

AUDIO LIBRO

GÉNERO EN EL TRABAJO



TENDENCIAS LABORALES CON
TITO MARTÍNEZ Y
OCTAVIO ARCILA QUINTERO

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 Biotrabalidad 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 Angela. 1ra Temporada 2023.

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

14ª Edición. Segunda Temporada año 2023. Conferencistas.

Tomo 1.

Tomo 2.

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

16ª Edición. Segunda Temporada año 2023. Tito Martínez y Octavio Arcila Quintero.

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 de Trabajo 2023

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

Gloria Ines Ramirez Rios

Viceministro de Relaciones laborales e inspección:

Edwin Palma Egea

Secretario General

Guillermo Rojas Forero

Grupo de Comunicaciones

Coordinadora: Carolina Tejada Sanchez

Paulina Tabares Serna

Gloria Ortega Bedoya

Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

Luz Angela Martínez Bravo

Director Territorial de Bogotá:

Pablo Edgar Pinto Pinto.

Coordinador Grupo de Capacitación, Bienestar Laboral Social y Estímulos

Fredy Gómez Santamaria

Magda Yaneth Alberto Cubillos

Asesora de Despacho
Asignada para coordinar asuntos de género y derechos de las mujeres.

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.

Presidente

Olinto Eduardo Quiñones Quiñones

Rectora:

Ángela Gabriela Bernal Medina.

Vicerrector:

Oscar Mauricio Cifuentes Martín

Coordinador de proyección social:

Carlos Eduardo Quevedo Pabón

Decano de Ingeniería mecatrónica:

Jaime Duran García

Director de medios de comunicación:

Iván Hernández Peña

Guionista y periodista del programa radial:

Tito Martínez Ortiz

Voz institucional de la Emisora Unipiloto radio online.

Coordinadora de programación:

Juliana Núñez Becerra

Ingenieros de sonido y productor:

James Olarte Pedraza

Coordinadora del programa radial:

Estefanía Gómez Castaño, Profesional en Negocios Internacionales

Investigadores y Consultores

Jesus Castañeda Palacio

Julián Serna Giraldo.

Octavio Arcila Quintero

Jorge Eliecer Prieto Herrera

Implementación virtual y Marketing Digital

Juan David Pulido Gómez

OIT

Organización Internacional del Trabajo

Katherine Álvarez Tupaz

María Laura Fino

Asistente técnico

Cristian Camilo Bobadilla Romero



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.
- Cristhian 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.....	12
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:	13
1.1.1 E-learning.....	13
1.1.2 Construcción social del territorio:	14
1.1.3 Proyectos de construcción de social del territorio:	14
1.1.4 Componente saber hacer:	15
1.1.5 Gestión y transferencia de conocimiento:	15
1.1.6 Estrategia de transferencia de conocimiento e innovación:	15
1.2 Articulación educativa con el colegio de inspectores de trabajo.....	16
1.3 Impacto generado.....	16
2 Podcast y página web de la comunidad virtual del Ministerio de Trabajo y la Universidad Piloto de Colombia.....	17
2.1 ¿Qué es el programa?	21
2.1.1 Introducción:	23
2.1.2 Objetivos:	23
2.1.3 Visión:.....	24
2.1.4 Contenido temático - marco normativo y jurisprudencial:	24
2.2 Metodología.....	28
2.2.1 LA MULTIPLICACIÓN DE SABERES:	28
2.3 Agenda - mesa de trabajo:.....	30
2.4 Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial:.....	34
2.5 PUBLICACIONES.....	35
3 Descripción detallada del programa, servicio, acción o iniciativa liderada:	36
3.1 Propósito principal:	38
3.2 Impacto generado.....	40
3.3 Evidencias.....	42
4 Tito Martínez Ortiz. Segunda Temporada 2023.....	44
4.1 El trabajo y la intimidad como procesos vitales en ambientes tecnológicos. Parte 1.....	45
4.2 El trabajo y la intimidad como procesos vitales en ambientes tecnológicos. Parte 2.....	48

4.3	El contrato de aprendizaje.	51
4.4	El reglamento interno de trabajo.....	54
4.5	Primera parte cuadro comparativo de la reforma laboral.....	58
4.6	¿Por qué una reforma laboral?	61
4.7	Los derechos de los trabajadores sexuales son derechos humanos.....	63
4.8	No es fácil ser mujer en el mundo del trabajo.	66
4.9	Nociones básicas de la economía solidaria.	68
4.10	La inestimable contribución de la mujer rural al desarrollo.	71
4.11	Trabajo de cuidados no remunerado y la desigualdad de género en el trabajo.....	72
4.12	La construcción de la paz con enfoque de género en el trabajo.....	74
4.13	Revisión del contrato de trabajo.	76
4.14	Factores psicosociales de las condiciones de trabajo.....	77
4.15	Glosario sobre el empleo.	79
5	Segunda Temporada 2023 Con Octavio Arcila Quintero.	82
5.1	El trabajo y la intimidad como procesos vitales en ambientes tecnológicos.	83
5.2	El trabajo y la intimidad como procesos vitales en ambientes tecnológicos. Parte 2.	86
5.3	Contratos de prestación de servicios y la seguridad social.	89
5.4	El reglamento interno de trabajo.....	91
5.5	Segunda parte cuadro comparativo de la reforma laboral.....	95
5.6	Justificación de la reforma laboral.	99
5.7	Violencia contra las mujeres trabajadoras sexuales.....	100
5.8	El trabajo de las mujeres	101
5.9	Nociones básicas de la economía solidaria	103
5.10	Datos destacables relacionados con el objetivo 8 de desarrollo de naciones unidas y la mujer rural.	106
5.11	El trabajo de cuidados desde la perspectiva de género.	107
5.12	Programas de empleo para la consolidación de la paz.	109
5.13	Suspensión del contrato de trabajo.	111
5.14	Características de las políticas de promoción de la salud mental en el trabajo.	113
5.15	Glosario sobre el horario laboral.	114
6	Colección de afiches	116

7	Mapas mentales.....	136
7.1	El mapa mental y el juego de roles como herramientas para multiplicar aprendizajes.	138
8	Epílogo.	150
8.1	El sueño de escribir un libro:	151
8.2	Reseña histórica de la Universidad Piloto de Colombia:	152
9	Bibliografía.	155

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

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

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

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

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

¡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 bi

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-eedea41dac4c>

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 (ours 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>



U2 UNIVERSIDAD
Piloto
DE CALDAS

El Mundo del Trabajo



 **Sintonízanos**

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



Bioética y El Mundo del Trabajo

 **Ingresar aquí**

Para mayor información:

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

 www.unipiloto.edu.co/emision/
www.bioeticadelltrabajo.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

UNIVERSIDAD U2 Piloto DE COLOMBIA

El Mundo del Trabajo

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

Bioética y El Mundo del Trabajo



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**

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA



Ingresar 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 **L** SEGURIDAD

Formación de

Formadores

Ética

N SALUD

O OCUPA-

R CIONAL

M MI

A PRIMER

S EMPLEO

LIBERTAD

Etica

Emprendimiento

VALORES

TRABAJO

SOCIAL

M

P

O

B

L

A

D

O

N

E

T

R

A

B

A

B

L

E

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, verifican 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.

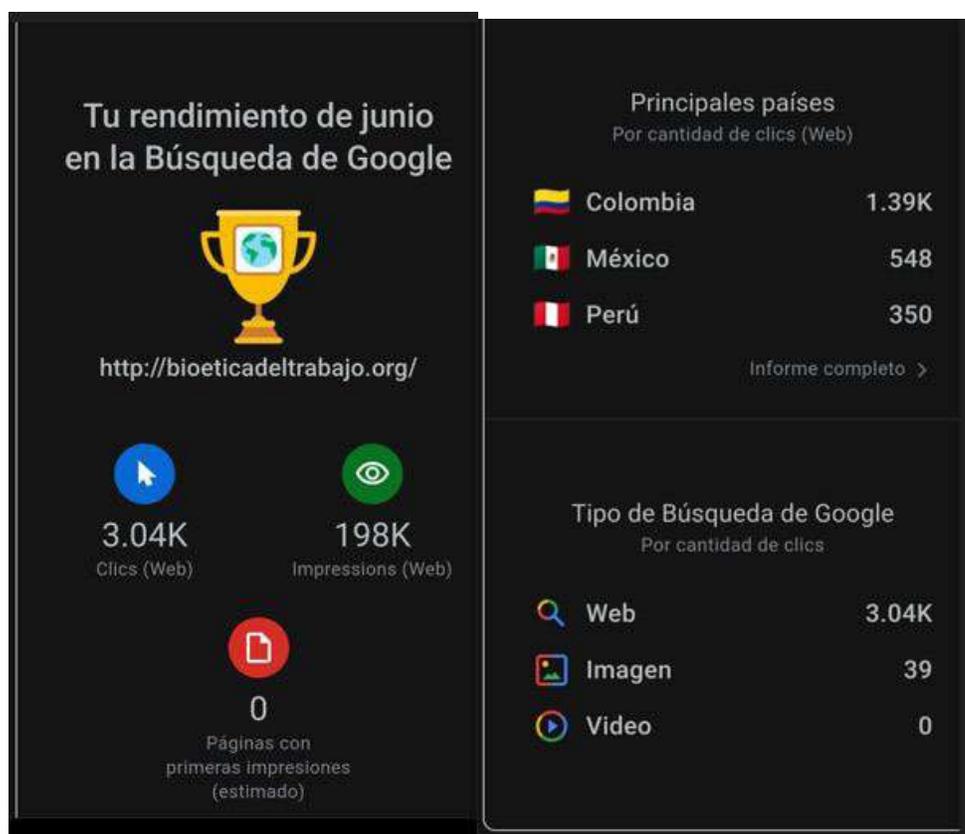
¹⁶ “El mundo del trabajo y bioética laboral”, una realización de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo que pretende llevar a los ciudadanos la información general sobre la Oferta Institucional del Sector Trabajo; con énfasis en la población vulnerable, es un magazine que incorpora: 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. Ardeb. 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 [@unipilotoradiotwitter](https://www.facebook.com/unipilotoradiotwitter) [@unipilotoradiotunein](https://twitter.com/unipilotoradiotunein) <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: 17228 DOMINGO, 4 DE FEBRERO DE 2018 FORMULARIO DE CONTACTO

Exposición Proyecto de Investigación Nombre

wh'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 . TITO MARTINEZ ORTIZ.
SEGUNDA TEMPORADA 2023.

4.1 El trabajo y la intimidad como procesos vitales en ambientes tecnológicos. Parte 1.



Una concepción jurídico-moral de la intimidad es el fuero interno, como el ámbito de la vida en que al hombre le es dado existir “*sui iuris*”¹⁸, conforme a su propio derecho, según su propio fuero: el ámbito de la acción en el cual él es verdaderamente libre, y por tanto últimamente responsable¹⁹. Intimidad sería aquello que está muy adentro, lo que se vive y guarda muy dentro de uno mismo²⁰. Y, la privacidad se entiende de forma general como aquel derecho a ser dejado solo o a no ser molestado²¹.

En el desempeño de nuestro trabajo o profesión surgen relaciones con otras personas en las que podemos compartir una intimidad que debe ser objeto de protección²². El derecho a la privacidad comprende aquellos ámbitos de la esfera privada que tienden a preservar esos intereses de soledad, secreto, autonomía, individualidad, intimidad, desarrollo de la personalidad, libertad de elección en asuntos personales, control de la información personal, así como del sustrato esencial de la inviolable dignidad humana²³.

Se parte de la necesidad urgente de impartir justicia, actualmente las leyes laborales fallan por inaplicabilidad frente a los casos difíciles donde a los trabajadores de los ambientes tecnológicos, se le conculca su derecho a la intimidad afectándoles sus procesos vitales.

¹⁸ De propio derecho: En la ley o derecho civil la frase *Sui Juris* indica capacidad jurídica para manejar sus propios asuntos. Panero Gutierrez, R. (2008). Manual de Derecho Romano. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch.

¹⁹ Laín Entralgo, P. (s.f.). La intimidad del hombre. Recuperado el 19 de febrero de 2022, de https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/la-intimidad-del-hombre/html/fc54d318-c0ec-11e1-b1fb-00163ebf5e63_2.html

²⁰ Aquel lugar donde ocurren los hechos esenciales de nuestra identidad, de nuestro yo, esta palabra proviene de la raíz latina *inti* que significa interior, y de *mus*, que expone su naturaleza superlativa. Puentes, E. (2014). Apuntes jurídicos y jurisprudenciales sobre el derecho a la intimidad en Colombia. Bogotá, Universidad Militar Nueva Granada. Puentes, E. (2018). Delimitación de las esferas de la vida privada, privacidad e intimidad, frente al ámbito de lo público. *Transparencia & Sociedad*, 10(1), 127-149. Recuperado el 30 de abril de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6694685>

²¹ Por ello, se puede observar que la privacidad se fundamenta en el anonimato, el secreto, teniendo como pilares la autonomía, individualidad el desarrollo de la personalidad, y la inviolabilidad de la dignidad personal. Nisa Ávila, J. A. (2020). Origen jurídico histórico de la protección de datos: evolución de las diferentes teorías jurídicas que la han protegido. *El derecho*. Recuperado el 01 de abril de 2022 de <https://elderecho.com/origen-juridico-historico-la-proteccion-datos-evolucion-las-diferentes-teorias-juridicas-la-protegido>.

²² Arias, J. L. D. (2015). El derecho a la intimidad de las personas reclusas. Universidad de Oviedo, Departamento de Derecho Político, Facultad de Derecho, España.

²³ “últiples intereses individuales de carácter esencial que lo hacen merecedor de la máxima protección constitucional en la sociedad tecnológica avanzada de principios del siglo XXI, configurándose, en última instancia, el derecho a la privacidad como un bien jurídico fundamental para la esencia misma del sistema democrático” Saldaña, María N. (2011). El derecho a la privacidad en los Estados Unidos: aproximación diacrónica a los intereses constitucionales en juego. *Teoría y Realidad Constitucional*, (28), 279-311.

Según Robert Alexi un concepto no positivista de derecho presupone el principio de unidad del razonamiento práctico; esto no supone la negación de la existencia de una diversidad de discursos prácticos (moral, político, jurídico), sino el establecimiento entre ellos de una relación de prioridad que hace descansar la unidad de la razón práctica en las razones morales (argumentos universalizables)²⁴. Se puede decir que, desde el valor moral del derecho y reflexionado sobre la igualdad jurídica y económica, es necesario desenmascarar las causas del acceso inequitativo al mercado laboral por un mercantilismo y acumulación financiera, que generan desempleo y marginalidad, causando daños a la salud mental y por ende a la intimidad, origen de la injusticia social por la desigualdad.

Por su parte, Thomas Piketty, especialista en la economía de la desigualdad o desigualdad de ingreso, desde una aproximación estadística e histórica²⁵, propone el socialismo participativo dentro de una sociedad mucho más educada con fuerzas laborales más calificadas que pueden involucrarse en la toma de decisiones dentro de las empresas, con derecho de voto para los empleados en las empresas, como ha existido en el siglo 20 en países como Suecia y Alemania²⁶.

Al detallar el caso de Colombia, 3,35 millones de desempleados es el total que registro el Dane en 2021²⁷. En el tercer trimestre de 2021 el desempleo juvenil en Bogotá fue del 23,4 %²⁸. La informalidad en Bogotá se ha convertido en una opción de muchos jóvenes para emplearse. En 2021 esta se ubicó en 41,7 %²⁹. Se puede afirmar que: La mayor injusticia es la cruda realidad del desempleo, una tragedia humana ocasionada por la desigualdad social y la maquinización; donde

²⁴ Apalategui, J. (2005). La concepción no positivista del derecho de Robert Alexy. Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho, (12). Recuperado el 01 de febrero de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2220957.pdf>

²⁵ Piketty, T. (2021). Curriculum vitae. Recuperado el 01 de abril de 2022, de <http://piketty.pse.ens.fr/files/cv-en.pdf>.

²⁶ “Donde los empleados tienen hasta el 50% de voto en los consejos de administración y este sistema se extendería a todas las empresas, incluso las pequeñas. Para el 50% de votos restantes habría que limitar el poder de voto hasta un máximo del 1 % y se trataría más de un ‘socialismo participativo’ que de ‘capitalismo social’ porque sería más allá de la simple lógica de una acción, un voto. Su perspectiva rescata el avance hacia la igualdad que se ha producido por construcciones políticas e ideológicas que han acompañado a este movimiento hacia la igualdad desde hace dos siglos. Por ejemplo, el capitalismo socialdemócrata de hoy no tiene nada que ver con el capitalismo colonial autoritario patriarcal de hace un siglo. Por todo ello invita a reflexionar acerca de cómo organizar una nueva forma de socialismo que permita salir del capitalismo como sistema de propiedad privada de los medios de producción como existe hoy. Para ello ayudaría el establecer la educación y la salud como servicios gratuitos para la población”. Herrera Valencia, B. (2022). Revolución, sin expropiación. Portafolio, 21. Recuperado el 15 de enero de 2023, de <https://www.portafolio.co/opinion/beethoven-herrera-valencia/revolucion-sin-expropiacion-beethoven-herrera-561433>

²⁷ Según la entidad, la cifra total de trabajadores en 2021 fue 21.08 millones, sin embargo, el mercado laboral aún tiene una deuda de 1,2 millones de puestos de trabajo para ubicarse en las cifras de 2019. Becerra Elejalde, L. L. (2019). Cerrar brecha entre empleo y PIB, el reto para este 2022. Portafolio, sección finanzas y economía, 7.

