VITAL

Sintonízanos

@Unipiloto Radio Online

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

Ingresa aquí

Para mayor información:

+57 300 574 78 11

ggomez@mintrabajo.gov.co



Red de Radio
Iniciativa de Voluntarios

www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral




JAMES OLARTE PEDRAZA
PRODUCTOR DEL PROGRAMA RADIAL

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

Ingresa aquí

Para mayor información:
+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co

U2 Piloto Red de Radio

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

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD DE COLOMBIA **Piloto** CON LA MAGIA DIGITAL DE
JUAN DAVID PULIDO GÓMEZ

Sintonízanos
@Unipiloto Radio Online
www.unipiloto.edu.co/emisora/



“El aliado que acompaña e implementa la virtualidad”

Ingresa aquí

Para mayor información:
+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co



U2 Piloto Red de Radio

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



Bioética Laboral

Ingresa a:
bioeticadeltrabajo.org

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



Para mayor información:
+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co

CIENCIA Ética LABORAL VALORES TRABAJO
LEGISLACIÓN SEGURIDAD SOCIAL MERCADO DE TRABAJO
ÉTICA SALUD OCUPACIONAL PRIMER EMPLEO (JUBILACIÓN)
ETICA Emprendimiento

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo

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



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

Ingresa aquí

Para mayor información:
+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co

U2 Piloto Red de Radio

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

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA
La explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes

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

Diálogo con el Inspector de Trabajo, Franz Henry Barbosa Amaya, se refiere a la identificación de los delitos de trabajo forzoso.

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

Para mayor información:
 +57 300 574 7811
ggomez@mintrabajo.gov.co www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo



U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA
 Red de Radio

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

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

Trámites Administrativos de Derecho Laboral Colectivo

Yolanda Angarita Guacari
 coordinadora del Grupo de Archivo Sindical de Mintrabajo

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

www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo



U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA
 Red de Radio

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

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

La gobernanza de los conflictos laborales en Bogotá

Edgar Pinto,
 Director Territorial Bogotá
 del Ministerio del Trabajo

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

www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo



U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA
 Red de Radio

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

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

Principios del derecho de asociación y el sindicalismo

Entrevista, Gabriel Pérez Puentes de Confederación General del Trabajo (CGT), se refiere a los principios del sindicalismo

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

Para mayor información:
 +57 300 574 7811
ggomez@mintrabajo.gov.co www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA **CONOCE TODO SOBRE LAS INCAPACIDADES LABORALES**

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

Con Fabio de Jesús Ernesto Poveda Vargas, Subdirección de Inspección del Ministerio del Trabajo
¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co www.bioeticadeltrabajo.org

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA **ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 53: EL ESTATUTO DEL TRABAJO**

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

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

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co www.bioeticadeltrabajo.org

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA **¿QUÉ ES LA ÉTICA PROFESIONAL Y PORQUÉ ES IMPORTANTE**

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

Actualízate con Olga Beltrán César Camarero de la Oficina de Egresados de la Universidad Piloto
¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co www.bioeticadeltrabajo.org

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA **En esta emisión, el gerente de Abastecimiento de Ecopetrol, Jaime Pineda Durán, se refiere a las buenas prácticas laborales como orientación a los trabajadores**

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

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

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co www.bioeticadeltrabajo.org

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD **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

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co www.bioeticadeltrabajo.org

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD **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.

ESCUCHANOS! 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

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD **Piloto** DE COLOMBIA

DAÑOS A LA SALUD POR CAUSAS LABORALES

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

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

ESCUCHANOS! 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

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD **Piloto** DE COLOMBIA

ESTRATEGIA DE GENERACIÓN DE EMPLEO PARA JÓVENES

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

EL DECRETO 688 DE 2021, CREA APOYO ECONÓMICO PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO PARA JÓVENES

Actualízate con Cosar Erika Camargo Roldán de la Oficina de egresados La Universidad Piloto de Colombia

ESCUCHANOS! 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

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo

DERECHOS HUMANOS Y JUSTICIA SOCIAL

ERRADIQUEMOS EL TRABAJO INFANTIL

Programa radial
El Mundo del Trabajo
Y LA BIOÉTICA LABORAL

Escucha las historias contadas por Estefanía Gómez sobre la prevención del trabajo infantil

 [Ingresar aquí](#)

Sintonízanos
@Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
<https://www.facebook.com/unipilotoradio>
<https://twitter.com/Unipilotoradio>
<http://tunein.com/station/75station1d1>

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
 ggomez@mintrabajo.gov.co

U2 Piloto Red de Radio

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

El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial El Mundo del Trabajo y La Bioética Laboral

SECCIÓN SOBRE LOS COMPROMISOS PARA EL MEDIO AMBIENTE

Conoce con **Julián Serna Giraldo** la crisis climática, la ecologización del trabajo y los empleos verdes

 [Ingresar aquí](#)

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

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
 ggomez@mintrabajo.gov.co

U2 Piloto Red de Radio

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

El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

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

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

[Ingresar aquí](#)

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

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

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
 ggomez@mintrabajo.gov.co

U2 Piloto Red de Radio

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

El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

Prevención y erradicación del trabajo infantil y protección integral al adolescente trabajador

Aida Stella Duarte Ballesteros, funcionaria de la Subdirección de Protección Laboral de Derechos Fundamentales del Ministerio del Trabajo.

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

www.bioeticadeltrabajo.org

U2 Piloto Red de Radio

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

[Ingresar aquí](#)



El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y La Bioética Laboral

DESCUBRE EL BIOTRABAJO Y LA BIOLABORALIDAD

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

Ingresar aquí

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co

U2 Piloto Red de Radio

OCTAVIO ARCILA

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

El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo

Actualízate con
Tito Martínez Ortiz
 conductor del programa.

Ingresar aquí

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

Ingresar aquí

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co

U2 Piloto Red de Radio

Tito Martínez

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

El Mundo del Trabajo
 Bioética Laboral

Escúchala en:

<http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral>
<https://www.facebook.com/unipilotoradio>
<https://twitter.com/Unipilotoradio>
<https://tumblr.com/radio/Unipiloto-Radio-Online-6133553/>

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co
www.bioeticadeltrabajo.org
www.mintrabajo.gov.co

U2 Piloto Red de Radio

CIENCIA Formación de Formadores
Ética Normas
Valores Trabajo

LEGISLACIÓN Laboral
PRIMER EMPLEO
VALORES Trabajo

MINTRABAJO **U2 Piloto**

Unipiloto

El Mundo del Trabajo

Ingresar a: virtual.unipiloto.edu.co
 Busca Bioética y el mundo del Trabajo
<http://virtual.unipiloto.edu.co/cursos/view.php?id=1377>

Ingresar a Unipiloto Radio Online
 Sintonízanos en:
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co
www.bioeticadeltrabajo.org
www.mintrabajo.gov.co

U2 Piloto Red de Radio

CIENCIA Formación de Formadores
Ética Normas
Valores Trabajo

LEGISLACIÓN Laboral
PRIMER EMPLEO
VALORES Trabajo

MINTRABAJO **U2 Piloto**

Unipiloto

El empleo es de todos Minitrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA LA INSPECCIÓN DE TRABAJO COMO HERRAMIENTA DE DIFUSIÓN DEL TRABAJO DECENTE

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

¿QUE ES LA INSPECCIÓN DE TRABAJO INTELIGENTE?

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co www.bioeticadeltrabajo.org

Red de Radio

El empleo es de todos Minitrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA ÉTICA EN LA TRANSICIÓN DE LA ACADEMIA AL MUNDO DEL TRABAJO

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

CON JOSÉ ADOLFO CASTAÑEDA RAMÍREZ
 COORDINADOR DE PROYECCIÓN SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD PILOTO

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co www.bioeticadeltrabajo.org

Red de Radio

El empleo es de todos Minitrabajo



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 Beiro (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

U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA

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

Red de Radio

El Mundo del Trabajo

unipiloto

Ingresa a: virtual.unipiloto.edu.co
 Busca Bioética y el mundo del Trabajo
<http://virtual.unipiloto.edu.co/course/view.php?id=1377>

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

Ética
 NORMAS
 VALORES
 TRABAJO

CIENCIA
 FORMACIÓN
 ÉTICA
 NORMAS
 VALORES
 TRABAJO

SEGURIDAD
 SOCIAL
 LEGISLACIÓN
 LABORAL
 PRIMERO
 EMPLEO
 ESTABILIDAD

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co www.unipiloto.edu.co
www.bioeticadeltrabajo.org

Red de Radio

Unipiloto

Dirección Territorial de Bogotá

 Organización Internacional del Trabajo

PROGRAMA RADIAL

El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

Las Normas Internacionales del Trabajo

María Laura Fino
Especialista OIT

 **Jueves 10 y 17 de febrero 2022**
 **12:00 p.m. - 1:00 p.m.**

Conéctate
www.bioeticadeltrabajo.org



 El empleo es de todos 

 El empleo es de todos 



Programa radial
El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

PREVENCIÓN DEL SUICIDIO ASOCIADO AL TRABAJO



 **CONVERSATORIO**
Angela María Gómez Marín,
Directora de la fundación
construyéndonos



 ¡ESCUCHENOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.
www.bioeticadeltrabajo.org

 El empleo es de todos 



Programa radial
El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



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

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



 ¡ESCUCHENOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.
www.bioeticadeltrabajo.org

 El empleo es de todos 



Programa radial
El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



CONOZCA EL MECANISMO DE PROTECCIÓN PARA LA VEJEZ CON INGRESO ECONÓMICO

Explicación del Piso de Protección Social por **Fran Michel Charry Trujillo** Director Regional de Bogotá de Colpensiones



 ¡ESCUCHENOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral

Conozca los servicios de los centros de atención laboral, asesoría legal y psicológica para trabajadores de caña de azúcar, huertos, flores y palma de aceite.

Entrevista a
Andrés Vera Esobarí,
Escuela Nacional Sindical.

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

Logos: U2 Piloto, Red de Radio, Sintonizanos, and a QR code.

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral

PREVENCIÓN CON ESTAFAS A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES

Todo lo que necesitas saber sobre las agrupadoras ilegales, con la entrevista a **Antonio José García Betancur,** Gerente de la Federación Colombiana de Entidades Autorizadas para la Afiliación a la Seguridad Social Integral de los Trabajadores Independientes – FEDECOLTA.

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

Logos: U2 Piloto, Red de Radio, Sintonizanos, and a QR code.

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral

TRANSICIÓN DEL MUNDO DEL ESTUDIO AL MUNDO DEL TRABAJO

Diálogo con
Jesús Emiliano Castañeda palacios
consultor empresarial

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

Logos: U2 Piloto, Red de Radio, Sintonizanos, and a QR code.

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral

Conozca el mecanismo de protección para el trabajador informal o por horas y que no alcanza a cotizar a pensiones

Explicación del Piso de Protección Social: Director regional de Bogotá de Colpensiones, **Fran Michel Charris Trujillo**

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

Logos: U2 Piloto, Red de Radio, Sintonizanos, and a QR code.

El empleo es de todos Mintrabajo



U2Piloto
Red de Radio

Simtonizanos
Unipiloto Radio Online
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 Coordinadora de
Política Administrativa de la Dirección Territorial
de Bogotá del Ministerio de Trabajo.

¡ESCUCHAMOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.
www.bioeticadeltrabajo.org

es de todos



U2Piloto
Red de Radio

Simtonizanos
Unipiloto Radio Online
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.

¡ESCUCHAMOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo



ACOSSET
ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

U2Piloto
Red de Radio

Simtonizanos
Unipiloto Radio Online
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 ACOSSET.

¡ESCUCHAMOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El mundo del trabajo
y la Bioética Laboral

**¿Qué entendemos hoy por
bioética y cuál es su relación
con los derechos laborales?**

Es un movimiento mundial en pro de la vida y como
una ética aplicada al trabajo digno y decente.

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

o haz clic aquí

U2Piloto
Red de Radio

www.bioeticadeltrabajo.org



MINISTERIO DEL TRABAJO

Programa radial

El mundo del trabajo
• y la Bioética Laboral •



Nociones básicas de derecho laboral

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



Todos los jueves

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



o haz clic aquí

U2 Piloto

Red de Radio



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

U2 Piloto

Red de Radio



MINISTERIO DEL TRABAJO

Programa radial

El mundo del trabajo
• y la Bioética Laboral •



Relación entre biología, derecho y trabajo

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



Todos los jueves

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



o haz clic aquí

U2 Piloto

Red de Radio



El empleo es de todos

Mintrabajo

programa radial

El mundo del trabajo
• y la Bioética Laboral •

La estructura social de las hormigas como referente del biotrabajo.

Historias y ejemplos sobre la biolaboralidad, contadas por Estefanía Gómez Castaño.

Todos los jueves

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



o haz clic aquí

U2 Piloto

Red de Radio



El empleo es de todos

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 Piloto Red de Radio



Programa radial

El mundo del trabajo y la Bioética Laboral

Historia de la empresa que redujo la jornada laboral a cuatro días.

Entrevista a Roberto Gutiérrez - Gerente de jabones Hada, sobre la flexibilidad de la jornada laboral.



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

 [o haz clic aquí](#)

U2 Piloto Red de Radio



Programa radial

El mundo del trabajo y la Bioética Laboral

Reconocimiento de derechos laborales a trabajadoras sexuales en estado de gestación, el derecho del que esta por nacer, el fuero materno y el mínimo vital.

Jurisprudencia laboral. Sentencia de la Corte Constitucional. T-629/10. Acción de tutela instaurada contra bar discoteca / igualdad en la constitución.

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

 [o haz clic aquí](#)

U2 Piloto Red de Radio



Programa radial

El mundo del trabajo y la Bioética Laboral

Corte Costitucional reconoce derechos laborales a la modelo webcam

Sentencia t-109/21.
Acción de tutela formulada por fantina contra pedro blanco, sobre la vulneración de los derechos fundamentales.

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

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

 [o haz clic aquí](#)

U2 Piloto Red de Radio



Especial sobre derechos fundamentales.

- Impulso al trabajo para los adultos mayores.
- Ley de "segundas oportunidades". Incentivos económicos para fortalecer el acceso y las oportunidades en empleo y formación para la población pospenada.
- El servicio doméstico.

Escucha a Mauricio Rubiano Bello, director de derechos fundamentales del trabajo, del Ministerio del Trabajo.

Todos los jueves

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



o haz clic aquí



La ética ciudadana

Reflexionando con Álvaro Pedraza Osorio sobre una filosofía en valores para el trabajador latinoamericano.