²⁸ Según datos del Observatorio de Desarrollo Económico, cifra que comparada con el mismo período de 2019 (antes de la pandemia) la supera en 5,8 %. “Como joven y estudiante, el proceso ha sido desalentador. No hay muchas opciones de aspirar a un salario digno”. El problema del desempleo juvenil radica en la falta de una estructura de oportunidades, para los empresarios es más barato invertir en estrategias para generar mayor rentabilidad que contratar personal para expandirse. *Ibid.*

²⁹ Buscar un primer empleo es un dilema que, muchas veces, se traduce en un camino incierto, donde chocan con lo difícil que puede ser conseguir un trabajo digno, bien remunerado y que les permita crecer profesionalmente. Daza Gutiérrez, D. (2019). Jóvenes y mercado laboral: ¿problema estructural? El Espectador, 4.

interactúan complejamente la tecnología, la intimidad y el trabajo.

En lo que concierne a la historia del horario laboral tiene mucho que ver con las líneas de producciones industriales en las que todos tenían que estar trabajando simultáneamente, por ejemplo, en la línea de montaje marcaba los perímetros temporales del trabajo. Hoy mayoría de esas líneas han sido automatizadas³⁰. El remplazo de trabajadores por la tecnología es un asunto estructural, propio de la economía capitalista, limitando el ejercicio de los derechos en salud mental para una vida digna y decente.

Varios asuntos interesan para el análisis que se ha venido realizando, en este estudio. Todos y cada uno aportan, veamos.

- Las cuatro revoluciones han sido: 1. Mecanización, energía hidráulica, energía eléctrica; 2. Producción en masa, línea de montaje, electricidad; 3. Informática y automatización 4. Sistema ciberfísicos³¹.
- La tecnología suprime puestos de trabajo, en las empresas es rentable cambiar operarios por procesos maquinizados y robotizados, propios de la cuarta revolución industrial, además exigen personal calificado cuyos requisitos excluyen a la mayoría de los aspirantes de trabajo por no ser competentes.
- El desempleo es un problema moral, ético y bioético, de aplicación jurídica, e impacta a los jóvenes, especialmente las mujeres; la frustración y ansiedad que genera obstaculiza la vida íntima. La falta de empleo decente propicia el surgimiento de jornaleros digitales mal remuneradas, sin límites entre trabajo y descanso, seguridad social, ni sistemas de salud y bienestar, haciéndolos vulnerables frente a los riesgos psicosociales. La persona centrada en la sobrevivencia no tiene tiempo para sí mismo y su intimidad, al ser informal, producto de una legislación laboral inaplicable y anacrónica de los años cincuenta, pierde calidad de vida.

³⁰ García, F. (2022). Entrevista a Eduardo Levy. El trabajo está cambiando y cambiará nuestras vidas para siempre. El tiempo. Recuperado el 01 de abril de 2022, de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/el-trabajo-esta-cambiado-y-cambiara-nuestras-vidas-para-siempre-644954>

³¹ Una revolución industrial se caracteriza por el surgimiento de nuevas tecnologías y maneras de percibir el mundo, que impulsan un cambio profundo en la economía y en la estructura de la sociedad. La Cuarta Revolución Industrial llega en 2016, es un proceso de desarrollo tecnológico e industrial que está vinculado con la organización de los procesos y medios de producción, al igual que las revoluciones anteriores. Cárdenas, M. J. (2019). ¿Cuál debe ser la política industrial? Portafolio, 31.

4.2 El trabajo y la intimidad como procesos vitales en ambientes tecnológicos. Parte 2.



El problema de esta investigación plantea que la ética con relación al trabajo ha sufrido una transformación, por la influencia de la tecnociencia en la intimidad en el centro de trabajo, siendo el motivo la necesidad de responder laboralmente a las incertidumbres morales de esos cambios, de lo cual resulta una controversia entre ley y vida; por lo tanto, es urgente e imperiosa la necesidad de entender por qué es relevante la intimidad en la vida humana y su relación con el trabajo digno y la libertad.

Es así como 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 bioética³², protegiendo la vida. Por lo tanto, se investigará la mediación bioética, en términos de explorar las transformaciones de la vida del trabajador, en el contexto de la interacción del derecho al trabajo, para responder y desarrollar las siguientes preguntas³³:

- ¿Cómo la bioética reconfigura las interacciones entre el derecho al trabajo, las tecnologías de la información y el respeto a la intimidad del trabajador?
- ¿Las interacciones entre el derecho al trabajo, las nuevas tecnologías de la información y el respeto a la intimidad al trabajador deben reformularse a la luz de la bioética?
- ¿Siendo la Bioética la parte de la ética que se ocupa de la reflexión sobre los principios que permiten la vida en general y, la existencia humana digna, en particular, las enseñanzas de esta disciplina deberían ser consideradas en la regulación jurídica de toda relación humana?
- ¿El derecho al trabajo debe concebirse en función de la sobrevivencia inmediata, de la fortuna de los individuos, del incremento de la riqueza de las naciones o debe pensarse en términos de sobrevivencia a largo plazo de la especie humana y del entero sistema de la

³² Gómez, G. (2015). El derecho a la intimidad en el trabajo, desde la perspectiva de la Bioética, *op. cit.*

³³ Neme Villarreal, M. (2015). Taller de Escuela Doctoral: Conceptos fundamentales y ejes temáticos. Doctorado en Derecho. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

vida?

- ¿El modelo capitalista de producción, que pone en riesgo los ecosistemas, la vida de la naturaleza y la especie humana impide el pleno ejercicio del derecho a una vida digna al someterla a condiciones, inequitativas, desiguales, injustas e insostenibles a largo plazo?
- ¿El derecho al trabajo debe regularse a la luz de los principios de la bioética y no de los intereses de los imperialismos económicos?
- ¿Qué relación existe entre el principio de dignidad humana y bioética?
- ¿Qué implicaciones tiene en el ámbito laboral el principio de dignidad humana, iluminado por la bioética?

Así mismo, se cuestiona, hasta qué punto, es constitucionalmente legítimo, el uso de la (¿bio?) tecnología que afecta la intimidad del empleado, y ¿cuál es la incidencia de la bioética en las relaciones laborales? o más precisamente a la luz de la bioética ¿Cuál es el alcance que ha de dársele al derecho a la intimidad en el marco de las relaciones laborales?

En relación con la descripción del análisis de los procesos vitales en el trabajo⁴², las siguientes categorías constituyen sus ejes temáticos:

- Derecho a la intimidad, privacidad y protección de datos. Estado Constitucional y social de derecho, tutela efectiva de los derechos que contempla la bioética, lo humano como viviente y a la vida en general en sus distintas manifestaciones y posibles desenvolvimientos.
- Derechos fundamentales: salud, trabajo, dignidad humana, a la libertad de empresa y la propiedad privada (capitalismo). Derecho al trabajo digno. Teoría de los sistemas; ciencia de redes y en ciencias de lo complejo.
- Conexión entre bioética y derecho. Componentes de los derechos humanos en la esencia de la bioética. Tecnologías de la información. Ecología. Igualdad- Equidad.

Algunos enfoques y proposiciones tópicas³⁴ para contextualizar el planteamiento del problema son:

- Es el mundo de la vida el que hace posible toda la acción humana y no a la inversa. La racionalidad económica de tipo instrumental o estratégico no puede subyugar ni colonizar el mundo de la vida.
- La bioética reflexiona sobre la sobrevivencia, sistematiza los principios que elabora a través de tales reflexiones, ilumina la verdadera función del trabajo, bajo el entendido de que este último está al servicio de la sobrevivencia.
- Un Estado Constitucional, que posee como eje central la tutela efectiva de los derechos no puede estar ajeno a las exigencias de la bioética en términos de la realización de la sobrevivencia, en cuanto; esta es condición absoluta del ejercicio de todo derecho.

³⁴ Ibid.

4.3 El contrato de aprendizaje.³⁵



Una de las más importantes modificaciones que introdujo la Ley 789 de 2002, se refiere al contrato de aprendizaje el cual, en virtud de esta ley y dentro de los parámetros de flexibilización y desregulación normativa, deja de ser una especialidad de contrato de trabajo para pasar a ser una forma especial dentro del derecho laboral, es decir, a través de él se llega a presentar una relación de trabajo en la fase práctica, que no está regida legalmente por las normas del contrato de trabajo, sino que tiene un tratamiento especial como así lo disponen los artículos 30 a 41 de esta norma, que tácitamente derogó la Ley 188 de 1959 que había subrogado los artículos 81 a 88 del CST.

¿Qué se entiende por contrato de aprendizaje?

El contrato de aprendizaje está definido legalmente como una forma especial de vinculación dentro del derecho laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor de dos años, mediante el cual una persona natural recibe formación teórica en una entidad autorizada, con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera la formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador, con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento mensual que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario (Decreto 933 de 2003).

Sujetos del contrato de aprendizaje: Son sujetos del contrato de aprendizaje los que a continuación se explican. El aprendiz: es la persona natural que va a recibir la formación teórica en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o en una entidad debidamente autorizada para luego desarrollar su etapa práctica en la empresa que la patrocina. También se consideran aprendices los alumnos de los programas de formación titulados y los alumnos de los programas Jóvenes rurales y Jóvenes en acción cuya formación imparta el SENA (Decreto 3930 de 2006).

³⁵ 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 empresa patrocinadora: es la que suministra o facilita los medios para que el aprendiz adquiera su formación profesional, metódica y completa a través de las etapas lectiva y práctica, objeto del contrato de aprendizaje. La entidad de formación: es la institución en la que el aprendiz adquiere su formación profesional, metódica y completa. Puede serlo el SENA, las entidades que el consejo directivo del SENA autorice, cualquier institución educativa debidamente reconocida por el Estado e, incluso, la propia empresa, en los casos permitidos por la ley, esto es, cuando cumpla con las condiciones que para el efecto se le señalan: ofrecer formación lectiva y práctica conforme a las necesidades del mercado de trabajo, disponer de recursos humanos calificados, garantizar recursos técnicos, pedagógicos y administrativos, estar a paz y salvo con seguridad social, con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), con el SENA y con las cajas de compensación durante el tiempo que duren los cursos que impartan, esto según el artículo 41 de la Ley 789 de 2002.

¿Quiénes pueden celebrar contrato de aprendizaje?

Tienen capacidad para celebrar contrato de aprendizaje todas las personas mayores de catorce años que hayan terminado sus estudios primarios o demuestren conocimientos equivalentes a ellos, esto es, que sepan leer y escribir.

Formalidades del contrato de aprendizaje: El contrato de aprendizaje tiene que celebrarse por escrito y contener los siguientes puntos:

- Nombre, tanto de la empresa patrocinadora como de la entidad de formación, identificadas por el número de identificación tributaria (NIT), representante legal y su cédula de ciudadanía.
- Nombre y apellido del aprendiz, fecha de nacimiento y documento de identidad.
- Estudios o clase de capacitación académica que recibirá el aprendiz.
- Oficio, actividad u ocupación objeto del contrato, programa y duración.
- Duración del contrato, especificando las etapas lectiva y práctica.
- Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.

- Monto del apoyo de sostenimiento mensual.
- Obligación de afiliación al sistema de riesgos profesionales en la etapa práctica, y al de salud en las etapas lectiva y práctica.
- Derechos y obligaciones del patrocinador y del aprendiz.
- Causales de terminación.
- Fecha de suscripción.
- Firma de las partes.

4.4 El reglamento interno de trabajo.³⁶



La consagración legal del reglamento interno de trabajo la encontramos en los artículos 104 y siguientes del CST, consagración que hay que estudiar teniendo en cuenta tanto la Sentencia C-934 de septiembre 29 de 2004, mediante la cual la Corte Constitucional se pronunció con respecto al artículo 106, comprendido dentro de esta reglamentación, como la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral y la Ley 1429 de 29 de diciembre de 2010 que modificó y derogó algunos artículos del CST sobre este tema.

¿Cómo está definido legalmente el reglamento interno de trabajo?

El reglamento interno de trabajo se entiende como el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio. Su regulación está integrada por disposiciones generales mínimas de carácter legal y constitucional y por normas de carácter particular, muy propias de cada empresa, de acuerdo con el objeto social o con las actividades normales y corrientes que desarrolle el empleador.

¿Cuál es la finalidad y efecto jurídico del reglamento interno de trabajo?

El reglamento interno de trabajo, como conjunto normativo, tiene por finalidad señalar las reglas de comportamiento que regulan la actuación del empleador y del trabajador, procurando con ellas el bienestar, la seguridad, el orden, la paz y el buen entendimiento en las relaciones laborales. Como efecto jurídico, el reglamento hace parte integrante del contrato individual de trabajo, por lo tanto, los trabajadores y el empleador están obligados no solo a lo que se expresa en el contrato de trabajo y en el reglamento sino también a todas las cosas que por su naturaleza pertenecen a ellos.

Obligados a tener reglamento interno de trabajo: La obligación de tener reglamento interno de

³⁶ 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.

trabajo depende de la clase de empresa de que se trate y del número de trabajadores permanentes que tenga a su servicio. Empresas obligadas a tener reglamento interno de trabajo. Clase de empresa Número de trabajadores permanentes: Comerciales más de cinco. Industriales más de diez. Agrícolas más de veinte. Ganaderas más de veinte. Forestales más de veinte. Mixtas más de diez.

¿Quién elabora el reglamento interno de trabajo?

Conforme con el artículo 106 del CST, y como una expresión del ejercicio del poder subordinante del empleador, el reglamento interno de trabajo puede ser elaborado por el propio empleador sin la intervención de los trabajadores, salvo que esa intervención esté establecida en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o por simple acuerdo con los trabajadores. Sin embargo, en virtud de la Sentencia C- 934 de septiembre 29 de 2004, la Corte Constitucional condicionó la asequibilidad del referido artículo, bajo el entendimiento de que en aquellas disposiciones del reglamento de trabajo que afecten directamente a los trabajadores, como son las escalas de faltas y sanciones y el procedimiento para formular quejas, debe el empleador escuchar a los trabajadores y abrir el escenario propio para hacer efectiva su participación.

¿Qué puntos debe contener el reglamento interno de trabajo?

El reglamento interno debe contener, por lo menos, los puntos a los que se refiere el artículo 108 del CST, que no son otra cosa que los requisitos mínimos que debe reunir su texto. Muchos de esos puntos aluden a normas de carácter general para todas las empresas y su contenido se desprende del texto legal. Otros son disposiciones de carácter particular que se establecen de acuerdo con el objeto social de la empresa o con la clase de actividades que desarrolla el empleador, como, por ejemplo, la consagración de la escala de faltas y sanciones, que son puntos en los que se refleja el ejercicio del poder subordinante que tiene el empleador y son, entre otros, los que prácticamente le dan el verdadero sentido de interno al reglamento. Las cláusulas del reglamento no pueden desmejorar las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos de trabajo, pactos colectivos, convenciones colectivas o fallos arbitrales. En todo caso se aplican las normas que sean más favorables al trabajador. Los puntos a los que alude la norma citada son:

- Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.
- Condiciones de admisión y período de prueba.
- Trabajadores accidentales o transitorios.
- Horas de entrada y salida de los trabajadores. Horas en que empieza y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos, tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada.
- Horas extras y trabajo nocturno, su autorización, reconocimiento y pago.
- Días de descanso legalmente obligatorio, horas o días de descanso convencional o adicional, vacaciones remuneradas, permisos, especialmente en lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.
- Salario mínimo legal o convencional.
- Lugar, día, hora de pago y período que los regula.
- Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el empleador o la seguridad social suministren.
- Prescripciones de orden y seguridad.
- Indicaciones para evitar que ocurran riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.
- Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes.
- Especificaciones de las labores que no deben ejecutar los menores de edad.
- Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad

y seguridad en el trabajo.

- Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores.
- Escala de faltas y procedimiento para su comprobación, escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.
- La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de estos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, si lo hubiere.
- Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren.
- Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno confidencial y conciliatorio sobre él. Al efecto, los autores consideramos que es perfectamente válido, para cumplir con esta obligación, hacer simplemente referencia al manual de convivencia laboral, regulado por las resoluciones 652 y 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo.
- Publicación y vigencia del reglamento.

4.5 Primera parte cuadro comparativo de la reforma laboral.



Texto Actual	Nuevo Texto
Código Sustantivo del Trabajo	
<p>ARTICULO 3o. RELACIONES QUE REGULA. El presente Código regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares.</p>	<p>ARTÍCULO 3. RELACIONES QUE REGULA. El presente código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular. De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva de empleados públicos que se regula conforme a norma especial.</p> <p>También le es aplicable a los trabajadores oficiales en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo.</p>

<p>ARTICULO 4o. SERVIDORES PÚBLICOS. Las relaciones de derecho individual del Trabajo entre la Administración Pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del Estado, no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales que posteriormente se dicten.</p>	<p>ARTÍCULO 4. EMPLEADOS PÚBLICOS. Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración y los empleados públicos no se rigen por este código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten.</p>
<p>Artículo 23. b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y</p>	<p>Artículo 23. b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia. Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes.</p>

ARTICULO 34. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES.

1o) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

2o) El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

1. Son contratistas y subcontratistas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial especializada en el servicio o producto contratado, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.

2. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios serán solidariamente responsables de las obligaciones salariales, prestacionales e indemnizatorias contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores, incluidas las del sistema de seguridad social, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

4.6 ¿Por qué una reforma laboral?



La Sociedad del Trabajo: eje central de la vida ciudadana, esencial para la Paz. En la sociedad contemporánea, el trabajo desempeña un papel fundamental como el eje central de ciudadanía social. A través del trabajo, no solo se generan los ingresos necesarios para cubrir las necesidades básicas y alcanzar una calidad de vida digna, sino que también desempeña un papel crucial en la construcción de la identidad individual y colectiva, así como en la articulación de la vida social en un ambiente de paz.

En ese sentido, la sociedad del trabajo es un elemento clave para el desarrollo sostenible, la transición climática y el bienestar social, a la vez que contribuye al crecimiento económico de las naciones al impulsar la producción y la inversión.

El trabajo no solo tiene una función económica, sino que también desempeña un papel crucial en la construcción de la identidad individual y colectiva. La posibilidad de elegir una ocupación y desarrollarla, proporciona a las personas un sentido de propósito y realización. Además, brinda la oportunidad de desarrollar habilidades, aprender y crecer como individuos.

Así mismo, desempeña un papel fundamental en la articulación de la vida social, pues a través de este se establecen redes de colaboración, se fomenta la solidaridad y se promueve la cohesión social. Para que la sociedad del trabajo funcione como un eje central de la vida ciudadana de manera efectiva, es fundamental garantizar un entorno laboral justo y equitativo. Esto implica el respeto a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la protección de los trabajadores frente a cualquier forma de explotación o abuso. Además, es necesario promover condiciones laborales saludables y seguras, así como asegurar la vocación de permanencia en el empleo y una remuneración justa y adecuada.

El Trabajo como componente de la integración social y generador de equilibrio.

El trabajo desempeña un papel fundamental en la integración social, generando equilibrio y contribuyendo a la composición de las relaciones entre el capital y el trabajo. A lo largo de la

historia ha sido una fuerza unificadora que ha permitido a las sociedades desarrollarse y progresar, al ser un medio para generar riqueza, superar barreras sociales y promover la inclusión de grupos tradicionalmente marginados. El sistema de intervención jurídico laboral se edificó a partir de la tutela de la parte débil de la relación sustancial como pacificador social y mecanismo de redistribución de riqueza.³⁷

Las relaciones entre el capital y el trabajo son fundamentales en la sociedad. El trabajo no solo es una fuente de ingresos para los individuos, sino que también es el motor de la actividad económica. La interacción entre empleadores y trabajadores debe basarse en una relación donde se reconozcan los derechos y se promueva la participación de los trabajadores en las decisiones que afectan su bienestar. La composición adecuada en la relación entre capital y trabajo implica la búsqueda de un equilibrio entre los intereses de ambas partes, garantizando salarios justos, condiciones de trabajo seguras y la protección de los derechos laborales.

³⁷ Cfr. Barassi, Ludovico, *Il Contratto Di Lavoro Nel Diritto Positivo Italiano*, Milano, 1901. Lotmar, Philipp, *Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches*, Leipzig, 1902.

4.7 Los derechos de los trabajadores sexuales son derechos humanos.³⁸



En todo el mundo, los trabajadores sexuales están expuestos constantemente a sufrir abusos. Esto no es noticia. Tampoco lo es que sean un grupo sumamente marginado de personas, obligadas a menudo a vivir fuera de la ley. A nadie le sorprendería saber que sufren discriminación, palizas, violaciones y hostigamiento, a veces a diario, o que con frecuencia se les niega el acceso de servicios básicos de salud y vivienda.

Sin embargo, la noticia de que Amnistía Internacional había iniciado una consulta con objeto de elaborar una política para proteger los derechos humanos de los trabajadores sexuales sí que causó gran sensación en el mundo. En seguida se subieron al carro periodistas y famosos. Con titulares cada vez más sensacionalistas, se condenó a Amnistía Internacional por defender la "prostitución como derecho humano".

Como organización global de derechos humanos, Amnistía Internacional tiene la obligación de buscar la mejor manera de impedir las violaciones de derechos humanos. Por ello, es justo y necesario que tengamos en cuenta a uno de los grupos más desfavorecidos del mundo, formado por personas que a menudo se ven obligadas a vivir al margen de la ley y a las que se niegan los derechos humanos más básicos: los trabajadores sexuales.

Hemos optado por propugnar la despenalización de todos los aspectos de las relaciones sexuales consentidas entre adultos y el trabajo sexual realizado sin coacción, explotación ni abusos. Para ello nos hemos basado en datos, incluida la experiencia en la vida real de los propios trabajadores sexuales, según los cuales la penalización los hace más vulnerables.

Hemos llegado a esta postura consultando con una amplia gama de personas y grupos, entre ellos: trabajadores y trabajadoras sexuales, grupos abolicionistas y de supervivientes, organismos especializados en VIH, activistas de los derechos de las mujeres y LGBTI, grupos de mujeres indígenas, grupos que luchan contra la trata y especialistas notables.

³⁸ Obtenido de Amnistía Internacional Sección de Puerto Rico. 18/09/2023 <https://www.amnistiapr.org/blog/2015/08/14/los-derechos-de-los-trabajadores-y-trabajadoras-sexuales-son-derechos-humanos/>

Hemos estado más de dos años recopilando datos por medio de reuniones con centenares de personas y organizaciones. Hemos llevado a cabo investigaciones directas sobre las vivencias de trabajadores y trabajadoras sexuales en distintos contextos nacionales y jurídicos.

No gustaría poder decir que hemos sido los primeros en ocuparnos de este asunto. Pero no lo somos. Hay otros grupos que son partidarios de la despenalización del trabajo sexual o la propugnan, entre ellos la Organización Mundial de la Salud, ONU Mujeres, ONUSIDA, la Organización Internacional del Trabajo, la Alianza Global contra la Trata de Mujeres, la Red Global de Proyectos de Trabajo Sexual, la Comisión Global sobre VIH y Derecho, las Fundaciones para una Sociedad Abierta y Anti-Slavery International.

Nos hemos comprometido en todo momento a abordar la trata. La trata es un abuso atroz contra los derechos humanos y debe estar penalizada por el derecho internacional. No consideramos que las mujeres objeto de trata obligadas a vender servicios sexuales sean "trabajadoras sexuales". Son víctimas de trata, que merecen por ello protección.

Una simple incursión en la vida de los trabajadores sexuales revela que hay muchos problemas esenciales de derechos humanos que es preciso abordar con urgencia. ¿Cómo podemos reducir la amenaza de violencia a los trabajadores sexuales? ¿Qué podemos hacer para garantizar que tienen acceso a atención médica y ayudarles a prevenir el VIH? ¿Y cómo se puede poner fin a la discriminación y la marginación social, que aumentan el riesgo de que los trabajadores sexuales sufran abusos? Estas preguntas sobre salud, seguridad e igualdad por ley son más importantes que cualquier objeción moral a la naturaleza del trabajo sexual.

Hablando claro, nuestra política no es sobre proteger a los "proxenetas". Amnistía Internacional cree firmemente que quienes explotan o someten a abusos a los trabajadores sexuales deben ser penalizados. Pero lo cierto es que las leyes que penalizan la "administración de burdeles" y la "promoción", son a menudo causa de que se detenga y procese a los propios trabajadores sexuales. En Noruega encontramos datos que indicaban que era habitual desalojar a trabajadoras sexuales de sus hogares en aplicación de la denominada "legislación contra el proxenetismo". En muchos países del mundo, dos trabajadoras sexuales que trabajen juntas por seguridad son consideradas un "burdel".

Lo que queremos es que se replanteen las leyes para centrarlas en los actos de explotación, abuso y trata, más que en delitos muy generales por los que sólo se penaliza y se pone en situación de riesgo a los trabajadores sexuales.

No se puede entrar en este debate sin reconocer que a menudo son mujeres y hombres que viven al margen de la sociedad quienes se ven obligados a hacer trabajo sexual. Probablemente no tengan otra forma de ganarse la vida. Despenalizar su trabajo no significa excusar a un mundo que los echa a la calle. Queremos que estas personas disfruten de todos sus derechos humanos y continuaremos luchando por un mundo donde esto sea posible.

No debemos dar la espalda a personas como una mujer de Papúa Nueva Guinea que nos contó que, una vez que había intentado denunciar los abusos de un cliente, la policía le dijo que no quería "perder el tiempo" con trabajadoras sexuales. Ni debemos ignorar lo que ocurre en Hong Kong, donde se permite a la policía recibir "servicios sexuales" de trabajadoras sexuales para conseguir pruebas.

Desde el principio estaba claro que no iba a ser fácil. Toda postura caldea mucho los ánimos; es inevitable. Pero esperamos que el intenso debate que hemos provocado en los medios de comunicación y más allá de ellos ayude finalmente a mejorar la protección de los trabajadores sexuales.

4.8 No es fácil ser mujer en el mundo del trabajo.³⁹



Las mujeres enfrentan grandes desventajas en el mundo del trabajo. Les pagan menos que a los hombres, incluso cuando hacen lo mismo. Y esto no se explica porque ellas sean menos productivas o estén menos educadas. Se explica en gran medida por prácticas discriminatorias, normas sociales y patrones de conducta que las conducen a oficios peor remunerados y a menos progresos en su trayectoria laboral. Quien afirme lo anterior no está defendiendo a las mujeres en ausencia de argumentos. Está defendiendo a la evidencia, que es bastante contundente. Empecemos por la brecha salarial. En todos los países del mundo las mujeres que trabajan a tiempo completo ganan menos que los hombres. América Latina y el Caribe no es la excepción: según datos del BID, el salario por hora de las mujeres es 18% menor que el de los hombres. Esto en gran medida se debe a un fenómeno de segregación ocupacional que lleva a las mujeres a ocuparse en oficios menos remunerados (docencia, enfermería...). También las lleva a elegir trabajos con modalidades flexibles y que imponen una penalidad por esta flexibilidad. Sin embargo, tanto en países desarrollados, como en América Latina y el Caribe, las disparidades salariales persisten incluso cuando se comparan trabajadores en la misma ocupación e industria y con la misma educación, experiencia y cantidad de hijos.

La discriminación de género en el mercado de trabajo, que está ampliamente documentada, se da cuando dos trabajadores idénticamente productivos reciben compensaciones diferentes únicamente por cuenta de su género. Discriminadas por el simple hecho de ser mujeres. Las causas para la brecha salarial se han analizado desde dos ámbitos. El primero es la discriminación de género en el mercado de trabajo, que está ampliamente documentada y se da cuando dos trabajadores idénticamente productivos reciben compensaciones diferentes únicamente por cuenta de su género. Un ejemplo famoso es el estudio que analizó las audiciones para seleccionar músicos en las orquestas de Estados Unidos. Las mujeres tenían una probabilidad mucho menor de ser elegidas salvo en los casos en los que la identidad (y el sexo) de los músicos aspirantes se ocultaba detrás de una pantalla. Este doble estándar en la evaluación de desempeño profesional de las

³⁹ Carolina González Velosa No es fácil ser mujer en el mundo del trabajo, Obtenido 26/9/2023 <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/no-es-facil-ser-mujer-en-el-mundo-del-trabajo/>

mujeres también se ha documentado en otras ocupaciones, como los profesores y los profesionales corporativos. Además, se ha encontrado evidencia de discriminación al momento de la contratación en países diversos: por ejemplo, en estudios con metodologías similares realizados en Perú, Francia y Uzbekistán, los investigadores han postulado a empleos usando hojas de vida falsas que, son idénticas en todos los aspectos salvo por el sexo del candidato y han encontrado que, cuando se ha postulado un hombre, la probabilidad de respuesta por parte del empleador es mayor.

“Numerosos experimentos muestran que las mujeres son más adversas al riesgo, tienen menor preferencia por ambientes competitivos y son menos dadas a sobreestimar sus habilidades que los hombres.

Patrones de comportamiento y normas sociales Un segundo grupo de estudios se ha enfocado en patrones psicológicos que pueden incidir en el mercado laboral. Numerosos experimentos muestran que las mujeres son más adversas al riesgo, tienen menor preferencia por ambientes competitivos y son menos dadas a autopromocionar sus habilidades que los hombres. Estos patrones afectan su trayectoria laboral pues, por ejemplo, están menos dispuestas a asumir riesgos durante el proceso de búsqueda de empleo y aceptar las ofertas de empleo más rápidamente que los hombres, aun si éstas son poco atractivas. Además, pueden tener menores aspiraciones salariales y menor disposición para negociar sus salarios y solicitar promociones. La evidencia apunta a que estas diferencias en patrones psicológicos no se deben sólo a aspectos biológicos, sino también a normas sociales que construyen identidades. Por ejemplo, existe evidencia de que las niñas, por su identidad de género, pueden creerse menos capaces que los hombres de adelantar tareas académicas y asumir roles de liderazgo. Y estos estereotipos se pueden convertir en profecías autorrealizadas: si una niña cree que las matemáticas son cosa de hombres, puede no esforzarse en la clase de cálculo ni elegir ser ingeniera. Otro ejemplo es el precio que pagan las mujeres cuando superan profesionalmente a los hombres. Existe, por ejemplo, evidencia de que las mujeres casadas que ganan más que sus maridos tienen mayor chance de divorciarse.

4.9 Nociones básicas de la economía solidaria.



¿Cuándo nace la economía de solidaridad? ¿De dónde viene? ¿Quién empezó con esto?

En realidad, de la "economía de solidaridad" se está hablando desde hace pocos años; pero si nos ponemos a buscar las primeras manifestaciones de lo que hoy entendemos como economía de solidaridad, tendremos que retroceder probablemente hasta los comienzos de la historia. Desde siempre ha habido personas que trabajan juntas para producir lo que necesitan, que comparten bienes y servicios para satisfacer sus necesidades comunes, que colaboran unos con otros para desarrollar sus comunidades locales. Siempre han existido formas de consumo comunitario, y siempre los hombres se han asociado para realizar empresas que les interesan y que gestionan grupalmente.

¿Quieres decir que la economía ha sido siempre solidaria?

No exactamente. En la historia ha habido múltiples formas de organización económica; pero tal vez la primera de todas haya sido una que podamos reconocer como solidaria. Y a lo largo de la evolución de la sociedad y hasta nuestros días, en los diferentes sistemas económicos, aún en los más individualistas o autoritarios, ha habido alguna expresión de economía solidaria, que ha coexistido con otras maneras de organizarla.

Pero entonces ¿qué es lo nuevo de la economía de solidaridad?

Saber que la economía de solidaridad viene de muy antiguo tal vez no sea completamente del agrado de quienes gustan de lo nuevo y aspiran a la originalidad. Pero es importante darse cuenta de que es así, porque reconocer que siempre ha existido nos garantiza del carácter profundamente humano, e incluso natural, de la economía de solidaridad. En todo caso, nos lleva a la indiscutible conclusión de que la economía de solidaridad es posible, y que no es una mera utopía como tienden a creer algunos escépticos. Ahora, lo nuevo, nuevísimo, es la expresión "economía de solidaridad". He rastreado en la literatura económica, social y religiosa buscando la fusión de las palabras economía y solidaridad en una sola expresión, sin encontrarla hasta 1980 en que empezamos a

utilizarla. Por cierto, hay otras expresiones que se han utilizado para referirse a manifestaciones de la misma realidad: economía cooperativa, economía comunitaria y de comunidades, economía social y autogestionada, economía humana, civilización y sociedad solidaria, economía de las donaciones, etc. Pero "economía de solidaridad" o "economía solidaria", expresión que alguien llegó a considerar tan extraña como la de "física sentimental" o "sociología amorosa", es un concepto cuya difusión, bastante rápida por lo demás, es reciente.

¿Y esto a qué se debe? ¿Por qué economía de solidaridad, si siempre ha existido, es una expresión extraña?

Es que, en la época moderna, época en que se desarrolla la ciencia de la economía, la economía y la solidaridad parecieran excluirse. En nuestra época se ha difundido la convicción de que la economía requiere comportamientos utilitaristas, maximizadores de la propia ganancia, competitivos y conflictuales. Cuando se habla de cooperación se alude solamente a la necesaria integración de funciones y a la operación combinada de factores económicos tras el logro de la utilidad empresarial. A su vez, el discurso sobre la solidaridad pareciera refractario a la economía, de la cual se desconfía y de la que no se espera la integración comunitaria y social, reservada más bien a la actividad política y de promoción social.

¿Cuándo surgió la idea de economía solidaria? ¿De dónde viene el concepto?