Todos los jueves

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



o haz clic aquí

U2 Piloto

Red de Radio



Aplicación de la Ley 1901 y el Decreto 2046 de 2019, creando la condición legal empresarial de beneficio e interés colectivo.

Impacto en la dimensión de prácticas laborales.



Todos los jueves

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



o haz clic aquí



Como incorporar los universales al trabajo

Explicación de Sara Caicedo, consultora de la empresa Me Empleo 4.0, sobre la aplicación de la ética laboral.



Todos los jueves

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



o haz clic aquí

U2 Piloto

Red de Radio

Programa radial

El mundo del trabajo y la Bioética Laboral

Valores y principios éticos fundantes para el mundo del trabajo y la convivencia social.

Diálogo con Álvaro Pedraza, desde una mirada bioética

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

 o haz clic aquí

U2Piloto Red de Radio

es de todos

Programa radial

El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

¿Qué es la licencia de paternidad?

Nuevas normas sobre las licencias de paternidad, entrevista a Alexander Bustamante Toro, presidente del Colegio de Juristas del Quindío.

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

U2Piloto Red de Radio

MINISTERIO DEL TRABAJO

Programa radial

El mundo del trabajo y la Bioética Laboral

La cotización a pensión para los trabajadores informales

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

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

 o haz clic aquí

U2Piloto Red de Radio

MINISTERIO DEL TRABAJO

Programa radial

El mundo del trabajo y la Bioética Laboral

La seguridad y la salud en el trabajo

Entrevista a Adriana Solano, presidenta del Consejo Colombiano de Seguridad.

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

 o haz clic aquí

U2Piloto Red de Radio

MINISTERIO DEL TRABAJO



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

¿Qué pasará con los contratos de prestación de servicios?

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



Todos los jueves

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



o haz clic aquí

U2 Piloto Red de Radio

MINISTERIO DEL TRABAJO



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



La Bioética aplicada en el trabajo

Conferencia de Jaime Durán García, decano de Ingeniería Mecatrónica de la Universidad Piloto de Colombia.



Todos los jueves

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



o haz clic aquí

U2 Piloto Red de Radio

MINISTERIO DEL TRABAJO



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



El estatuto del trabajo

Diálogo con Alexander Bustamante Toro, presidente del Colegio Quindiano de Juristas, sobre la aplicación del Artículo 53 de la Constitución Política.



Todos los jueves

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



o haz clic aquí

U2 Piloto Red de Radio

MINISTERIO DEL TRABAJO



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



Historia del Colegio Nacional de Inspectores de Trabajo y Servidores Públicos

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

Todos los jueves

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



o haz clic aquí

U2 Piloto Red de Radio



PROGRAMA INSTITUCIONAL
**BIOÉTICA LABORAL
Y EL MUNDO
DEL TRABAJO**

CONSÚLTELO EN:
 <http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral>



El empleo
es de todos

Mintrabajo



7 . MAPAS MENTALES.

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

Los conectores lógicos y las bifurcaciones del discurso, así como su argumentación tienen como punto de referencia, la preparación para la vida laboral. Los mentefactos elaborados servirán para preparar una versión preliminar de los talleres a realizar antes de ser corregido con líneas asociativas que relacionan los conceptos como resultado de una amplia investigación. La utilización de la cartografía mental permite ver los hechos y las relaciones trabajo - Bioética y así organizar los conceptos y datos fundamentales.⁷⁹



⁷⁹ El libro de los mapas mentales, 1993, Tony Buzan y Barry Buzan, Ediciones Urano S.A; Barcelona.

7.1 El mapa mental y el juego de roles como herramientas para multiplicar aprendizajes.⁸⁰



Mapa mental:⁸¹

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

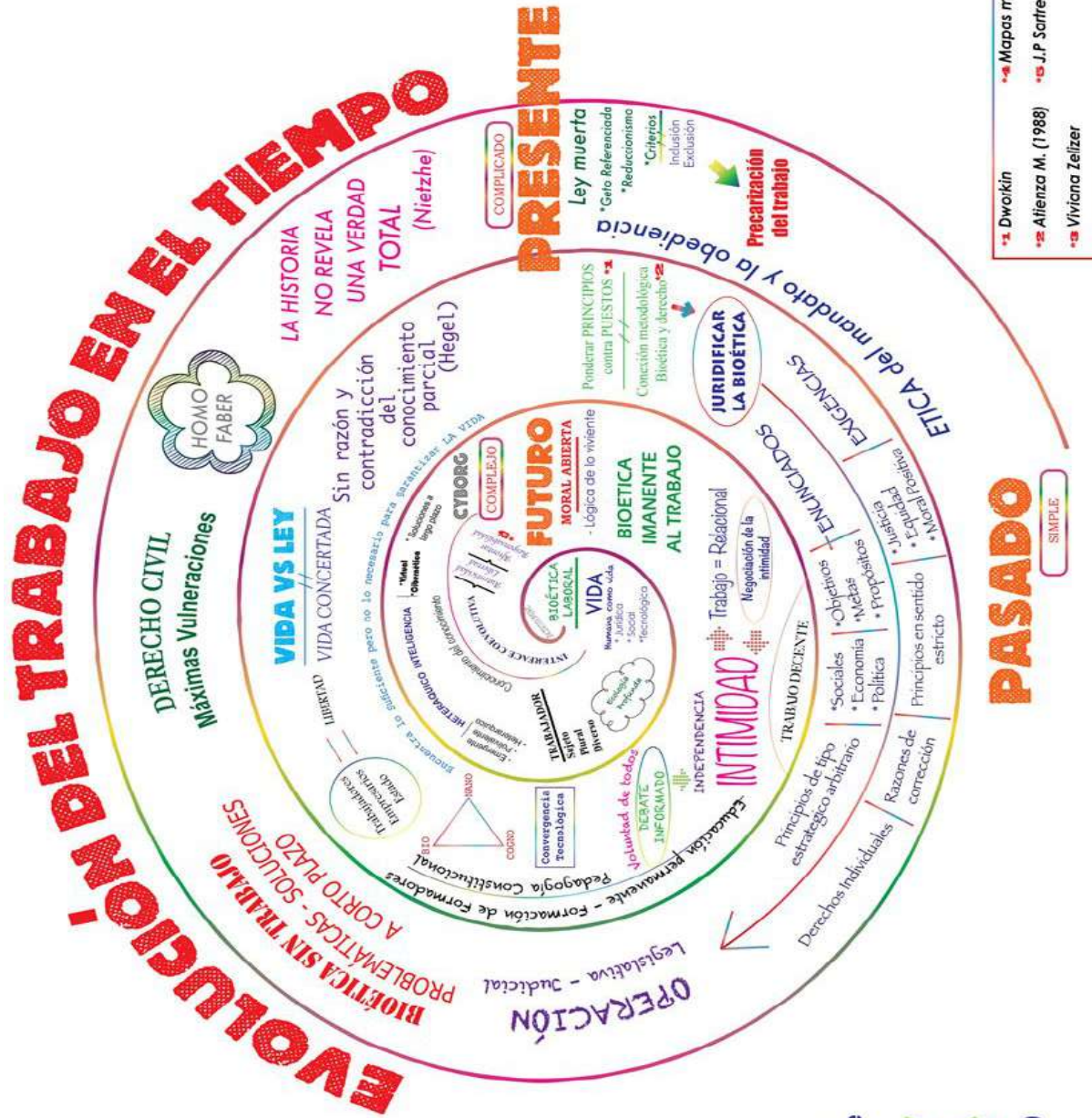
Paso a paso: Compartir un texto, una exposición, un video (película, programa de tv) o cualquier recurso que hable sobre el tema de interés. Proponer a los participantes que saquen las ideas más significativas del recurso educativo (realizar una lluvia de ideas y conceptos). Ordenar las ideas y los conceptos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