Es interesante conocer el origen de la "economía solidaria o de solidaridad", porque es uno de los pocos conceptos que llegan a formar parte de una ciencia, y que se incorpora a la enseñanza social de la Iglesia, habiendo nacido del mundo popular, en nuestro país. Yo no había escuchado nunca esta expresión hasta 1981, y después he rastreado en la literatura económica y social anterior, sin encontrarla en ningún texto. Fue en un encuentro de reflexión e intercambio de experiencias entre diferentes organizaciones y grupos que desarrollaban iniciativas económicas para hacer frente a la subsistencia, en un contexto de aguda crisis económica, política y social. Habíamos organizado el encuentro en el marco de una investigación del PET (Programa de Economía del Trabajo), que se proponía sistematizar las múltiples y heterogéneas experiencias de organización y apoyo que desde 1974 se desplegaban en las poblaciones más pobres y más fuertemente afectadas por la crisis económica y política. Había allí organizaciones que se habían dado diferentes nombres: "talleres solidarios", "ollas comunes", "comedores populares", "comprando juntos", "centros de servicio a

la comunidad", "instituciones de apoyo y servicio", etc.

La pregunta que motivaba la conversación trataba de identificar lo que tan variadas experiencias tenían en común. Algunas personas hablaban de "organizaciones de subsistencia" y otras de "organizaciones solidarias". Unos, enfatizando la problemática de la subsistencia que motivaba el surgimiento de las iniciativas, ponían el acento en la dimensión económica de la organización y actividad que realizaban; otros, poniendo el acento en las relaciones y valores sociales de los grupos que protagonizaban las experiencias y en los apoyos que recibían, enfatizaban la solidaridad como el elemento más distintivo que compartían las organizaciones presentes. Necesitábamos encontrar un nombre, una denominación común que permitiera referirse a esas tan variadas experiencias y reconocerlas socialmente en su identidad, valor y dignidad. Se proponían dos expresiones para hacerlo: "organizaciones populares solidarias" y "organizaciones económicas populares".

En el debate, precisamos la validez de ambas nociones, distinguiendo lo que esas organizaciones hacían (realizaban actividades económicas, hacían economía), y el modo o el cómo lo hacían (con solidaridad, de manera solidaria). Eran organizaciones económicas populares; hacían economía solidaria o de solidaridad. Desde aquella reunión con los protagonistas de las experiencias en que apareció por primera vez la expresión "economía de solidaridad", me interesé por identificar exactamente en qué podría consistir ese modo especial de hacer economía.

4.10 La inestimable contribución de la mujer rural al desarrollo.⁴⁰



Conseguir la igualdad de género y empoderar a las mujeres rurales no solo es lo correcto, sino que es un ingrediente fundamental en la lucha contra la pobreza extrema, el hambre y la desnutrición. Las mujeres rurales-una cuarta parte de la población mundial- trabajan como agricultoras, asalariadas y empresarias. Labran la tierra y plantan las semillas que alimentan naciones enteras. Además, garantizan la seguridad alimentaria de sus poblaciones y ayudan a preparar a sus comunidades frente al cambio climático. Sin embargo, como señala ONU Mujeres, las campesinas sufren de manera desproporcionada los múltiples aspectos de la pobreza y pese a ser tan productivas y buenas gestoras como sus homólogos masculinos, no disponen del mismo acceso a la tierra, créditos, materiales agrícolas, mercados o cadenas de productos cultivados de alto valor.

Tampoco disfrutan de un acceso equitativo a servicios públicos, como la educación y la asistencia sanitaria, ni a infraestructuras, como el agua y saneamiento. Las barreras estructurales y las normas sociales discriminatorias continúan limitando el poder de las mujeres rurales en la participación política dentro de sus comunidades y hogares. Mundialmente, con pocas excepciones, todos los indicadores de género y desarrollo muestran que las campesinas se encuentran en peores condiciones que los hombres del campo y que las mujeres urbanas. Este Día Internacional no olvidemos sus demandas, apreciemos su labor en el suministro de alimentos y servicios en zonas menos desarrolladas y reivindicemos unas zonas rurales en las que puedan contar con las mismas oportunidades que los hombres.

⁴⁰ ONU. Día Internacional de las Mujeres Rurales. Obtenido: 7/10/2023. <https://www.un.org/es/observances/rural-women-day>

4.11 Trabajo de cuidados no remunerado y la desigualdad de género en el trabajo.⁴¹



Las mujeres realizan el 76,2 por ciento de todo el trabajo de cuidados no remunerado, dedicándole 3,2 veces más tiempo que los hombres. El trabajo de cuidados no remunerado realiza una contribución importante a las economías de los países, así como al bienestar individual y de la sociedad. Los cuidadores no remunerados satisfacen la gran mayoría de las necesidades de cuidado en todo el mundo. Sin embargo, su trabajo de cuidados no remunerado sigue siendo mayormente invisible y no reconocido, y no se tiene en cuenta en la toma de decisiones. Las estimaciones basadas en datos de encuestas sobre uso del tiempo llevadas a cabo en 64 países (que representan el 66,9 por ciento de la población mundial en edad de trabajar), muestran que cada día se dedican 16 400 millones de horas al trabajo de cuidados no remunerado. Esto corresponde a 2000 millones de personas trabajando ocho horas por día sin recibir una remuneración a cambio. Si estos servicios se valoraran sobre la base de un salario mínimo horario, representarían el 9 por ciento del PIB mundial, lo que corresponde a 11 billones de dólares de EE.UU. La gran mayoría del trabajo de cuidados no remunerado consiste en tareas domésticas (el 81,8 por ciento), seguidas del cuidado personal directo (el 13,0 por ciento) y del trabajo voluntario (el 5,2 por ciento).

El trabajo remunerado de las mujeres no transforma por sí solo, automáticamente, la división sexual del trabajo no remunerado. En todas las regiones y grupos de ingresos, cuando se consideran conjuntamente el trabajo a cambio de una remuneración o con ánimo de lucro y el trabajo de cuidados no remunerado, la jornada laboral promedio de las mujeres (7 horas y 28 minutos) es más larga que la de los hombres (6 horas y 44 minutos), pese a las diferencias considerables que existen entre los países. Esto hace que las mujeres sean sistemáticamente más pobres de tiempo que los hombres, incluso después de realizar ajustes para considerar las horas de empleo. Asimismo, el trabajo de cuidados no remunerado excesivo y extenuante puede conducir a estrategias de cuidado subóptimas, lo que tiene consecuencias negativas para los receptores de cuidados, como los bebés, los niños, las personas con discapacidades y las personas mayores, así

⁴¹ 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

como para las propias cuidadoras y cuidadores no remunerados.

Características del trabajo de cuidado

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Paginas/Economia-del-cuidado.aspx>

Definida en el artículo 2 de la Ley 1413 de 2010, como el trabajo no remunerado que se realiza en el hogar, relacionado con mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o la comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado. Este trabajo de hogar no remunerado incluye los servicios domésticos, personales y de cuidados generados y consumidos dentro del propio hogar, por los que no se percibe retribución económica directa. Esta categoría de trabajo es de fundamental importancia económica en una sociedad. Durante el año 2013, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 2490 de ese mismo año, se conformó la Comisión Intersectorial, de la cual hace parte el Ministerio de Salud y Protección Social. Para el año 2015 se cuenta con un plan de trabajo que incluye:

1. Actualizar los resultados de las Fases II, de la cuenta de la Economía del Cuidado,
2. Aprobar la construcción de la Fase III de la Cuenta Satélite de la Economía del Cuidado: incluyendo indicadores e investigaciones especiales, y
3. Fortalecer el manejo de la información estadística sobre la economía del cuidado producida por el DANE, entre otras.

4.12 La construcción de la paz con enfoque de género en el trabajo.⁴²



La construcción de la paz como enfoque abarca la integración de género y su objetivo es garantizar la participación e inclusiva de todas las personas, especialmente los grupos vulnerables. Las mujeres y los hombres se ven afectados por la crisis de diferentes maneras debido a sus diferentes roles, responsabilidades, necesidades y actividades. Por ejemplo, los conflictos a menudo exacerbaban el papel desproporcionado de atención de las mujeres. Las muertes y la emigración de hombres junto a tasas de natalidad fluctuantes conducen a una disminución en la población masculina adulta y al aumento en la proporción de hogares encabezados por mujeres.

Estas nuevas mujeres. jefas de hogar no solo tienen que asumir nuevas responsabilidades económicas, sino que, dado el deterioro de los servicios e instalaciones de atención pública en tiempos de conflicto, su función de atención ya existente se hace más difícil y requiere más tiempo, lo que limita el tiempo disponible para trabajo productivo. El trabajo también se hace más desafiante durante y después de los conflictos. Por ejemplo, para las mujeres emprendedoras, las finanzas pueden ser más difíciles de asegurar y el acceso a insumos y mercados puede verse limitado por la inseguridad y la infraestructura dañada o destruida, lo que refuerza la posición económica de las mujeres, que ya están en desventaja. Por lo tanto, las respuestas al conflicto que no tienen en cuenta las necesidades y el papel específico de las mujeres no pueden ser efectivas y sostenibles. En el plazo inmediato, las actividades del proyecto deben diseñarse de manera que permitan a las mujeres participar (por ejemplo, proporcionando servicios de cuidado infantil).

A través de las oportunidades de trabajo que brindan, estos programas pueden ayudar a redefinir los roles de género y dar forma a relaciones más equitativas mediante un mayor contacto y empoderamiento, mientras que este mayor contacto a su vez contribuye a una mejor cohesión social y a la construcción de la paz. A largo plazo, el diseño y el contenido de las intervenciones deben garantizar que se satisfagan las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres. Por

⁴² Coordination Support Unit for Peace and Resilience (CSPR)/DEVINVEST. Primera publicación 2019. Oficina Internacional del Trabajo. Cómo diseñar, seguir y evaluar resultados de la consolidación de la paz, en programas de empleo para la paz y la resiliencia. Empleos para la Paz y la Resiliencia

ejemplo, las intervenciones para reconstruir la infraestructura deben tener en cuenta las necesidades de las mujeres al considerar qué infraestructura se construye y priorizar la que alivia el trabajo de cuidado no remunerado de las mujeres (por ejemplo, mediante la rehabilitación de centros de salud, escuelas o guarderías) facilita su trabajo productivo (por ejemplo, priorizando carreteras o puentes que son importantes para las operaciones comerciales de las mujeres). Si bien la desigualdad de género también puede socavar la paz, generando conflictos y violencia, a medida que las mujeres ingresan a nuevos sectores y asumen nuevas responsabilidades, con un apoyo bien diseñado, las respuestas al conflicto también pueden brindar oportunidades para un cambio transformador en las relaciones de género, con resultados positivos para la paz.

Aunque su papel en la construcción de la paz a menudo se descuida, las mujeres desempeñan un papel fundamental en la construcción de la paz sostenible: se ha demostrado que la participación de las mujeres en las negociaciones de paz aumenta en un 35% la probabilidad de un acuerdo de paz que dure al menos 15 años, y el empoderamiento económico de las mujeres es un contribuyente significativo a la recuperación y reconstrucción posteriores al conflicto ya que la participación de las mujeres en la economía significa que los recursos productivos se utilizan por completo y que las mujeres tienden a asignar una parte sustancial de sus dividendos económicos al bienestar familiar y la recuperación de la comunidad.

4.13 Revisión del contrato de trabajo.⁴³



Al contrato se llega de común acuerdo (artículo 22 del CST) y puede terminarse también de común acuerdo (artículo 5 de la Ley 50 de 1990, artículo 61, literal b del CST). El contrato de trabajo puede revisarse, según el artículo 50 del CST, cuando sobrevienen imprevisibles y graves alteraciones del orden económico. Así se deberá hacer constar en la revisión que del contrato se haga por las partes, detallando, inclusive, esas circunstancias y su incidencia en la empresa. Si las partes están de acuerdo en las circunstancias que ameritan la revisión y en la revisión misma, así debe hacerse constar en la declaración (preferiblemente por escrito), y dicha revisión, que implica modificación temporal, indefinida o definitiva del contrato puede incluir las rebajas salariales y prestaciones contractuales, las que deben detallarse con claridad. Si las partes no están de acuerdo acerca de la existencia de las alteraciones económicas, es el juez laboral el que deberá declararlas. Se impone, necesariamente, demanda ordinaria. Pero el juez solo se pronuncia sobre la existencia o no de tales circunstancias que alteran la economía, no sobre las modificaciones en particular. Esa limitación en la facultad judicial ha llevado a que la figura sea inoficiosa. El empleador intenta la revisión directa con el trabajador, si no la logra, desecha la posibilidad de demanda, por cuanto sus efectos son limitados y nada resuelve verdaderamente. Además, si se opta por la demanda, el contrato sigue en toda su vigencia hasta que el juez decida, y las partes, ante la sentencia del juez, revisen el contrato. La sentencia puede ser inoperante, a pesar de ser positiva sobre las alteraciones, si las partes no se ponen de acuerdo acerca de las modificaciones concretas.

Se ha discutido acerca de la posibilidad de reforma del contrato (en salario y prestaciones) sin la existencia de causales que alteren el orden económico. Consideramos que ello es posible, toda vez que las partes pueden modificar con su asentimiento lo acordado con anterioridad. Eso sí, queda condicionada la validez del acuerdo a la libertad del consentimiento de las partes, vale decir, que este no esté viciado por error, fuerza o dolo. También son revisables las convenciones colectivas con el sindicato y en los términos del artículo 480 del CST, que tiene los mismos condicionantes de la revisión contractual explicada (artículo 50 del CST).

⁴³ 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.

4.14 Factores psicosociales de las condiciones de trabajo.⁴⁴



La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 10 define las condiciones de trabajo como: "cualquier característica de este que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador". Dentro de dichas condiciones, son habitualmente los factores psicosociales del trabajo los que determinan la presencia o no de posibles riesgos psicosociales y, por tanto, los que se relacionan en mayor medida con posibles problemas de salud mental.

Estos factores psicosociales comprenden aspectos del puesto y del entorno de trabajo, como el clima y la cultura organizacional, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo (como el grado de apoyo/conflicto social), y el diseño y el contenido de las tareas, como el grado de autonomía y control en su ejecución. Los factores psicosociales de riesgo son los antecedentes, los estresores, los agentes etiológicos capaces de provocar estrés en los trabajadores, como son los diferentes aspectos de la organización laboral, cuando no se ajustan a las necesidades, expectativas y capacidades del trabajador, moderados por factores. individuales y del contexto organizativo.

El grado de salud mental, inseparable de la salud general, se manifiesta en todos los ámbitos de la vida personal, incluido el trabajo, que a su vez la determinan de forma circular, positiva o negativamente. Cuando pensamos en el trastorno mental dentro del ámbito del trabajo, hay tres efectos básicos que enlazan las interacciones complejas que tienen lugar entre empleo y salud mental:

1. Los efectos de las condiciones de trabajo (o desempleo) sobre la salud mental
2. Los efectos de la enfermedad mental sobre el desempeño laboral
3. Los efectos de otros factores como son variables individuales, estatus marital, hijos en el

⁴⁴ Míngote Adán, José Carlos, Pino Cuadrado, Pablo del, Sánchez Alaejos, Raquel, Gálvez Herrer, Macarena, & Gutiérrez García, M^a Dolores. (2011). El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 188-205. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500012>

hogar, origen sociocultural, etc., que deben ser considerados simultáneamente.

En general, el hecho de tener un empleo protege la salud mental de hombres y mujeres. Incluso los pacientes con esquizofrenia que pueden mantener el empleo, se observa menor nivel de ansiedad y mayor nivel de iniciativa y actividad. Sin embargo, el trabajo también puede intervenir como causa o agravante de los problemas de salud mental a través de tres factores fundamentales: condiciones del medio ambiente material, medio ambiente psicológico y medio ambiente socioeconómico, que suelen actuar de forma acumulativa y negativa sobre la salud del trabajador. Una medida fundamental será la educación sanitaria para el conocimiento y control de los factores de riesgo conocidos. A su vez, será necesario aumentar los recursos para la protección de la salud y la mejora de la calidad de vida laboral mediante estrategias de intervención dirigidas a las condiciones y los procesos de trabajo optimizando la gestión de los recursos humanos a través de:

- a) Enriquecimiento del trabajo incrementando la autonomía del trabajador, la calidad de la supervisión y la formación continua.
- b) Favoreciendo estilos de supervisión y de liderazgo participativo-democráticos.
- c) Desarrollo de la carrera profesional según criterios objetivos y evaluables de calidad científica y de justicia.

4.15 Glosario sobre el empleo.⁴⁵



Empleador o Patrón. 1/ Es el trabajador independiente que emplea personas a cambio de una remuneración económica en dinero o en especie.

Empleados (Encuesta Industrial Mensual): Comprende al personal dedicado a la planeación, dirección y supervisión técnica y administrativa en relación con el proceso productivo o con los servicios auxiliares de la producción y el que desempeña tareas relativas a la contabilidad, administración, archivo, investigación, ventas, publicidad, vigilancia, seguridad o tareas generales de oficina, sean o no sindicalizados. Incluye a los propietarios, socios activos y trabajadores familiares que reciben remuneración fija.

Empleados (Maquiladora de Exportación): Son las personas (hombres y mujeres) que se dedican a la planeación, dirección administrativa y que desempeñan tareas relativas a la contabilidad, archivo, investigación, desarrollo de ventas, publicidad, vigilancia, seguridad o tareas generales de oficina. Se incluye al personal extranjero si sus salarios son pagados por el establecimiento.

Empleados (Empresas Constructoras): Comprende al personal cuyas funciones son de dirección gerencia, administración, contabilidad, ventas, archivo, trabajos generales de oficina o personal especializado en la planeación, etcétera. Excluye al personal contratado por subcontratistas.

Empleados Asalariados. 4/Personas que, según las normas internacionales, realizan algún trabajo por un sueldo o salario en metálico o en especie. Se clasifican en: a) Empleados Trabajando, que son las personas que efectivamente trabajaron durante la semana anterior a la semana en que se realiza la entrevista correspondiente; y b) Empleados con Empleo, pero Sin Trabajar (“Ausentes”), que son las personas que no están trabajando temporalmente, pero mantienen un

⁴⁵ INEGI. - Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. NEGÓ. - 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>

vínculo formal con su empleo, ya sea con goce de sueldo o con garantía de reintegrarse al terminar la contingencia o en fecha previamente acordada.

Empleados Independientes. 3/Personas que realizan algún trabajo para obtener beneficios o ganancia familiar en metálico o en especie. Se clasifican en: a) Empleadores; b) Miembros de Cooperativas; c) Trabajadores por Cuenta Propia; d) Trabajadores Familiares Sin Pago; y e) Dedicados a Producir Bienes para Autoconsumo. Se agrupan también en: i) Empleados independientes trabajando; y ii) Los que tienen una empresa, pero no trabajan por alguna razón específica.

Empleo. 1/ Circunstancia que otorga a una persona la condición de ocupado, en virtud de una relación laboral que mantiene con una instancia superior, sea ésta una persona o un cuerpo colegiado, lo que le permite ocupar una plaza o puesto de trabajo. Las personas con empleo constituyen un caso específico de personas que realizan una ocupación.

Empleo Inadecuado. 4/Empleos que, conforme a las normas internacionales, subutilizan las capacidades de los trabajadores, o bien estos operan en condiciones que limitan su bienestar. Puede clasificarse en: a) Inadecuado en Relación con las Competencias Personales, cuando existe una subutilización del capital humano (trabajadores); b) En Relación con los Ingresos, cuando las remuneraciones de los trabajadores son limitadas; y c) En Relación con las Condiciones Generales de Trabajo cuando estas no reúnen los requerimientos de la Ley, de la salud o de un adecuado ambiente laboral.

Empleo Informal. 4/Puestos de trabajo que ofrecen las unidades del sector informal, es decir, las unidades catalogadas como empresas de hogares, dedicadas a la producción de bienes o a la prestación de servicios, que no constituyen una entidad jurídica independiente del hogar propietario ni de los miembros de este y que no llevan una contabilidad completa que permita distinguir claramente las actividades de producción de la empresa y las demás de sus propietarios. Puede incluirse en esta definición también a los trabajadores que, aunque no laboren en unidades informales, realizan su trabajo en condiciones de ausencia de vínculo con un empleador o por su cuenta sin contar con los permisos correspondientes.

Empleo Precario. 2/Empleos que reúnen una o más de las siguientes características: a) Carecen de prestaciones; b) Se rigen únicamente por un contrato verbal; c) Aquéllos cuya jornada laboral rebasa los horarios máximos establecidos por la legislación correspondiente; d) No perciben remuneración alguna, o ésta es inferior al monto equivalente de dos salarios mínimos vigentes en la zona y fecha en que se levante la encuesta respectiva.

5 . SEGUNDA
TEMPORADA 2023 CON
OCTAVIO ARCILA
QUINTERO.

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



Siguiendo a Alexi en el contexto de la aplicación del derecho, el hecho de que una norma sea jurídicamente defectuosa es una razón para no aplicarla, sobre todo cuando exista otra norma que pueda ser aplicada en el caso y que no sea moral y jurídicamente defectuosa⁴⁶.

Tal reflexión se puede observar en el caso de los operarios de temporales y virtuales, quienes experimenta el problema de la desigualdad estructural económica y jurídica en la que se desenvuelven, respecto a horarios, descansos, seguridad social y carga prestacional. Generalmente no se rigen por la legislación laboral, sino por contratos civiles o comerciales, desconociendo el principio de la realidad del derecho laboral, afectando la dignidad humana y la intimidad. Martha Lucia Neme Villareal sobre la igualdad ponderada explica: Es necesario reconocer en la otra parte “un ser de la misma categoría, esencia que debe ser tratada de la misma manera,⁴⁷ lo cual aplicado al contrato supone poner a las partes en condiciones de igualdad para el disfrute de sus derechos, lo que exige a su vez la aplicación de una igualdad ponderada, en términos de discriminación positiva en favor de la parte que requiera tal protección⁴⁸.

La igualdad es uno de los principios rectores de todo el derecho internacional de los derechos humanos⁴⁹. Y, el principio de igualdad puede a su vez ser descompuestos en cuatro mandatos⁵⁰:

⁴⁶ Para Alexi es lo mismo que decir que el defecto jurídico de una norma constituye una razón que pesa en contra de su aplicación a los casos concretos. El Derecho injusto (o el Derecho extremadamente injusto) debe ser moralmente criticado, y de eso sigue que hay, necesariamente, una pretensión moral a ser cumplida por el Derecho. Cabra Apalategui, J. M. (s.f.). La concepción no positivista del derecho de Robert Alex. Universidad de Málaga. Recuperado el 01 de abril de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es /descarga/articulo/2220957.pdf>

⁴⁷ Neme Villareal, M. L. (2019). El contrato, una estructura capaz de contener los elementos del desarrollo. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

⁴⁸ chipani, andro “Problemas sistemáticos en el derecho romano” En: Grupo para la Armonización del Derecho Privado Latinoamericano, Obligaciones, contratos y responsabilidad. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2011, citado por: Neme Villareal, M. L. (2019). El contrato, una estructura capaz de contener los elementos del desarrollo. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

⁴⁹ En efecto, el derecho a ser tratado con igual consideración y respeto, a no recibir un trato discriminatorio y a que el Estado promueva las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, ocupa un lugar central en todo el corpus iuris internacional dado que se trata de un presupuesto necesario para el goce efectivo y universal de los restantes derechos humanos. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2019). Compendio sobre la igualdad y no discriminación: Estándares Interamericanos. OEA.

⁵⁰ Estos cuatro contenidos tienen sustento en el artículo 13 constitucional, pues mientras el inciso primero del citado precepto señala la igualdad de protección, de trato y en el goce de derechos, libertades y oportunidades, al igual que la prohibición de discriminación; los incisos segundo y tercero contienen mandatos específicos de trato diferenciado a favor de ciertos grupos marginados, discriminados o especialmente vulnerables. Corte Constitucional. Sentencia C-250/12. del 28 de marzo de 2012. M. P.: María Victoria Calle Correa.

- Trato idéntico a destinatarios que se encuentren en circunstancias idénticas⁵¹.
- Trato enteramente diferenciado a destinatarios cuyas situaciones no compartan ningún elemento en común⁵².
- Trato paritario a destinatarios cuyas situaciones presenten similitudes y diferencias, pero las similitudes sean más relevantes a pesar de las diferencias⁵³.
- Trato diferenciado a destinatarios que se encuentren también en una posición en parte similar y en parte diversa, pero en cuyo caso las diferencias sean más relevantes que las similitudes⁵⁴.

La interacción de la tecnología con el trabajo genera daños en la privacidad, haciendo evidentes las desigualdades sociales por la expropiación a los jornaleros digitales; este riesgo social requiere de una mirada bioética que vea los humanos como seres vivientes, conociendo cómo interactúan (de manera profunda) los ejes de trabajo, tecnociencia e intimidad en las empresas virtuales.

En este momento vale mencionar las *Startups* que son empresas emergentes que tienen una fuerte relación con la tecnología. Se trata de negocios con ideas innovadoras, que sobresalen en el mercado apoyadas por las nuevas tecnologías⁵⁵, y son:

Supply Chain (startups que buscan impactar directamente la cadena logística en empresas), HealthTech (innovación aplicada a la salud y al bienestar), HR Tech (soluciones que buscan mayor productividad laboral a partir de herramientas de gestión de personal) y FoodTech (soluciones dirigidas al sector alimenticio)⁵⁶.

Por otro lado, se predice que para 2025 cerca de 85 millones de puestos de trabajo podrían ser desplazados por máquinas. Comercio electrónico, energías renovables, exportación de servicios

⁵¹ *Ibid.*

⁵² *Ibid.*

⁵³ *Ibid.*

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ Es una organización humana con gran capacidad de cambio, que desarrolla productos o servicios, de gran innovación, altamente deseados o requeridos por el mercado, donde su diseño y comercialización están orientados completamente al cliente. Esta estructura suele operar con costos mínimos, pero obtiene ganancias que crecen exponencialmente, mantiene una comunicación continua y abierta con los clientes, y se orienta a la masificación de las ventas. Golan, P. (s.f.). Qué es startups - Significado y conceptos básicos. Shopify. Recuperado el 01 de abril de 2022, de <https://www.shopify.com.co/blog/14934065-hablemos-sobre-startups-que-son-sus-caracteristicas-e-importancia>

⁵⁶ ordury, J (19) 1 11 'startups' hacen parte del ecosistema innovador de Colombia Portafolio. Recuperado el 09 de marzo de 2020, de <https://www.portafolio.co/innovacion/cuantas-startups-hacen-parte-del-ecosistema-innovador-de-colombia-561280>

del conocimiento, finanzas digitales, manufactura avanzada (con impresoras 3D y robots, entre otros) redefinen el panorama laboral⁵⁷. Esto está íntimamente conectado con: la biotecnología, la automatización y la robótica son componentes clave de una fuerza imparable que transforma, y lo seguirá haciendo, la manera en que se trabaja⁵⁸, y, la nube, la inteligencia artificial y la sostenibilidad jugarán un papel fundamental. En cuanto a Colombia, las empresas en el país se enfocarán en aspectos como la inteligencia artificial (IA) y Marching Learning (ML).⁵⁹

⁵⁷ Se viene esta revolución tecnológica que se acelera, que transforma todos los sectores y genera oportunidades para trabajar en las industrias del futuro. Urién, P. (2022). La biotecnología, la robótica y la IA sacuden el mundo del trabajo. El Tiempo. Recuperado el 01 de abril de 2022, de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/la-biotecnologia-la-robotica-y-la-ia-sacuden-el-mundo-del-trabajo-662553>

⁵⁸ *Ibid.*

⁵⁹ El IA / ML se volverán omnipresente en todos los aspectos de la vida humana: los robots impulsados por IA brindarán servicios desde el cultivo y transporte de alimentos hasta la entrega de comestibles y la cocina. El internet de las cosas (IoT) continuará con su crecimiento debido al consumo de datos en dispositivos y al ascenso de la industria. las tecnologías que se mantendrán y fortalecerán son la nube, el blockchain y la ciberseguridad. ordury, J (1) Blockchain y ciberseguridad, tendencias 'tech' para el 2022. Portafolio, 4

5.2 El trabajo y la intimidad como procesos vitales en ambientes tecnológicos. Parte 2.



La tesis que se argumenta en este trabajo de investigación consiste en: El trabajo viéndolo, como sistema vivo, es un sistema biológico integrado, implicando nuevos paradigmas, y retos en las ciencias jurídicas, sociales, formales y naturales.

El objetivo es caracterizar y visibilizar el *rol* de la bioética en la mediación al derecho al trabajo y a la intimidad afectada por la tecnociencia, abordando las interacciones que se configuran en la travesía del trabajador en el entorno laboral y en las que se construye la intimidad.

Al analizar la relación entre bioética tecnología, trabajo e intimidad, se encuentra que la bioética es una cosmovisión que permite hacer entender el trabajo y la intimidad, en constante cambio y acción, a causa de la tecnociencia y su aporte para el tratamiento e interpretación de las fuentes de las leyes y la jurisprudencia laboral. Relacionando bioética - derecho a la salud en el trabajo y teniendo en cuenta las tendencias jurisprudenciales donde la teoría normativa del riesgo en el trabajo, que trata asuntos como el acoso laboral, hay que tener presente, por su relación con los procesos vitales y la vida, que la bioética debe ser “inmanente”⁶⁰ al trabajo, por su relación con la sobrevivencia humana, si se entiende como “autorrealización y no alienación”⁶¹.

Observar los preceptos de Potter (Padre de la bioética)⁶², Atienza (La Juridificación de la bioética)⁶³, Ojeda Avilés (La deconstrucción del derecho al trabajo)⁶⁴ y Casado (¿Por qué bioética y derecho?)⁶⁵, situación problematizada por la incidencia de las tecnologías en las dinámicas laborales ayudan a entender, la urgente e imperiosa necesidad de la mediación de la bioética en las tensiones que surgen por la vulnerabilidad del trabajador frente a las tecnologías de la información.

La bioética es inmanente y mediadora al trabajo, frente a la incertidumbre moral que

⁶⁰ Interno a un ser o a un conjunto de seres, y no es el resultado de una acción exterior a ellos. Ricaldoni, Jorge. (18 de septiembre de 2017). ¿Qué es la filosofía? Recuperado el 31 de octubre de 2019, de <https://medium.com/@jorgericaldoni/qu%C3%A9-es-la-filosof%C3%ADa-a6a8eef1fc7f>.

⁶¹ Echegoyen, J. (1997). Historia de la filosofía (vol. 3). Editorial Edinumen. Recuperado el 28 de marzo de 2022, de <https://torredababel.com/Historia-de-la-filosofia/Filosofiacontemporanea/Marx/Marx-Trabajo.html>

⁶² Osorio, N. (2005). Van Rensselaer Potter: Una visión revolucionaria para la bioética. Revista Latinoamericana de Bioética, (8), 1-24.

⁶³ Atienza, M. (1998). Juridificar la Bioética. Isonomía. op. cit.

⁶⁴ Ojeda Avilés, A. (2010). La Deconstrucción del Derecho del Trabajo. Editorial La ley. Madrid.

⁶⁵ González, M. (2002). ¿Por qué bioética y derecho? Acta bioethica, 8(2), 183-193.

generan los cambios tecnológicos; al ser una ética aplicada promueve los derechos humanos y ambientales, así como el desarrollo de normas éticas para la autonomía, libertad y bienestar del sujeto laboral.

Posteriormente se argumenta: la prioridad de la vida sobre el trabajo. La vida es defendida por la dignidad humana y los derechos fundamentales, emergiendo los conceptos de biolaboralidad y biotrabajo, relacionados con la bioética del trabajo, problematizando el uso inadecuado de las tecnologías de la información, y sus implicaciones en el derecho a la intimidad en los centros de trabajo, siendo la sociología del derecho, la disciplina que aporta una visión activa de la normatividad (Vicenzo Ferrari - Bruno Maggi).

Al inicio de este análisis, se hace la siguiente pregunta ¿Cuál es la naturaleza, contenido y alcance del derecho al trabajo y a la intimidad en el ámbito de un Estado Social de Derecho, afectados por la tecnociencia como procesos vitales?

La Metodología para demostrar científicamente y crear los conceptos de biotrabajo, biolaboralidad y nuevo sujeto legal laboral, se desarrolla con los sistemas heurístico, holístico y autobiográfico, con los cuales se analizan experiencias vividas, así como el material recopilado como Inspector de trabajo y docente. Con todo ello se ve la forma en que la interacción entre trabajo, tecnociencia e intimidad, en el presente, pueden generar daño (en ciertos escenarios, pues en otros puede no ser dañino).

En el primer capítulo, sobre los riesgos y amenazas actuales del derecho al trabajo y a la intimidad, se resalta el papel del Estado Social de Derecho, su evolución constitucional, respecto del derecho al trabajo. Se mira la situación global a partir de: los pronunciamientos jurisprudenciales, sobre el ejercicio del derecho a la intimidad, en situaciones laborales.

Se inicia este capítulo con la relevancia en las relaciones laborales de la ética y la bioética, desde la confianza y la transparencia, fundamentando un nuevo contrato social, referenciado por los teóricos de las ciencias sociales, para el bienestar de los trabajadores y el ejercicio de su intimidad, afrontando los riesgos del indebido uso de la tecnología.

Se tiene muy presente el hecho de que el Estado Social de Derecho y la Constitución Política son las instituciones jurídicas que cimentan y regulan la solidaridad, la justicia, la equidad e igualdad, creando el orden social, integrando los derechos personalísimos del trabajo e intimidad con la bioética; de manera que se vayan analizando los aspectos a tratar teniendo estas instituciones muy presentes.

Se propone pensar al trabajo como proceso vital desde los derechos fundamentales con las herramientas de la hermenéutica y la holística para argumentar la necesidad de un trabajo digno y decente. Respecto al trabajo y al derecho al trabajo, se los ve desde la hermenéutica como elemento cultural y, desde la objetividad, con la creación de riqueza; cuando se integra a los procesos vitales es holístico al considerar el trabajo como cualquier actividad o acto. La bioética resignifica el trabajo integrando los derechos humanos y la naturaleza, proponiendo a las plataformas tecnológicas, un marco para gestionar su productividad, acorde con el trabajo decente.