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

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

⁸⁰ Manual de derechos laborales N° 11. Multiplicación de Saberes, Escuela Nacional Sindical. Centros de Atención laboral. 2020. Medellín-Colombia

⁸¹ Ibidem

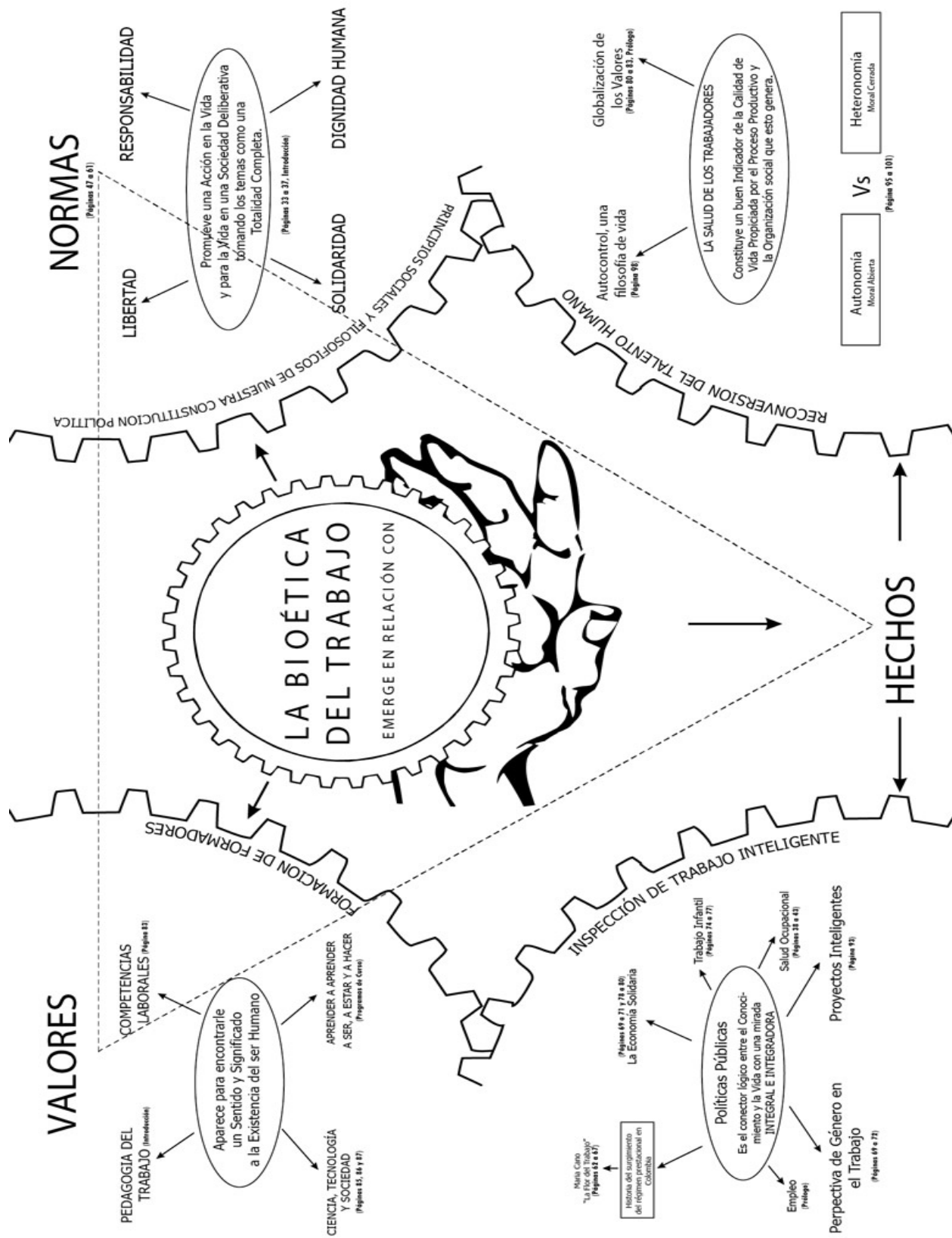


- *1 Dworkin
- *2 Atienza M. (1988)
- *3 Viviana Zelizer
- *4 Mapas mentales
- *5 J.P. Sartre