Posteriormente, se analizan: el trabajo relacional, la intimidad, la evolución de la tecnociencia, sus avances e implicaciones; a partir de la bioética y el trabajo, con sus procesos vitales. Y, desde, la macro bioética, la bioética global, y el bioderecho; señalando, cómo se afecta la calidad de vida, el bienestar y la salud; cuando hay agotamiento laboral, acoso laboral, suicidios, migraciones, informalidad y adicción digital en el contexto del uso de herramientas tecnológicas en el trabajo.

Se propone un enfoque a favor de la calidad de vida del trabajador, que argumente la necesidad del ejercicio de los derechos humanos laborales, en las producción y relaciones industriales, mediados por la tecnología.

Para investigar el asunto, se resalta la democracia como el régimen propio del Estado de Derecho; relacionándolo con la bioética (complejidad, diversidad e inclusión); que permite ver el derecho al trabajo y a la intimidad, como un todo relacional; para ello, se revisan las principales vulneraciones del derecho al trabajo, hasta llegar a una dimensión bioética para el trabajo, y de allí surge el nuevo sujeto legal laboral.

5.3 Contratos de prestación de servicios y la seguridad social.⁶⁶



No son pocas las personas que desean celebrar, y así lo solicitan a sus asesores, contratos de prestación de servicios que no tengan naturaleza laboral con secretarias, mensajeros y trabajadores de planta y en labores ordinarias (por ejemplo), y es difícil explicarles que ello no es posible jurídicamente. Se repite: si el servicio es subordinado, sus consecuencias serán laborales. Es la forma como se presta el servicio lo que hace que este se entienda regulado por la legislación laboral. No es la forma del contrato, como suele creerse, lo que indica su naturaleza (llamarlo contrato laboral no hace que sea laboral o a la inversa, no es civil o de prestación de servicios porque así se le llame). Es inútil, en consecuencia, tratar de presentar un servicio subordinado, aunque se haya celebrado contrato civil, fuera de la legislación laboral. El servidor puede demandar y reclamar del juez laboral la declaratoria de la existencia de una relación de trabajo, la que se encuentra amparada por la presunción de contrato y, consecuentemente, que se condene al beneficiario de dichos servicios como si fuese empleador.

Estabilidad ocupacional reforzada en contratos de prestación de servicios: La Corte Constitucional en la Sentencia SU-049 del 2 de febrero de 2017, asimiló la vinculación por prestación de servicios a la vinculación laboral en los casos de debilidad manifiesta por discapacidad o enfermedad, toda vez que ella lleva a la discriminación. Se concluye que para terminar los contratos con contratistas independientes que tengan discapacidad o soporten enfermedades, se debe solicitar autorización al Ministerio del Trabajo. Normas para el pago de la seguridad social de los independientes: El Decreto 1273 de 2018 reglamentó el pago y retención de aportes al sistema de seguridad social y parafiscales de los trabajadores independientes. o Antecedentes:

- El artículo 135 de la Ley 1753 de 2015 dispuso que los trabajadores independientes que perciban ingresos mensuales iguales o superiores a un SMLMV cotizarán mes vencido al

⁶⁶ 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.

Sistema de Seguridad Social Integral. Esa misma ley señaló que los contratantes públicos o privados deberán efectuar directamente la retención de la cotización de contratistas de prestación de servicios personales, pero no se ha hecho la implementación correspondiente en la plataforma. – Esos servicios —y este es asunto de análisis y estudio— deben estar relacionados con las funciones de la entidad contratante o Circunstancias que cambian:

Con base en lo facturado, el contratista sigue pagando su cotización. Por su parte, el contratante tiene el deber de vigilar el pago de los aportes (mínimo sobre el 40 % del valor del contrato), exigiéndole a aquel la presentación de la constancia de pago. En caso de no pago de cotización por parte del contratista, la consecuencia para el contratante se limita a que la DIAN pueda desconocerle como deducción el pago de servicios al contratista. El pago mes vencido de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral empezó a regir el 1 de octubre de 2018 (con el período de cotización correspondiente a septiembre). De otro lado, cuando el contratista pague menos de lo que le corresponde, el contratante deberá informar a la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) para lo de su competencia. Significa lo dicho que debe vigilar y reportar las omisiones del contratista. Al suscribir el contrato, y cuando aparezca alguna modificación que afecte el monto y giro de aportes, el contratista deberá informarle al contratante si se encuentra incurso en alguna de las siguientes circunstancias:

- Si se tiene la calidad de pensionado o requisitos cumplidos o no está obligado por ley a cotizar a pensiones.
- Si cotiza por otros ingresos (laboral, mesadas, independiente en otros contratos) y cuál es el ingreso base de cotización (IBC) de cada uno.
- Si el contratista tiene otros ingresos, que en total alcancen cuatro SMLMV, el contratante deberá descontar y pagar el aporte al fondo de solidaridad pensional (FSP) sobre el IBC del contrato respectivo.
- Si cotiza por el límite máximo de cotización de veinticinco SMLMV.
- El porcentaje sobre el cual aplicará la retención, en caso de decidir aportar sobre un IBC superior al 40 % del valor mensual del contrato.
- Si desea aportar voluntariamente a una caja de compensación familiar.

5.4 El reglamento interno de trabajo.⁶⁷



La consagración legal del reglamento interno de trabajo la encontramos en los artículos 104 y siguientes del CST, consagración que hay que estudiar teniendo en cuenta tanto la Sentencia C-934 de septiembre 29 de 2004, mediante la cual la Corte Constitucional se pronunció con respecto al artículo 106, comprendido dentro de esta reglamentación, como la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral y la Ley 1429 de 29 de diciembre de 2010 que modificó y derogó algunos artículos del CST sobre este tema.

¿Cómo está definido legalmente el reglamento interno de trabajo?

El reglamento interno de trabajo se entiende como el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio. Su regulación está integrada por disposiciones generales mínimas de carácter legal y constitucional y por normas de carácter particular, muy propias de cada empresa, de acuerdo con el objeto social o con las actividades normales y corrientes que desarrolle el empleador.

¿Cuál es la finalidad y efecto jurídico del reglamento interno de trabajo?

El reglamento interno de trabajo, como conjunto normativo, tiene por finalidad señalar las reglas de comportamiento que regulan la actuación del empleador y del trabajador, procurando con ellas el bienestar, la seguridad, el orden, la paz y el buen entendimiento en las relaciones laborales. Como efecto jurídico, el reglamento hace parte integrante del contrato individual de trabajo, por lo tanto, los trabajadores y el empleador están obligados no solo a lo que se expresa en el contrato de trabajo y en el reglamento sino también a todas las cosas que por su naturaleza pertenecen a ellos.

Obligados a tener reglamento interno de trabajo: La obligación de tener reglamento interno de trabajo depende de la clase de empresa de que se trate y del número de trabajadores

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.

permanentes que tenga a su servicio. Empresas obligadas a tener reglamento interno de trabajo. Clase de empresa Número de trabajadores permanentes: Comerciales más de cinco. Industriales más de diez. Agrícolas más de veinte. Ganaderas más de veinte. Forestales más de veinte. Mixtas más de diez.

¿Quién elabora el reglamento interno de trabajo?

Conforme con el artículo 106 del CST, y como una expresión del ejercicio del poder subordinante del empleador, el reglamento interno de trabajo puede ser elaborado por el propio empleador sin la intervención de los trabajadores, salvo que esa intervención esté establecida en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o por simple acuerdo con los trabajadores. Sin embargo, en virtud de la Sentencia C- 934 de septiembre 29 de 2004, la Corte Constitucional condicionó la asequibilidad del referido artículo, bajo el entendimiento de que en aquellas disposiciones del reglamento de trabajo que afecten directamente a los trabajadores, como son las escalas de faltas y sanciones y el procedimiento para formular quejas, debe el empleador escuchar a los trabajadores y abrir el escenario propio para hacer efectiva su participación.

¿Qué puntos debe contener el reglamento interno de trabajo?

El reglamento interno debe contener, por lo menos, los puntos a los que se refiere el artículo 108 del CST, que no son otra cosa que los requisitos mínimos que debe reunir su texto. Muchos de esos puntos aluden a normas de carácter general para todas las empresas y su contenido se desprende del texto legal. Otros son disposiciones de carácter particular que se establecen de acuerdo con el objeto social de la empresa o con la clase de actividades que desarrolla el empleador, como, por ejemplo, la consagración de la escala de faltas y sanciones, que son puntos en los que se refleja el ejercicio del poder subordinante que tiene el empleador y son, entre otros, los que prácticamente le dan el verdadero sentido de interno al reglamento. Las cláusulas del reglamento no pueden desmejorar las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos de trabajo, pactos colectivos, convenciones colectivas o fallos arbitrales. En todo caso se aplican las normas que sean más favorables al trabajador. Los puntos a los que alude la norma citada son:

- Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.

- Condiciones de admisión y período de prueba.
- Trabajadores accidentales o transitorios.
- Horas de entrada y salida de los trabajadores. Horas en que empieza y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos, tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada.
- Horas extras y trabajo nocturno, su autorización, reconocimiento y pago.
- Días de descanso legalmente obligatorio, horas o días de descanso convencional o adicional, vacaciones remuneradas, permisos, especialmente en lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.
- Salario mínimo legal o convencional.
- Lugar, día, hora de pago y período que los regula.
- Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el empleador o la seguridad social suministren.
- Prescripciones de orden y seguridad.
- Indicaciones para evitar que ocurran riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.
- Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes.
- Especificaciones de las labores que no deben ejecutar los menores de edad.
- Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.
- Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores.

- Escala de faltas y procedimiento para su comprobación, escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.
- La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de estos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, si lo hubiere.
- Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren.
- Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno confidencial y conciliatorio sobre él. Al efecto, los autores consideramos que es perfectamente válido, para cumplir con esta obligación, hacer simplemente referencia al manual de convivencia laboral, regulado por las resoluciones 652 y 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo.
- Publicación y vigencia del reglamento.

5.5 Segunda parte cuadro comparativo de la reforma laboral.



Texto Actual	Nuevo Texto
<p>ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO.</p> <p>El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.</p> <p>1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.</p> <p>2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.</p> <p>PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima.</p>	<p>ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p>1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término superior a un (1) mes y hasta por tres (3) años para atender necesidades temporales del empleador. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito y en él deberá especificarse la necesidad que se pretende atender y su conexión con la duración que se establezca. Podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:</p> <p>Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de tres (3) años previsto en este artículo.</p>

<p>ARTICULO 47. DURACIÓN INDEFINIDA.</p> <p>1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.</p> <p>2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el {empleador} lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o., numeral 7o. <del Decreto 2351 de 1965, 64 de este Código>, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.</p>	<p>ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO.</p> <p>Los trabajadores serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Excepcionalmente podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras no se presenten algunas de las causales establecidas en la legislación. El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador lo reemplace.</p> <p>Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador.</p>
--	---

<p>Artículo 57.</p> <p>6. Conceder al trabajador las licencias necesarias.</p> <p>1. para el ejercicio del sufragio</p> <p>*1; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.</p> <p>*2; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada</p> <p>*3; para desempeñar comisiones sindicales</p> <p>*4 inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus</p> <p>compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al {empleador} o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas.</p>	<p>Artículo 57.</p> <p>6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:</p> <p>a) el ejercicio del sufragio para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;</p> <p>c) en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;</p> <p>d) para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;</p> <p>e) para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;</p> <p>f) para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores</p> <p>miembros del núcleo familiar;</p>
---	--

	<p>g) para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.</p> <p>13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.</p>
--	--

5.6 Justificación de la reforma laboral.



El sistema laboral ha excluido a los ciudadanos de la participación y goce del desarrollo económico y social

A pesar del crecimiento económico, las sociedades emergentes a menudo enfrentan una brecha significativa entre la demanda y la oferta de empleo, generando desempleo y exclusión. El proceso de envejecimiento de la población y el tránsito demográfico, la falta de diversificación económica y la poca absorción de empleo formal, contribuyen a la exclusión de muchos ciudadanos de los beneficios del desarrollo. La falta de empleo formal, digno, adecuado y sostenible crea brechas entre las y los ciudadanos y, limita el aporte y la participación en el desarrollo económico y social.

Muchos trabajadores carecen aún de protección social, del ejercicio efectivo de los derechos laborales y del acceso a salarios dignos. Esta situación los coloca en una posición de vulnerabilidad y exclusión, sin acceso a beneficios y oportunidades de crecimiento, limita el desarrollo personal, la capacidad de invertir en educación y desarrollo de habilidades, y la participación en la toma de decisiones. La exclusión laboral en las sociedades emergentes también tiene una dimensión de género significativa, pues son las mujeres quienes a menudo enfrentan mayores obstáculos para acceder a empleos de calidad y sufren violencia y discriminación en el lugar de trabajo. Las desigualdades de género en el acceso a la educación, las oportunidades de empleo y la falta de reconocimiento de las labores del cuidado perpetúan la exclusión laboral y limitan la participación de las mujeres y grupos vulnerables en el desarrollo económico y social.

La falta de empleo digno y decente limita el acceso a servicios básicos como educación, atención médica y vivienda adecuada. Además, la falta de participación económica puede generar tensiones sociales, desigualdades y conflictos, obstaculizando así la construcción de una sociedad cohesionada y pacífica. Al garantizar que todos y todas tengan acceso a empleo adecuado y sostenible, se reducen las desigualdades, se promueve la inclusión y se construyen sociedades más equitativas y participativas para todos y todas.

5.7 Violencia contra las mujeres trabajadoras sexuales.⁶⁸



Las organizaciones de la sociedad civil vinculadas al tema de trabajo sexual han acuñado a nivel técnico el término **mujeres trabajadoras sexuales** para hacer referencia a las mujeres que intercambian sexo por dinero u otro tipo de pago. Otros términos acuñados de uso más reciente, son *sexo servicio* o *comercio sexual*, impulsados por el movimiento social de personas dedicadas a esta actividad, el cual buscó poner en el centro del debate los derechos humanos (para el impulso de las políticas públicas), entre ellos los laborales, de quienes desempeñan esta ocupación.⁶⁹ La oferta de trabajo sexual incluye a: hombres, mujeres y transexuales, mayores de 18 años, aunque, la existencia de adolescentes entre 13 a 17 años en lugares donde se realiza el trabajo sexual es frecuente, hecho que es prohibitivo. Los factores socioeconómicos y culturales, entre ellas: la pobreza, abuso sexual, prácticas culturales asociadas a la sexualidad y “*favores sexuales*” con intercambio monetario y no- monetario, están entre las causales más frecuentes para iniciar en el ejercicio del trabajo sexual.

En la oferta tenemos estratos pobres, medios y altos. Las fronteras entre trabajo sexual formal y trabajo sexual espontáneo, ocasional, informal y transaccional son difusas e incluyen a todos los estratos sociales. La demanda de trabajo sexual proviene de: personas que buscan placer sexual a cambio de transacciones económicas que pueden ser ocasionales, temporales o fijas. El trabajo sexual trasciende el escenario-calle y está presente en múltiples lugares que incluyen, entre otros: bares, casinos, discotecas, restaurantes, car-wash, cafeterías, cadenas hoteleras de una-cinco estrellas, casas de citas, lugares de baile exótico, supuestos “*centros de masajes*” y una amplia gama de espacios turísticos y de diversión. En muchos lugares del país se mezcla el trabajo sexual con redes de explotación sexual, trata y tráfico de Niñas, Niños y Adolescentes, NNA, (menores de 18 años), vinculadas a sectores de poder que deben ser investigadas y erradicadas en su ámbito nacional y transnacional.

⁶⁸ COIN. Centro de Orientación e Investigación Integral. República Dominicana. PNUD violencia contra las Mujeres Trabajadoras Sexuales. Cartilla N ° 1.

⁶⁹ Rueda, A. (2011). El trabajo sexual trans. En defensor. Revista de Derechos Humanos. Número 01, año IX. 28-33. Recuperado en <http://es.scribd.com/doc/46474112/DFensor-01-2011>

5.8 El trabajo de las mujeres⁷⁰

Las normas sociales también imponen mucho mayores responsabilidades domésticas a la mujer. En todos los países del mundo, las mujeres dedican más tiempo a oficios del hogar, incluso cuando ellas son trabajadoras de tiempo completo. Y esto tiene efectos claros sobre su empleabilidad. Una publicación del BID y el Banco de la República de Colombia mostró que, para que las mujeres trabajen, es fundamental bajar los costos de transporte, reducir la distancia del hogar al trabajo y ofrecer guarderías. En el caso de los hombres estas variables son irrelevantes: después de todo, no son ellos los que deben balancear la carga laboral con las tareas del hogar. Y no son ellos los que, tras la llegada de un hijo, pueden enfrentar una penalidad de hasta 20% en sus ingresos laborales pues ven disminuidos sus salarios y horas de trabajo.

De acuerdo con un estudio reciente del BID, las mujeres de la región deberían obtener un ingreso superior al de los hombres, especialmente debido a su mayor nivel de educación. Sin embargo, la brecha es real y se mantiene. Conoce todos los detalles de nuestro análisis de ingresos laborales en 18 países de América Latina y el Caribe [aquí](#).

La pandemia y el camino hacia delante.