Estrella
Irradiante

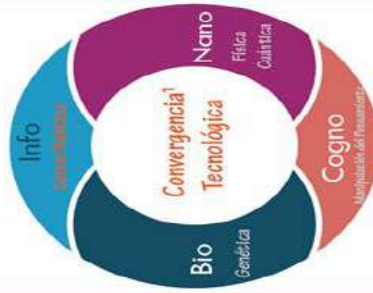


4.000.000
de años



Bioética Imanente al Trabajo

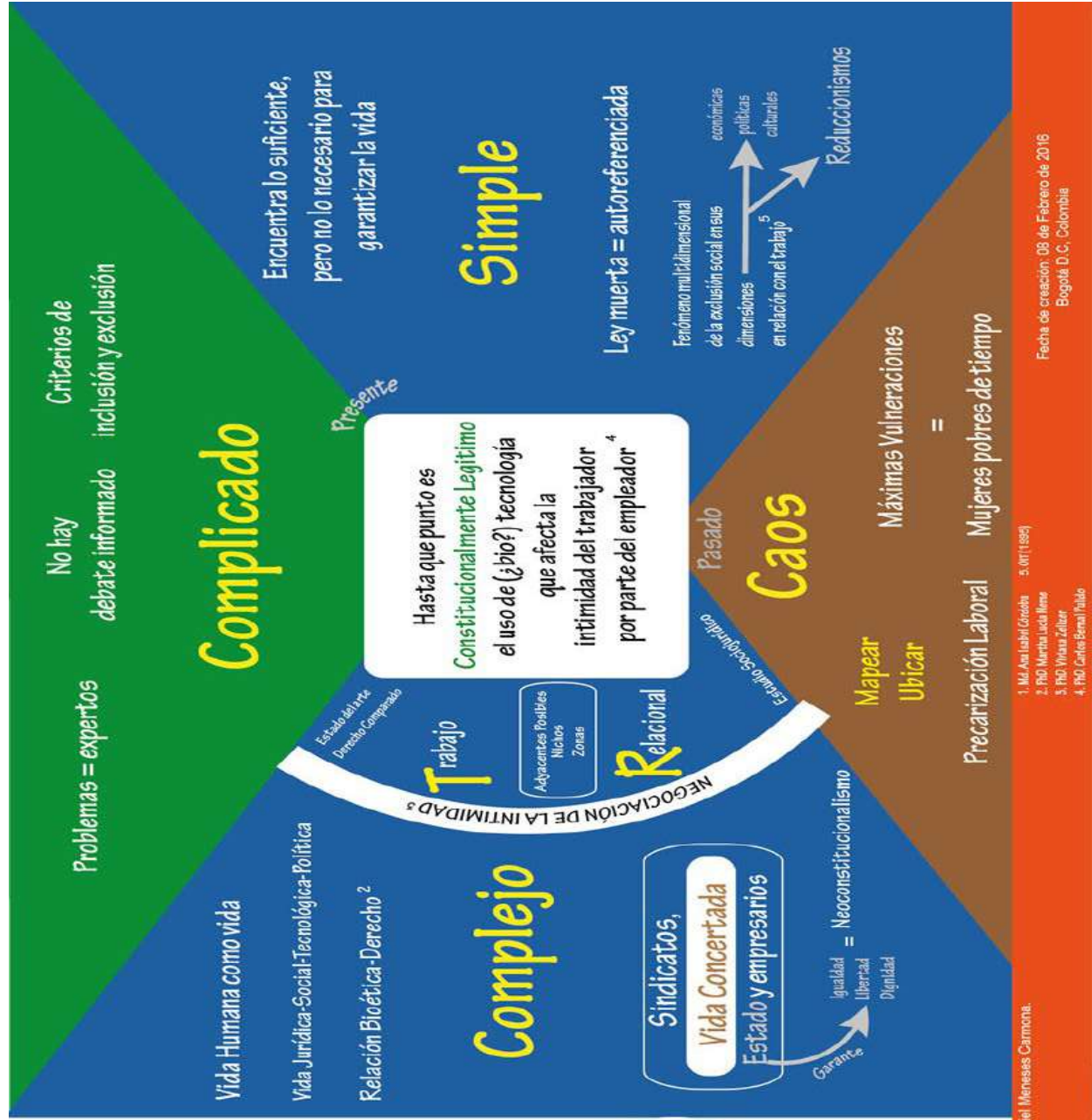
Llevar los Principios
a las reglas



Sentencia T629 de 2010

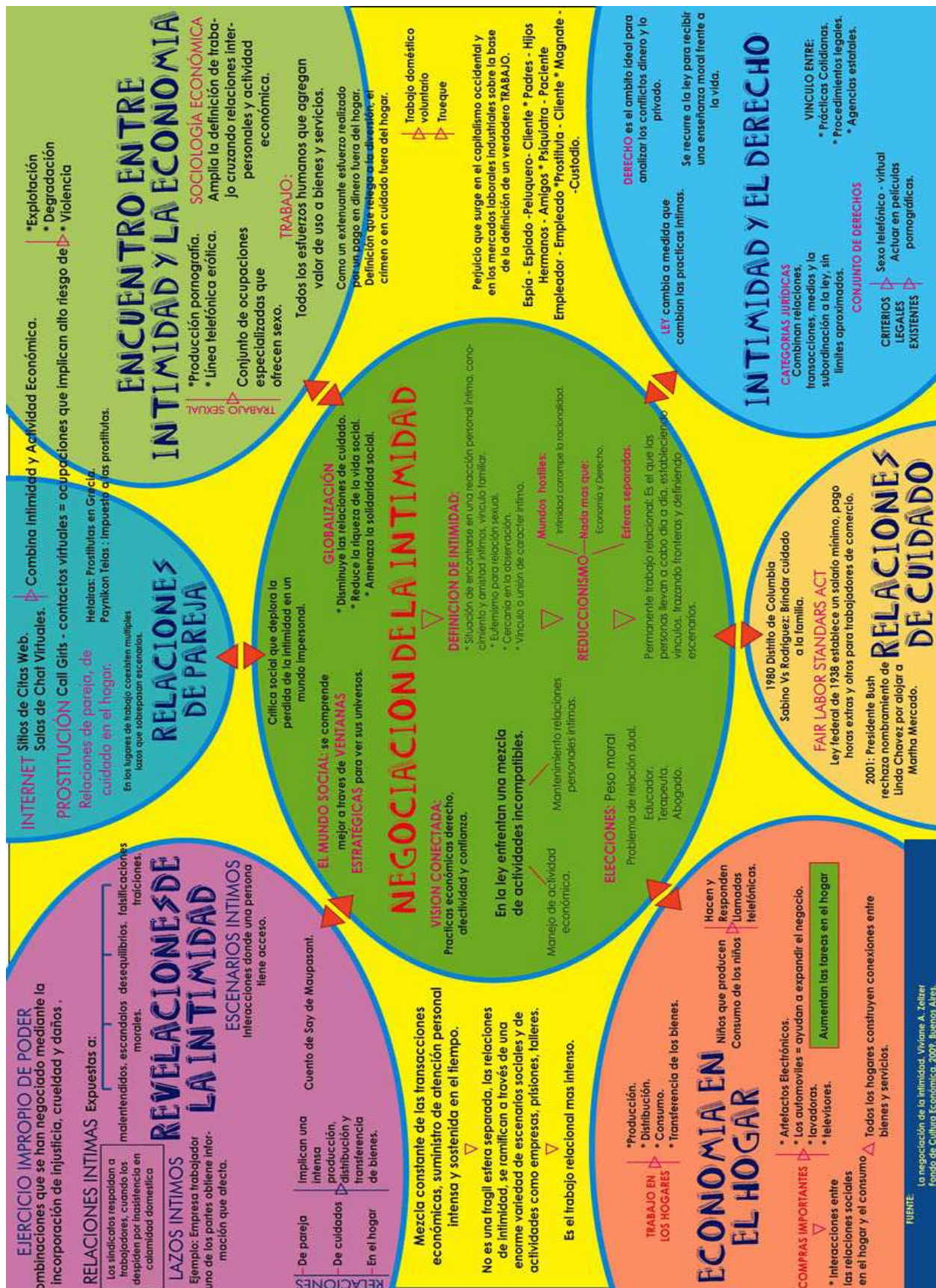
Pluralidad de opciones morales

Mentores: Doctores en Bioética: Ingeborg Carvajal Freyes y Daniel Meneses Carmona.
Gestor: Magister en Bioética: Gabriel Ignacio Gómez Vain.
Productor: Ingeniero Juan David Pulido Gómez.
ISBN: 9789583358987



1. M. Ana Isabel Gróth
2. PhD Martha Julia Illera
3. PhD Wilma Zúñiga
4. PhD Carlos Bernal Pulido
5. MTT 1993

Fecha de creación: 08 de Febrero de 2016
Bogotá D.C., Colombia







INTERNACIONAL

italia

"Estatuto del Trabajo de Italia, Ley 300 de 1970, artículo 4, prohibición del uso de equipos audiovisuales y equipos de monitoreo para controlar la actividad de los trabajadores, salvo que existiera un acuerdo previo entre los representantes sindicales de la empresa y el empleador"

españa

"Sentencia del tribunal constitucional [por 156/2004] del 15 de noviembre: Los derechos fundamentales constituyen un límite al ejercicio del poder subordinado por el trabajador, así como el poder de dirección del empleador constituye un límite para el ejercicio inextinguible de los derechos de los trabajadores."

chile

"Ello sobre la empresa Aigua Chile SPA, donde se pronunció con el objeto de que se declare: a) que el sistema de vigilancia vía videocámara constituye un control ilícito de los trabajadores cuando su uso tiene por objeto vigilar el desempeño laboral de éstos, porque se afecta el derecho a la intimidad, vida privada y honra de los dependientes."

francia

Ley Khumri 1º de enero de 2017
"Derecho a la desconexión de dispositivos electrónicos en vacaciones y en horario no laborales"