La pandemia visibilizó, dramáticamente, las brechas de género en los mercados de trabajo de la región. Según datos del BID, en el primer semestre de 2020 se destruyeron más puestos de trabajo que en cualquier otro momento de la historia reciente y este impacto recayó, desproporcionadamente, sobre las mujeres. El mayor efecto sobre el empleo femenino se debió, en gran medida, a que las mujeres se empleaban en los sectores más afectados por la crisis, como los de hotelería y restaurantes. También estuvo asociado a la suspensión de actividades de educación presencial, lo que implicó un aumento en las actividades de cuidado al interior del hogar, que recaen desproporcionadamente sobre las mujeres. Por ejemplo, según una encuesta conjunta del BID y la Universidad de Cornell realizada en julio de 2020, en los períodos de cuarentenas y cierre de escuelas 60% de las mujeres declaraban ser las únicas responsables de la educación de sus hijos en el hogar, en comparación con el 14% de los hombres. Y si bien tras el fin de la crisis sanitaria, muchas mujeres recuperaron sus empleos, lo hicieron a un ritmo más lento que el de los hombres

⁷⁰ Carolina González Velosa No es fácil ser mujer en el mundo del trabajo, Obtenido 26/9/2023 <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/no-es-facil-ser-mujer-en-el-mundo-del-trabajo/>

y los determinantes estructurales, que desequilibran las oportunidades en el mercado de trabajo, persisten.

Cuando mis abuelas nacieron, las mujeres colombianas tenían prohibido ir a la escuela secundaria, no podían votar, y estaban obligadas por ley a obedecer a su marido. Mis hijas, sin duda, viven en un mundo mucho más equitativo. Claramente, en América Latina y el Caribe se han hecho avances inmensos en equidad de género, pero esto no quiere decir que la tarea haya concluido. Aún hay grandes desventajas en el mundo laboral y combatirlas requiere de múltiples instrumentos regulatorios, educativos y culturales, que van desde aumentar la flexibilidad en los horarios de trabajo, hasta aumentar las licencias de paternidad que se da a los hombres cuando tienen un hijo, combatir estereotipos de género en la elección de carrera, construir una masculinidad sana y redistribuir las tareas del hogar.

De hecho, cambios importantes podrían provenir de una medida tan doméstica como la de liberar el tiempo que las mujeres dedican a lavar la ropa y enseñar a los hombres a usar una lavadora. Esta intervención fue piloteada en Bogotá y los resultados preliminares fueron muy prometedores. La intervención fue liderada por Ximena Peña (q. e. p. d.), economista laboral colombiana que visibilizó y analizó las desigualdades de la mujer en el mercado laboral, recibió el premio Juan Luis Londoño por su aporte al diseño de políticas sociales y fue esposa, madre, mentora y amiga entrañable. Cuando escribí la primera versión de este texto, en 2018, lo hice para honrar su memoria. Cinco años más tarde, el legado de Ximena sigue más vigente que nunca y pienso en cómo ella entendía que el objetivo último de esta causa no es el de avanzar la agenda de las mujeres a costa de los hombres. El objetivo, por el contrario, debe ser el de equilibrar las oportunidades que tenemos los hombres y las mujeres, para construir una sociedad más justa. El mundo que soñaba Ximena, en un sueño que sin duda muchos compartimos, es uno en el que su hija, mis hijas y todas las niñas de América Latina y el Caribe pueden construir su destino con igualdad de oportunidades: un mundo verdaderamente equitativo.

5.9 Nociones básicas de la economía solidaria⁷¹



¿La economía ha sido siempre solidaria?

No exactamente. En la historia ha habido múltiples formas de organización económica; pero tal vez la primera de todas haya sido una que podamos reconocer como solidaria. Y a lo largo de la evolución de la sociedad y hasta nuestros días, en los diferentes sistemas económicos, aún en los más individualistas o autoritarios, ha habido alguna expresión de economía solidaria, que ha coexistido con otras maneras de organizarla.

¿Qué es lo nuevo de la economía de solidaridad?

Saber que la economía de solidaridad viene de muy antiguo tal vez no sea completamente del agrado de quienes gustan de lo nuevo y aspiran a la originalidad. Pero es importante darse cuenta de que es así, porque reconocer que siempre ha existido nos garantiza del carácter profundamente humano, e incluso natural, de la economía de solidaridad. En todo caso, nos lleva a la indiscutible conclusión de que la economía de solidaridad es posible, y que no es una mera utopía como tienden a creer algunos escépticos. Ahora, lo nuevo, nuevísimo, es la expresión "economía de solidaridad". He rastreado en la literatura económica, social y religiosa buscando la fusión de las palabras economía y solidaridad en una sola expresión, sin encontrarla hasta 1980 en que empezamos a utilizarla. Por cierto, hay otras expresiones que se han utilizado para referirse a manifestaciones de la misma realidad: economía cooperativa, economía comunitaria y de comunidades, economía social y autogestionada, economía humana, civilización y sociedad solidaria, economía de las donaciones, etc. Pero "economía de solidaridad" o "economía solidaria", expresión que alguien llegó a considerar tan extraña como la de "física sentimental" o "sociología amorosa", es un concepto cuya difusión, bastante rápida por lo demás, es reciente.

⁷¹ 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>

¿Y esto a qué se debe? ¿Por qué economía de solidaridad, si siempre ha existido, es una expresión extraña?

Es que, en la época moderna, época en que se desarrolla la ciencia de la economía, la economía y la solidaridad parecieran excluirse. En nuestra época se ha difundido la convicción de que la economía requiere comportamientos utilitaristas, maximizadores de la propia ganancia, competitivos y conflictuales.

Cuando se habla de cooperación se alude solamente a la necesaria integración de funciones y a la operación combinada de factores económicos tras el logro de la utilidad empresarial. A su vez, el discurso sobre la solidaridad pareciera refractario a la economía, de la cual se desconfía y de la que no se espera la integración comunitaria y social, reservada más bien a la actividad política y de promoción social.

¿Cuándo surgió la idea de economía solidaria? ¿De dónde viene el concepto?

Es interesante conocer el origen de la "economía solidaria o de solidaridad", porque es uno de los pocos conceptos que llegan a formar parte de una ciencia, y que se incorpora a la enseñanza social de la Iglesia, habiendo nacido del mundo popular, en nuestro país. Yo no había escuchado nunca esta expresión hasta 1981, y después he rastreado en la literatura económica y social anterior, sin encontrarla en ningún texto. Fue en un encuentro de reflexión e intercambio de experiencias entre diferentes organizaciones y grupos que desarrollaban iniciativas económicas para hacer frente a la subsistencia, en un contexto de aguda crisis económica, política y social.

Habíamos organizado el encuentro en el marco de una investigación del PET (Programa de Economía del Trabajo), que se proponía sistematizar las múltiples y heterogéneas experiencias de organización y apoyo que desde 1974 se desplegaban en las poblaciones más pobres y más fuertemente afectadas por la crisis económica y política. Había allí organizaciones que se habían dado diferentes nombres: "talleres solidarios", "ollas comunes", "comedores populares", "comprando juntos", "centros de servicio a la comunidad", "instituciones de apoyo y servicio", etc. La pregunta que motivaba la conversación trataba de identificar lo que tan variadas experiencias tenían en común. Algunas personas hablaban de "organizaciones de subsistencia" y otras de "organizaciones solidarias". Unos, enfatizando la problemática de la subsistencia que motivaba el

surgimiento de las iniciativas, ponían el acento en la dimensión económica de la organización y actividad que realizaban; otros, poniendo el acento en las relaciones y valores sociales de los grupos que protagonizaban las experiencias y en los apoyos que recibían, enfatizaban la solidaridad como el elemento más distintivo que compartían las organizaciones presentes.

Necesitábamos encontrar un nombre, una denominación común que permitiera referirse a esas tan variadas experiencias y reconocerlas socialmente en su identidad, valor y dignidad. Se proponían dos expresiones para hacerlo: "organizaciones populares solidarias" y "organizaciones económicas populares". En el debate, precisamos la validez de ambas nociones, distinguiendo lo que esas organizaciones hacían (realizaban actividades económicas, hacían economía), y el modo o el cómo lo hacían (con solidaridad, de manera solidaria). Eran organizaciones económicas populares; hacían economía solidaria o de solidaridad. Desde aquella reunión con los protagonistas de las experiencias en que apareció por primera vez la expresión "economía de solidaridad", me interesé por identificar exactamente en qué podría consistir ese modo especial de hacer economía.

5.10 Datos destacables relacionados con el objetivo 8 de desarrollo de naciones unidas y la mujer rural⁷².

Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida. Múltiples crisis amenazan gravemente la economía mundial. Se prevé que el crecimiento real del PIB per cápita mundial se ralentice en 2023. Las difíciles condiciones económicas abocan a más trabajadores al empleo informal.

A medida que las economías comienzan a recuperarse, la tasa de desempleo mundial ha registrado un descenso significativo. Sin embargo, la tasa de desempleo juvenil sigue siendo muy superior a la de los adultos, lo que indica que siguen existiendo dificultades para garantizar oportunidades de empleo a los jóvenes. La pandemia ha acelerado la digitalización y transformado el acceso a la financiación. A nivel mundial, en 2021, el 76 % de las personas adultas tenía cuentas bancarias, o cuentas en entidades reguladas, frente al 62 % en 2014.

La consecución del Objetivo 8 exigirá una reforma en profundidad del sistema financiero para hacer frente al aumento de la deuda, a la incertidumbre económica y a las tensiones comerciales, promoviendo al mismo tiempo una remuneración equitativa y un trabajo digno para los jóvenes. Es probable que la ralentización del crecimiento mundial en 2023 sea menos grave de lo previsto, debido principalmente a la resistencia del gasto de los hogares en las economías desarrolladas y a la recuperación de China. Ahora se prevé que el crecimiento económico mundial alcance el 2,3 % en 2023, lo que supone una revisión al alza de 0,4 puntos porcentuales respecto a la previsión de enero. Se prevé que la inflación media mundial disminuya del 7,5 %, en 2022, al 5,2 %, en 2023, debido a la bajada de precios de los alimentos y de la energía y al descenso de la demanda, especialmente en las grandes economías desarrolladas. Según el informe «Situación y Perspectivas para la Economía Mundial», el crecimiento de la producción mundial se desacelerará hasta el 1,9 % en 2023, lo que supone una caída de más de un punto porcentual respecto al 3 % de 2022.

⁷² ONU. Día Internacional de las Mujeres Rurales. Obtenido: 7/10/2023. <https://www.un.org/es/observances/rural-women-day>

5.11 El trabajo de cuidados desde la perspectiva de género.⁷³



El trabajo de cuidados, tanto remunerado como no remunerado, es de vital importancia para el futuro del trabajo decente. El crecimiento de la población, el envejecimiento de las sociedades, las familias cambiantes, el lugar todavía secundario de las mujeres en los mercados de trabajo y las deficiencias en las políticas sociales exigen que los gobiernos, los empleadores, los sindicatos y los ciudadanos adopten medidas urgentes en lo que respecta a la organización del trabajo de cuidados. Si no se afrontan de manera adecuada, los déficits actuales en la prestación de servicios de cuidado y su calidad crearán una grave e insostenible crisis del cuidado a nivel mundial y aumentará más aún la desigualdad de género en el trabajo.

El trabajo de cuidados consiste en dos tipos de actividades superpuestas: las actividades de cuidado directo, personal y relacional, como dar de comer a un bebé o cuidar de un cónyuge enfermo, y las actividades de cuidado indirecto, como cocinar y limpiar. El trabajo de cuidados no remunerado es los cuidados prestados por cuidadoras y cuidadores no remunerados sin recibir una retribución económica a cambio. La prestación de cuidados no remunerada se considera un trabajo, por lo que es una dimensión fundamental del mundo del trabajo. El trabajo de cuidados remunerado es realizado por trabajadores del cuidado a cambio de una remuneración o con ánimo de lucro. Estos comprenden una gran diversidad de trabajadores de los servicios personales, como el personal de enfermería, el personal médico, y los trabajadores del cuidado personal. Las trabajadoras y trabajadores domésticos, que prestan cuidados tanto directos como indirectos en los hogares, también integran la fuerza de trabajo dedicada a la prestación de cuidados. El grueso del trabajo de cuidados en todo el mundo es realizado por cuidadoras y cuidadores no remunerados, en su mayoría mujeres y niñas pertenecientes a grupos socialmente desfavorecidos. El trabajo de cuidados no remunerado es un factor clave al determinar si las mujeres acceden al empleo y permanecen en él, así como la calidad de los trabajos que desempeñan. Si bien la prestación de cuidados puede ser gratificante, cuando se realiza en exceso y conlleva tareas penosas considerables, obstaculiza las oportunidades económicas y el bienestar de las cuidadoras y

⁷³ 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

cuidadores no remunerados, y menoscaba los derechos humanos.

La desigualdad de género en el hogar y en el empleo se deriva de representaciones basadas en el género de las funciones productiva y reproductiva, que persisten en las diferentes culturas y contextos socioeconómicos. Aunque existen variaciones regionales, el modelo familiar en el que el hombre es el proveedor sigue estando, en general, profundamente arraigado en la estructura de las sociedades. El tiempo dedicado diariamente al trabajo de cuidados no remunerado, al trabajo remunerado y al trabajo en función de cuidadora de las mujeres en la familia continúa siendo central. Sin embargo, esto está cambiando. Existe una actitud muy positiva hacia el trabajo remunerado de las mujeres, y el 70 por ciento de las mujeres y el 66 por ciento de los hombres prefieren que las mujeres tengan un trabajo remunerado.

En lo que respecta al papel de los hombres, se considera cada vez más que los hombres en todo el mundo nunca han participado tanto en el trabajo de cuidados no remunerado como hasta ahora. Las personas que poseen dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, o que probablemente tengan responsabilidades de cuidado en un futuro cercano –como las mujeres, las personas más jóvenes, los progenitores que conforman una pareja con doble sueldo y los progenitores solteros– suelen tener actitudes más progresistas y a favor de la igualdad de género. Los cambios en las estructuras familiares y el envejecimiento de las sociedades apuntan a un aumento del número tanto de mujeres como de hombres que se enfrentarán a un conflicto potencial entre el trabajo de cuidados no remunerado y el empleo remunerado. Como consecuencia, debería anticiparse más apoyo a la igualdad en los roles de género y a su puesta en práctica. Este cambio de actitud y de práctica probablemente se traduzca asimismo en políticas de cuidado transformadoras. De hecho, según vayan aumentando la accesibilidad y la calidad de estas medidas, es probable que las actitudes hacia el empleo de las madres y lo que se considera una conciliación apropiada de la vida laboral y familiar favorezcan una división más igualitaria del trabajo remunerado y del trabajo de cuidados no remunerado entre las mujeres y los hombres.

5.12 Programas de empleo para la consolidación de la paz.⁷⁴



Con respecto a la dimensión de la *demand*a de los mercados laborales, se ha demostrado que los conflictos violentos y la inseguridad persistente después de la guerra desalientan las inversiones privadas extranjeras y nacionales en sectores productivos que proporcionan empleos y medios de vida, a la vez que desvían las inversiones públicas hacia el sector de la seguridad y destruyen el capital físico público y privado, incluyendo infraestructura y activos. Con respecto a la oferta laboral, el aumento de las tasas de mortalidad y discapacidad se traduce en una disminución de la fuerza laboral, al tiempo que deprime el nivel general de habilidades, en particular para los segmentos más vulnerables de la población.

Con respecto a la calidad del trabajo, la fragilidad puede aumentar la informalidad y el trabajo no contractual y no registrado, particularmente para los jóvenes, y así apuntalar economías ilícitas, construidas alrededor de esta dinámica, haciendo que los trabajadores dependan de la violencia continua. Además, la fragilidad limita drásticamente el grado en que los empleados disfrutan de la protección social básica y los derechos y principios fundamentales en el trabajo, empujando a muchos niños a las peores formas de trabajo infantil.

El desempleo y el déficit de trabajo decente, por otro lado, pueden ser factores clave que contribuyen al conflicto y la fragilidad. ¿Cuál es la diferencia entre un programa para la consolidación de la paz, un programa de empleo sensible al conflicto y un programa de empleo para la consolidación de la paz? Hay tres tipos de programas en un entorno frágil y es importante diferenciarlos: Programa para la consolidación de la paz (PBSO / tipo de programas humanitarios):¿ la consolidación de la paz es el objetivo final (objetivo de desarrollo) y el empleo es un objetivo secundario: las actividades, resultados de empleo y medios de vida se integran como un mecanismo para apoyar los objetivos de consolidación de la paz.