ONU

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es dada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en 1948 consagra el derecho al trabajo (Art. 23) y el Art. 12: Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques. Resolución ARES98157 de la Asamblea General de la ONU relativa al derecho a la privacidad en la era digital. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Artículo 8.1 del Convenio para la protección de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales

consejo de europa en 1950

"Consagra el derecho al respeto a la vida privada y familiar, determina en el numeral segundo que la injerencia de las autoridades públicas debe ocurrir de manera excepcional, debe ser prevista en la ley, y solo en caso de ser necesario como medida de salvaguarda de la seguridad nacional, el bienestar económico del país, la producción de la salud, entre otros aspectos"

Unión Europea

tribunal europeo de derechos humanos
Sentencia en contra del trabajador: Barbulescu vs Rumania, sobre la utilización del trabajador de sus dispositivos electrónicos

LEGISLACION UNIVERSAL SOBRE TRABAJO, INTIMIDAD Y BIOÉTICA

normas

Ley 1474 de 2011, Artículos 80 y 81, divulgación de campañas institucionales de prevención de la corrupción, protección y promoción de los derechos fundamentales de las colombianas.
Resolución 25-66 de 2008 en su Art 14, crea los comités de convivencia laboral.

jurisprudencia

Sentencia T-629/10, se relaciona la dignidad humana del trabajador con el contrato de trabajo y protección de nuestra casa de familia y en estado de embarazo.
Sentencia T-475 de 1992 de la Corte Constitucional, protección al trabajo en todas sus modalidades.
Sentencia T-444 de 1992, sobre el derecho genérico a la intimidad.
Sentencia T-768 de 2006: "En relación a la intimidad en el trabajo, la Corte Constitucional señala que la información relacionada con el ámbito de trabajo tiene repercusión social, y en esa medida no tenía una protección tan elevada como la del domicilio personal".
Sentencia T-427 de 2013, se determinan cuatro tipos de información: la política, la semiprivada, la privada y la reservada.
Sentencia de la Corte Constitucional T-768 de 2006, analiza los medios de control a través de videos por parte de una entidad financiera.
Sentencia T-475 de 1992 de la Corte Constitucional de Colombia. Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz.
Sentencia T-444 de 1992 de la Corte Constitucional de Colombia. Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero.

constitución política

Artículo 1º de la Carta, titulado "De los principios fundamentales", se señala que uno de los fundamentos del estado social de derecho es el trabajo.
Artículo 13, establece propiamente la noción de vida privada y sus implicaciones.
Artículo 31, prohibición de obligar a una persona a declarar contra sí o contra sus seres queridos.
Artículo 74, acceso de los particulares a los documentos públicos y el secreto profesional.
Artículo 28, regula lo relacionado sobre inviolabilidad del domicilio.
Artículo 25, el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
Artículo 33. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo.



Organización Internacional del Trabajo (OIT) - 1997:

Reportorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de altos personal de trabajadores: el cual no tiene fuerza vinculante pero sí prevé diferentes reglas sobre la protección de la intimidad de los trabajadores, sin desconocer la libertad de control del empleador.

La Declaración de la O.I.T. relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento: El trabajo decente (1998 -). Este documento es una visión actualizada sobre las diversas modalidades de trabajo, que anteriormente se reducía al trabajo remunerado y subordinado y no el que se por cuenta ajena, siendo este un paradigma de la regulación laboral Fordista. Es así como se abarcan a todos los trabajadores, sea cual sea el modo y el sector en donde trabajan: el trabajo asalariado, por cuenta propia y a domicilio, ya sea en la economía regular o en el sector no estructurado (informal)



"Tribunal Laboral de Apelación del Reino Unido, fallo del 16 de abril de 2013, el caso Contado de Swansea vs. Mr. D.A. Gayle, referente al control audiovisual por parte del empleador".



declaración universal de Bioética y Derechos humanos 2005

Significó un punto de corte entre la Bioética clásica, desprovista de una visión social y política, con la nueva Bioética, que ubica al hombre en un escenario global junto a sus semejantes y a los demás integrantes de la biosfera. Se integra a la declaración universal de derechos humanos de 1948
Menciona problemática de los derechos relacionados con los condicionamientos sociales y económicos de la vida

consejo nacional de Bioética

Ley 1374 de 2010; sus objetivos son la búsqueda de la erradicación de la pobreza, valoración de la dignidad humana.
Busca: La promoción del bien general, asesorar, reflexiones éticas de ciencia y tecnología, promoción de la educación en bioética.

8 . EPÍLOGO.

8.1 El sueño de escribir un libro:

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

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

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

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

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

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

Para este trabajador incansable nada puede ser aplazable. Hay que aprovechar el aquí y el

ahora. "No necesitamos esperar que lleguen recursos de Bogotá para hacer realidad una bioética del trabajo, sino que lo estamos haciendo ya", enfatiza Gabriel.

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

"Mi tarea es proteger el derecho al trabajo bajo los parámetros que establece la ley. El problema es que las leyes van por un lado y la realidad por otro", dice Gómez. Pero su lucha no se detiene con el libro, pues ya vislumbra su proyecto a seguir: "La idea es hacer redes de bioética, donde todas las personas que estén preocupadas por la vida nos organicemos y empecemos a transformar las relaciones de consumo y poder."⁸²

8.2 Reseña histórica de la Universidad Piloto de Colombia:

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

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

Fue así como distinguidas personalidades vieron con interés el desbordante ánimo que se

⁸² Diario Palmira hoy, Ángela María Guzmán, 8 de mayo de 2004.

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

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

Los estudiantes invitaron a distinguidos profesionales para encargarnos de las respectivas cátedras y con el correr de los años, terminaron su preparación académica y profesional y obtuvieron su respectivo título en la Universidad que habían fundado, el 27 de mayo de 1970, en la Academia Colombiana de la Lengua, se graduó la primera promoción de la Universidad Piloto de Colombia.

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

“Universitates de Maestros y Universitates de Estudiantes”

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

En consecuencia, los gestores de la creación de la Universidad Piloto de Colombia siguieron el ejemplo de la universidad italiana de Bolonia, creada en el año 1153, es decir que 800 años después se revivió la denominada “*Universitas Scholarium*”, en donde los estudiantes convocaron a sus maestros y le dieron a la organización su propio estilo de administración”.⁸³

⁸³ Portal web: Universidad Piloto www.unipiloto.edu.co. Obtenido 25/07/2022.

9 . BIBLIOGRAFÍA.

Recursos Electrónicos.

¿Época de cambios o un cambio o de época? Círculo de Apoyo. (s.f.). Blog. El Trabajo Que Reconecta México. Recuperado el 15 de julio de 2021, de <https://circulodeapoyo.org/blog/>

Aguayo W, P. (2010). John Dewey, Teoría de la Valoración. Rev. filos., 66, 263-266. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-43602010000100016>. Recuperado el 20 de julio de 2021, de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-43602010000100016&lng=es&nrm=iso. ISSN 0718-4360.

Benavides Martínez, C. (s.f.). Capra, Fritjof. McN Biografías. Recuperado el 20 de julio de 2021, de <http://www.mcnbiografias.com/app-bio/do/show?key=capra-fritjof>

Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes. (s.f.). Isonomía: Revista de teoría y filosofía del derecho. Recuperado el 01 de enero de 2020, de <http://www.cervantesvirtual.com/obravisor/isonomia-revista-de-teoria-y-filosofia-del-derecho-3/html/p0000015.htm>

Bibo, L. G. (2022, 13 de enero). 2022, un año clave para revertir la pérdida de biodiversidad. El Espectador. Recuperado el 25 de septiembre de 2022, de <https://www.elespectador.com/ambiente/bibo/2022-un-ano-clave-para-revertir-la-perdida-de-biodiversidad/>

Bobbio, N. (s.f.). Problema del positivismo jurídico. Distribuciones Fontamara S.A. –México. Recuperado el 02 de enero de 2020, de http://cv.uoc.edu/mat/03_001/Teod4-1.htm

COIN. Centro de Orientación e Investigación Integral. República Dominicana. PNUD violencia contra las Mujeres Trabajadoras Sexuales. Cartilla N ° 1.

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

De Fazio, F. (s.f.). Sobre La teoría del derecho de Robert Alexy. Análisis y crítica, de Jan-R.

Sieckmann. Análisis Filosófico, 36(1), 193-196. Recuperado el 02 /05/2022: [//www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182016000100193&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182016000100193&lng=es&tlng=es).

Díaz Marín, J. (2017). Críticas al positivismo jurídico. Gradoceroprensa. Recuperado el 20 de julio de 2021, de <https://gradoceroprensa.wordpress.com/2017/03/28/criticas-al-positivismo-juridico/>

Filax, G. (2011). El trabajo que reconecta: una entrevista con Joanna Macy. Aurora, 8(1), 27-36. Recuperado el 20 de julio de 2021, de <http://aurora.icaap.org/index.php/aurora/article/view/88/107>

Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN.958-33-5666-2. Bioética Laboral. p.p. 28. Arteb. 2018. Bogotá

INEGI. - Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. NEGI. - Encuesta Nacional de Empleo y otras publicaciones. STPS. - Ley Federal del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo (OIT). INEGI. - Sistema de Cuentas Nacionales. Comisión para la Cooperación Laboral, Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN).- Los Mercados de Trabajo en América del Norte, Glosario, EUA, 1997. GLOSARIO DE TÉRMINOS LABORALES. Obtenido 10/11/2023 <https://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/glosario/glosario.htm>

Innovar Sustentabilidad. (s.f.). Comprometerse con la regeneración del planeta es el único camino. Recuperado el 20 de julio de 2021, de <https://www.innovar-sustentabilidad.com/comprometernos-con-la-regeneracion-del-planeta-es-el-unico-camino/#:~:text=Para%20revertir%20el%20calentamiento%20global,empresas%20y%20el%20medio%20ambiente>.

José Luciano Sanín Vásquez. El reto laboral de la paz. Obtenido 19/10/2023: <https://ail.ens.org.co/mundo-sindical/reto-laboral-la-paz/>

Josefa MONTALVO ROMERO. Premisas para la paz: Justicia Social con Trabajo Decente. Anuario Jurídico y Económico Escurialense, LVI (2023) 59-72 / ISSN: 1133-3677. Universidad Veracruzana México. Obtenido 19/10/2023 de file:///C:/Users/GABRIEL/Documents/Dialnet-

PremisasParaLaPaz-8789547.pdf

Juango. (s.f.). Historia de la filosofía medieval. Tema 5. La Escolástica. 1.- El nacimiento de la escolástica. Recuperado el 22 de junio de 2020, de <http://juango.es/files/tema5escolastica.pdf>.

Küng, H. (2009), op. cit.

Luis Razeto. Universitat Nova de Barcelona. El "Factor C": La Fuerza de la Solidaridad en la Economía (Entrevista) Obtenido 3/10/2023: <https://www.luisrazeto.net/content/el-factor-c-la-fuerza-de-la-solidaridad-en-la-economia-entrevista>

Marina Castañeda. El machismo invisible: un enfoque interpersonal Obtenido 26/09/2023: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/35540383/8_Ensayo5_El_machismo_Castaneda_mt_inv_f4-libre

Marina Castañeda. El machismo invisible: un enfoque interpersonal Obtenido 26/09/2023: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/35540383/8_Ensayo5_El_machismo_Castaneda_mt_inv_f4-libre.

Max-Neef, M., Elizalde, A., & Hopenhayn, M. (2010). Desarrollo a escala humana. Opciones para el futuro. Biblioteca CF+S. Recuperado el 02 de febrero de 2022, de <http://habitat.aq.upm.es/deh/adeh.pdf>.

ONU. Día Internacional de las Mujeres Rurales. Obtenido: 7/10/2023. <https://www.un.org/es/observances/rural-women-day> El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2019. ISBN 978-92-2-133482-8

ONU. Día Internacional de las Mujeres Rurales. Obtenido: 7/10/2023. <https://www.un.org/es/observances/rural-women-day>

Organización internacional del trabajo oit. Tomado de <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

Página Web y Blog bioeticadeltrabajo.org.

Página Web y Blog bioeticadeltrabajo.org.

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

Pinto Fontanillo, J.A. (2003). La teoría de la argumentación jurídica en Robert Alexy. Madrid: Universidad Complutense. Recuperado el 15 de julio de 2021, de
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/2231/>

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

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

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (s.f.). ¿Qué hacemos? Ambiente y desarrollo sostenible. Recuperado el 18 de julio de 2021, de
<https://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/climate-and-disaster-resilience.html>

Sabiduría.com. (s.f.). Ken Wilber: Biografía y pensamiento. Recuperado el 20 de julio de 2021, de <http://www.sabiduria.com/filosofia/ken-wilber.html>

Santoemma, I. (2015/2016). Cuerpos, mujeres, explotación: la era del biotrabajo y sus implicaciones. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado el 02 de mayo de 2022, de
https://www.academia.edu/36532671/Cuerpos_mujeres_explotaci%C3%B3n_la_era_del_biotrabajo_y_sus_implicaciones

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

Universidad de Alicante. (s.f.). Robert Alexy. Recuperado el 01 de enero de 2020, de
<https://web.ua.es/es/argumentacionjuridica/informacion-academica/curriculos->

Fuentes y Consultas.

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

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

Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN.958-33-5666-2. Bioética Laboral. p.p. 28. Arteb. 2018.Bogotá.

Salazar Londoño, E. P. (2012). Interpretación e integración normativa. Prolegómenos-Derechos y Valores, 15(29), 45-61.

Pavlakos, G. (2013). Derecho, derechos y discurso. La filosofía jurídica de Robert Alexy. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Olvera Lara, Y. O. (2015). Ponderación y contenido esencial de los derechos fundamentales: una óptica distinta del Wesensgehalt. Revista De Investigación Y Análisis “De Jure”, (7), 1-13.

Alexy, R. (2013). "Derecho, moral y la existencia de los derechos humanos". Signos Filosóficos, p.p. 153-171. México.

Cadavid Gómez, Ignacio. Cartilla del trabajo 2023 / Ignacio Cadavid Gómez, Eraclio Arenas Gallego; coord. ed. Solangy Carrillo-Pineda. -- 18ª ed. -- Medellín: Universidad de Medellín; Sello Editorial Universidad de Medellín, 2023

COIN. Centro de Orientación e Investigación Integral. República Dominicana. PNUD violencia contra las Mujeres Trabajadoras Sexuales. Cartilla N ° 1.

Maite Orellana Gazaga. Barcelona, julio de 2007. Universitat de Barcelona Máster globalización, desarrollo y cooperación observatori solidaritat ub la economía solidaria como forma de

organización económica. alternativa al sistema capitalista global.