⁷⁴ Coordination Support Unit for Peace and Resilience (CSPR)/DEVINVEST. Primera publicación 2019. Oficina Internacional del Trabajo. Cómo diseñar, seguir y evaluar resultados de la consolidación de la paz, en programas de empleo para la paz y la resiliencia. Empleos para la Paz y la Resiliencia

Programas de empleo sensibles al conflicto (programas de empleo en entornos frágiles): el desarrollo sensible al conflicto busca garantizar que el diseño, la implementación y los resultados no socaven la paz o exacerbén el conflicto, que contribuyan a la paz cuando sea posible (dentro de las prioridades dadas). *Esto es lo que suele hacer la OIT en los países afectados por conflictos.* Empleo integrado para programas para la consolidación de la paz: un enfoque de consolidación de la paz (y el esfuerzo para abordar uno o más factores de conflicto) es intencional e inherente al diseño y objetivos (resultados / objetivos y productos con indicadores específicos) de un programa que también busca abordar problemas de empleo específicos. Existe una interacción complementaria entre la consolidación de la paz y los objetivos del empleo. *Esto es lo que queremos lograr con los programas de EPR.*

5.13 Suspensión del contrato de trabajo.⁷⁵



Cuando se celebra un contrato de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, las partes esperan que se desarrolle sin interrupciones, pero pueden aparecer circunstancias que impidan temporalmente su ejecución. La suspensión se puede definir como un fenómeno jurídico laboral que se presenta por causas taxativamente contempladas en la ley, que interrumpen temporalmente la ejecución del contrato y algunas obligaciones de las partes. En presencia de la suspensión, el trabajador no presta el servicio y el empleador no paga el salario (efectos del fenómeno).

Suspensión y terminación del contrato: Son fenómenos distintos. En la terminación se extingue el vínculo, en la suspensión se interrumpe temporalmente la ejecución del contrato, pero se conserva el vínculo.

Causas de suspensión del contrato: Son taxativas, lo que significa que no existen otras, y están señaladas en el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 51 del CST. Hay unas de común ocurrencia, como el caso fortuito o la fuerza mayor, la licencia no remunerada, la suspensión disciplinaria. Otras se presentan con menor frecuencia: muerte o inhabilidad del empleador, prestación del servicio militar y la huelga declarada en legal forma. Hay algunas ajenas a la voluntad de las partes, como el caso fortuito o la fuerza mayor, la muerte o inhabilidad del empleador, la suspensión de actividades por razones técnicas o económicas u otras, la prestación del servicio militar y la detención preventiva del trabajador. Unas causas dependen de la voluntad de las partes, como la licencia no remunerada y la huelga declarada en legal forma, en cuanto que son los trabajadores quienes la declaran, otras causas se fundan en la conducta del trabajador, como la suspensión disciplinaria y su detención preventiva. No obstante, la diferencia todas tienen igual tratamiento legal. Las estudiamos en su orden, con el correspondiente comentario.

Fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución. Para este efecto, se equiparán el caso fortuito y la fuerza mayor. Se entiende por tales el imprevisto al que no es posible

⁷⁵ 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.

resistir. Ejemplos de ello: una inundación por motivo de invierno o daños de acueducto, un rayo, una explosión, un incendio, un atentado terrorista, actos de autoridad de funcionario público (como el toque de queda por razones de orden público). Los actos de autoridad imputables a culpa del empleador, por ejemplo, el cierre del establecimiento por falta de licencia, no constituyen fuerza mayor que suspenda el contrato. Esta causal requiere de aviso (no de autorización) al Ministerio del Trabajo, con su descripción, esta entidad comprobará la existencia de la fuerza mayor. Por mandato de ley, queda por fuera de esta causal el secuestro del trabajador, que no constituye fuerza mayor o caso fortuito para este efecto. Por el contrario, se goza de especial protección (ver capítulo 58, Ley 986 de 2005).

Duración de esta causal: aunque generalmente son eventos de corta duración que permiten pronto restablecimiento de las actividades, no se descarta que sean prolongados en el tiempo y que su duración sea indefinida. Se suspende seis meses, un año, dos años, etc., hasta el momento en el que puedan reanudarse las actividades. Suspensión total o parcial por fuerza mayor o caso fortuito: la fuerza mayor o el caso fortuito pueden generar una suspensión para todos los trabajadores de una empresa o para algunos de ellos. Si el hecho constitutivo de la fuerza mayor o caso fortuito impide la prestación del servicio de todos los trabajadores, por ejemplo, una explosión que destruye todas las instalaciones de la empresa, la suspensión será general. Si, por el contrario, en el ejemplo presentado, la explosión solo afecta una bodega, operará la suspensión para los trabajadores de la bodega únicamente. Obviamente que, y suele presentarse así, si no obstante la fuerza mayor o caso fortuito el empleador dispone el traslado o reubicación temporal de los trabajadores a locales o a actividades que no se hayan visto afectadas por la fuerza mayor o el caso fortuito, la suspensión efectiva no se presentará, el trabajador seguirá prestando el servicio y el empleador, pagando salarios y demás obligaciones.

5.14 Características de las políticas de promoción de la salud mental en el trabajo.⁷⁶

1. El objetivo global de la promoción de la salud mental es que los trabajadores tengan un mayor grado de control sobre su salud y bienestar, así como sobre las condiciones de trabajo que inciden en aquéllas, mejorando a la vez el ajuste con su medio ambiente humanos y materiales.
2. La promoción de la salud mental debe enfatizar los aspectos salutogénicos del trabajo y privilegiar la prevención primaria, en contraste con la detección de enfermedades y su tratamiento y rehabilitación.
3. Las acciones de promoción deben estar dirigidas principalmente a los trabajadores sanos, incluyendo a aquellos con síntomas inespecíficos de estrés, en todos los niveles de las organizaciones.
4. Más allá del estado de salud de los miembros individuales, las estrategias de promoción y prevención primaria deben dirigirse hacia el objetivo más amplio de lograr organizaciones saludables.
5. La promoción de la salud mental involucra cambios en valores, actitudes y comportamientos en los individuos y, por lo tanto, cambios en la cultura de la organización. Es requisito el compromiso de los líderes de la organización y la participación de los trabajadores en todos los niveles.
6. Las actividades de promoción de la salud mental pueden desarrollarse localmente, en cada empresa u organización individual y como un componente más de programas existentes o que se desee introducir.
7. La introducción de actividades de promoción de la salud mental, así como programas de prevención primaria en salud general, en empresas pequeñas y medianas implica dificultades adicionales y constituye un desafío. Puede facilitarse por medio de la información apropiada.

⁷⁶ Mingote Adán, José Carlos, Pino Cuadrado, Pablo del, Sánchez Alaejos, Raquel, Gálvez Herrero, Macarena, & Gutiérrez García, M^a Dolores. (2011). El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 188-205. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500012>

5.15 Glosario sobre el horario laboral.⁷⁷



Horas Habituales de Trabajo. 1/ Número de horas, que normalmente labora la población ocupada en su trabajo principal. Se captan las horas habituales cuando el informante declara que éstas son diferentes a las trabajadas en la semana de referencia o cuando se estuvo ausente de la ocupación en dicho periodo.

Horas-empleado trabajadas (Encuesta Industrial Mensual): Se refiere al número de horas normales y extraordinarias efectivamente trabajadas por los empleados remunerados, de planta y eventuales sean o no sindicalizados, durante el mes de referencia. Incluye el tiempo de espera normal y de preparación de labores. Excluye el tiempo de suspensión de labores por huelgas, paros, vacaciones, enfermedades, fenómenos naturales o cualquier otra causa de suspensión extraordinaria.

Horas-hombre trabajadas (Encuesta Industrial Mensual): Se refiere al número de horas normales y extraordinarias efectivamente trabajadas por el personal ocupado remunerado (obreros y empleados), de planta y eventuales sean o no sindicalizados, durante el mes de referencia.

Horas-obrero trabajadas (Encuesta Industrial Mensual): Se refiere al número de horas normales y extraordinarias efectivamente trabajadas por los obreros remunerados, de planta y eventuales sean o no sindicalizados, durante el mes de referencia. Incluye el tiempo de espera normal y de preparación de labores y el tiempo destinado al mantenimiento de la maquinaria y limpieza de las herramientas durante la jornada de trabajo. Excluye el tiempo de suspensión de labores por huelgas, paros, vacaciones, enfermedades, fenómenos naturales o cualquier otra causa de suspensión extraordinaria.

⁷⁷ 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>

Horas-obrero trabajadas (Maquiladora de Exportación): Es el número de horas normales y extraordinarias efectivamente trabajadas por los obreros (hombres y mujeres) de planta y eventuales.

6 . AFICHES



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



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



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



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



El empleo es de todos Mintrabajo

UNIVERSIDAD **U2** Piloto DE COLOMBIA

El Mundo del Trabajo

Bioética y El Mundo del Trabajo

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

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

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

Ingresar aquí

El empleo es de todos Mintrabajo

UNIVERSIDAD **U2** Piloto DE COLOMBIA

El Mundo del Trabajo

Bioética y El Mundo del Trabajo

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

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

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

Ingresar aquí

El empleo es de todos Mintrabajo

UNIVERSIDAD **U2** Piloto DE COLOMBIA

El Mundo del Trabajo

Programa radial y La Bioética Laboral

DIALOGANDO SOBRE EL NUEVO SUJETO LEGAL LABORAL

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

GABRIEL IGNACI GOMEZ MARIN

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

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

Ingresar aquí

El empleo es de todos Mintrabajo

UNIVERSIDAD **U2** Piloto DE COLOMBIA

El Mundo del Trabajo

PROGRAMA RADIAL

Conferencias de los Inspectores de Trabajo
 Primera temporada 2021

• NUESTROS CONFERENCISTAS •

NATALIA CALDERÓN
 Inspector Laboral

FRANZ BARBOSA
 Director de Promoción Laboral

ANA CARZÓN
 Coordinadora Laboral

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

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

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

Ingresar aquí

MINISTERIO DEL TRABAJO

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



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



Mundo del Trabajo y Bioética Laboral

Red de Radio Universidad de Colombia unipiloto

Escúchala en:

<http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral>
<https://www.facebook.com/unipilotoradio>
<https://twitter.com/Unipilotoradio>
<https://tunein.com/radio/Unipiloto-Radio-Online-s153555/>

CIENCIA FORMACIÓN DE FORMADORES
 Etica SALUD OCUPACIONAL MI PRIMER EMPLEO LIBERTAD
 VALORES TRABAJO

Para mayor información

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

www.ortelbio.edu.co
 www.bioeticadeltrabajo.org
 www.mintrabajo.gov.co

El empleo es de todos Mintrabajo

Dirección Territorial de Bogotá

MINISTERIO DEL TRABAJO

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



Pensión para la vejez de los trabajadores informales e independientes.

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

Todos los jueves

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



o haz clic aquí



El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD DE COLOMBIA **Piloto** HORIZONTES DEL TRABAJO COMO PROCESO VITAL

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

DINÁMICAS DE BIOTRABAJO
 Las empresas como organizador
 El derecho de asociación
 La economía social
 El trabajo colaborativo

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
 ggomez@mintrabajo.gov.co
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 Formación del
Ética SALUD OOBPA-
NORMAS MI DRIMER EMPLEO
AS USTURFAR
Etica Emprendimientos
VALORES
TRABAJO

LEGISLACIÓN SEGURIDAD
PROTECCIÓN SOCIAL
MERCADO DE TRABAJO
DE TELECOMUNICACIONES
ENERGÍA

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

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

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

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

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

El empleo es de todos Mintrabajo

U2 UNIVERSIDAD **Piloto** DE COLOMBIA **Programa radial**
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

Trámites Administrativos de Derecho Laboral Colectivo

Yolanda Angarita Guacaner
 coordinadora del Grupo de Archivo Sindical de Mintrabajo

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

www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo

U2 UNIVERSIDAD **Piloto** DE COLOMBIA **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

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

www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo

U2 UNIVERSIDAD **Piloto** DE COLOMBIA **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

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

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

El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
 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 Universidad de Colombia

El empleo es de todos Mintrabajo

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
 DE COLOMBIA **ANÁLISIS DEL ARTICULO 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 Universidad de Colombia

El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

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

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

Actualizado por Olga Beltrán César Camarero de la Oficina Egresados de 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 Universidad de Colombia

El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

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

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

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/>
 Ingresar aquí

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
 ggomezm@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/>
 Ingresar 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
 ggomezm@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/>
 Ingresar aquí

Entérese 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
 ggomezm@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 GENERACION DE EMPLEO PARA JOVENES

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

EL DECRETO 688 DE 2021, CREA APOYO ECONOMICO PARA LA GENERACION DE EMPLEO PARA JOVENES
 Actualízate con César Emi Camargo Roldán de la Oficina de egresados de la Universidad Piloto de Colombia
ESCUCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
 ggomezm@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

Sintonízanos
@Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
<https://www.facebook.com/unipilotoradio>
<https://twitter.com/Unipilotoradio>
<http://tunein.com/station/7stationid=1>

Estefanía Gómez
Ingresar aquí

U2 Piloto Red de Radio

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 radial
El Mundo del Trabajo y La Bioética Laboral

SECCIÓN SOBRE LOS COMPROMISOS PARA EL MEDIO AMBIENTE
Ingresar aquí
Conoce con Julián Serna Giraldo la crisis climática, la ecologización del trabajo y los empleos verdes

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

JULIÁN SERNA GIRALDO

U2 Piloto Red de Radio

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 radial
El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

U2 Piloto UNIVERSIDAD DEL COLOMBIA
FUNCIONES DE LAS JUNTAS REGIONALES NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDE Y PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL

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

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

¡ESCÚCHANOSI LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.

Para mayor información:
+57 300 574 78 11
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 Red de Radio

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

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

Aida Stella Duarte Barrantes
funcionaria de la Subdirección de Protección Laboral de Derechos Fundamentales del Ministerio del Trabajo

¡ESCÚCHANOSI LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.
www.bioeticadeltrabajo.org

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
 ggomezm@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
 ggomezm@mintrabajo.gov.co

U2 Piloto Red de Radio

Tito Martínez

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

El Mundo del Trabajo
 Bioética Laboral

Red de Radio unipiloto

CIENCIA LEGISLACIÓN SOCIAL
 Formación de M P
 Formadores E O
 Ética R B O
 N O R M A S L A B O R A L E
 S A I D O C U P A C I O N A L E
 N I P R I M E R O E M P L E O E S T A B L I J O
 E t i c a E m p r e n d i m i e n t o V A L O R E S T R A B A J O

Escúchala en:
<http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral>
<https://www.facebook.com/unipilotoradio>
<https://twitter.com/Unipilotoradio>
<https://tunain.com/radio/Unipiloto-Radio-Online-a133553/>

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

MINTRABAJO | **U2 Piloto**
 Dirección Territorial de Bogotá

El Mundo del Trabajo

unipiloto

Ingresar a: virtual.unipiloto.edu.co
 Busca Bioética y el mundo del Trabajo
<http://virtual.unipiloto.edu.co/cursos/vsw/070180-1577>

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

CIENCIA LEGISLACIÓN SOCIAL
 Formación de M P
 Formadores E O
 Ética R B O
 N O R M A S L A B O R A L E
 S A I D O C U P A C I O N A L E
 N I P R I M E R O E M P L E O E S T A B L I J O
 E t i c a E m p r e n d i m i e n t o V A L O R E S T R A B A J O

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

MINTRABAJO | **U2 Piloto**
 Dirección Territorial de Bogotá

El empleo es de todos Mintrabajo

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
 ggomezm@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
 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
 ggomezm@mintrabajo.gov.co www.bioeticadeltrabajo.org

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo

U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA
 Red de Radio

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

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

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 solteronas obreras de Fabricato (1933) y de la huelga de las hilanderas de Bano (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

Red de Radio

El Mundo del Trabajo

unipiloto

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

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

CIENCIA **LEGISLACIÓN** **SEGURIDAD SOCIAL**
Ética **LABORAL**
NORMAS **VALORES**
TRABAJO

Para mayor información
 +57 300 574 78 11 www.unipiloto.edu.co
 ggomezm@mintrabajo.gov.co ggomezm@mintrabajo.gov.co

El empleo es de todos Mintrabajo **U2 Piloto** UNIVERSIDAD DE COLOMBIA

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

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

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

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, estremecedora historia jamás contada de los 33 mineros chilenos, el derrumbe de la mina San José de oro y plata en Chile, en agosto de 2010, donde 33 trabajadores a unos 700 metros de profundidad quedaron atrapados durante 70 días. 17 días después del derrumbe, los mineros fueron encontrados con vida, y tras 23 días de perforaciones, fueron rescatados.

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

Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

CONOZCA EL MECANISMO DE PROTECCIÓN PARA LA VEJEC CON INGRESO ECONÓMICO

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

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



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, puertos, flores y palma de aceite.



Entrevista a **Andrés Vera Esobari**,
Escuela Nacional Sindical.



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



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 Jose García Betancur,

Gerente de la Federación Colombiana de Entidades Autorizadas para la Afiliación a la Seguridad Social Integral de los Trabajadores Independientes – FEDECOLTA.



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



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



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



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**



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

El empleo es de todos Mintrabajo

U2Piloto
Red de Radio

Sintonizanos
Unigobio Radio Online
www.unigobio.com/programas
Ingresar aquí

Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

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

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

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

es de todos

U2Piloto
Red de Radio

Sintonizanos
Unigobio Radio Online
www.unigobio.com/programas
Ingresar aquí

Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

PROGRAMA ESPECIAL SOBRE TRATA DE PERSONAS CON FINES DE TRABAJO FORZOSO

Charla con
Rocío Urón Durán,
Coordinadora nacional de lucha contra la trata de personas de la oficina de Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito - UNODC.

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

El empleo es de todos Mintrabajo

ACOSSET
ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

U2Piloto
Red de Radio

Sintonizanos
Unigobio Radio Online
www.unigobio.com/programas
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.

¡