El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2019. ISBN 978-92-2-133482-8

G.I. Gomez M. El trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológico, Tesis doctoral 2023. Universidad Externado de Colombia. Bogotá D. C.

Laura Elisa Mora Afonso. Beatriz Jiménez de Parga Maseda. Marisa Soleto Ávila. Diagnóstico de necesidades en competencias digitales de mujeres del ámbito cultural. Ministerio de Cultura y Deporte. Gobierno de España. Fundación Mujeres. 2023

Berman, Morris. (1987). El reencantamiento del mundo. Buenos Aires: Editorial Cuatro Vientos.

Canessa Montejo, M. (2014), *op. cit.*

Zelizer, V. (2009). La negociación de la intimidad. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Bioética 2000. Ediciones Nobel. Gijón. España.

Cadavid Gómez, Ignacio. Cartilla del trabajo 2023 / Ignacio Cadavid Gómez, Eraclio Arenas Gallego; coord. ed. Solangy Carrillo-Pineda. -- 18ª ed. -- Medellín: Universidad de Medellín; Sello Editorial Universidad de Medellín, 2023.

Cadavid Gómez, Ignacio. Cartilla del trabajo 2023 / Ignacio Cadavid Gómez, Eraclio Arenas Gallego; coord. ed. Solangy Carrillo-Pineda. -- 18ª ed. -- Medellín: Universidad de Medellín; Sello Editorial Universidad de Medellín, 2023.

Laura Elisa Mora Afonso. Beatriz Jiménez de Parga Maseda. Marisa Soleto Ávila. Diagnóstico de necesidades en competencias digitales de mujeres del ámbito cultural. Ministerio de Cultura y Deporte. Gobierno de España. Fundación Mujeres. 2023

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

Manual de derechos laborales N ° 11. Multiplicación de Saberes, Escuela Nacional Sindical.

Centros de Atención laboral. 2020. Medellín-Colombia

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

Portal web: Universidad Piloto www.unipiloto.edu.co.

10 . INDICE ANALÍCO Y TEMÁTICO.

Alianza estratégica.	11
Portafolio de servicios de investigación e innovación, de la Universidad Piloto, que respaldan y robustecen la alianza estratégica con el Ministerio de Trabajo:	12
E-learning.....	12
Construcción social del territorio:.....	13
Proyectos de construcción de social del territorio:	13
Componente saber hacer:.....	14
Gestión y transferencia de conocimiento:.....	14
Estrategia de transferencia de conocimiento e innovación:.....	14
Articulación educativa con el colegio de inspectores de trabajo.	15
Impacto generado.	15
Podcast y página web de la comunidad virtual del Ministerio de Trabajo y la Universidad Piloto de Colombia.	16
¿Qué es el programa?	20
Introducción:	22
Contenido temático - marco normativo y jurisprudencial:	23
Metodología.	27
Multiplificación de saberes:	27
Agenda - mesa de trabajo:	29
Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial:	33
Publicaciones.....	34
Descripción detallada del programa, servicio, acción o iniciativa liderada.	35
Propósito principal:.....	37
Impacto generado.....	39
Evidencias	41
Historias contadas por Estefania Gómez Castaño. Segunda temporada 2023.	43
Biotrabajo.	44
Trabajo y la intimidad como procesos vitales en ambientes tecnológicos.	49
Experiencia en la coordinación del programa radial el mundo del trabajo	52
Medidas laborales de protección a la familia.	54
Subsidio familiar.....	56
Relación de la reforma laboral con la pensional.....	59
Responsabilidad social del estado y los actores de justicia frente al trabajo sexual.	61

Costos sociales del machismo.	62
Características de la economía solidaria.	64
Metas relacionados con el objetivo 5 de desarrollo de naciones unidas y la mujer rural.....	66
Trabajo de cuidados en un mundo cambiante.....	67
Justicia social como premisa de paz·	68
Dimensiones del problema trabajo e intimidad en ambientes tecnológicos.	70
Obstáculos en el acceso y manejo de las nuevas tecnologías por parte de las mujeres trabajadoras.....	71
Glosario sobre tipos de trabajadores.	73
Segunda temporada 2023 con Angela Maria Gómez Marín.	75
Soporte teórico de la bioética laboral.	76
Soporte teórico de la bioética laboral. Parte 2.....	79
Antecedentes e impacto del programa radial el mundo del trabajo.	82
Antidiscriminación laboral de la mujer.	84
Trabajadores del servicio doméstico.	86
Necesaria adecuación del sistema de intervención laboral.....	90
Factores determinantes que las empujan a ejercer el trabajo sexual.	92
Expresiones del machismo invisible.	93
Fundamentos de la economía solidaria.	95
Datos destacables relacionados con el objetivo 5 de desarrollo de naciones unidas y la mujer rural.....	97
Dimensiones del trabajo de cuidado.	99
Reto laboral de la paz.	101
Jornada de trabajo.....	103
Brechas digitales relacionadas con el trabajo de género.	105
Glosario sobre la población trabajadora.	107
Colección de afiches.....	109
Mapas mentales.	129
Mapa mental y el juego de roles como herramientas para multiplicar aprendizajes.....	131
Epílogo.	143
Sueño de escribir un libro:	144
Reseña histórica de la Universidad Piloto de Colombia:	145

Estefanía Gómez Castaño



• ACERCA DE MI

Profesional en negocios internacionales con conocimiento en modelos y estrategias de internacionalización, gestión de proyectos, investigación de mercados internacionales, análisis y elaboración de documentos para licitaciones

• EDUCACIÓN

Profesional en negocios internacionales
Universidad Piloto de Colombia
2021

Bachiller Académico
Colegio Jonathan Swift
2014

ESTEFANIA GÓMEZ CASTAÑO

PROFESIONAL EN NEGOCIOS INTERNACIONALES

• EXPERIENCIA LABORAL

Asistente en Precios de Transferencia

PriceWaterhouseCooper, Abr-2022 - Abril-2023

Apoyo a los consultores y clientes en la elaboración de las obligaciones de precios de transferencia, mediante word, excel y comunicaciones por correos y llamadas. Con el fin de cumplir ante la Autoridad Tributaria.

Coordinadora artística y cultural de Programa Radial

Universidad Piloto de Colombia en alianza estratégica con e Ministerio de trabajo, Ene-2017 - Actualidad

Selección, programación, análisis y comentarios de los contenidos artísticos y culturales que se presentan en el programa radial.

Practicante- Área comercial

G4S Secure Solutions S.A, Feb-2020 a Ago-2020

Apoyo al área comercial en la documentación necesaria para el desarrollo de las licitaciones física y digital.

• CURSOS/ IDIOMAS

Curso de inglés

American School Way, 2022 - Actualidad

Negociación exitosa: estrategias y habilidades esenciales

Coursera, 2019

¿Cómo construir el concepto de negocio?

Cámara de comercio de Bogotá, 2019



tefagomez18@hotmail.com



Cel: 301 7910512



Bogotá D.C, Colombia

ÁNGELA MARÍA GÓMEZ MARÍN

Psicóloga de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Magister en Educación y Desarrollo Humano de la Universidad de Manizales y CINDE. Experiencia en intervención psicosocial, creación, diseño, gestión, implementación y operación de programas de promoción de la salud mental y prevención de los problemas y trastornos mentales. Directora de la Fundación construyendonos que opera la línea de atención para la salud mental del departamento y el municipio de Armenia.



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

Visítanos en:



EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL

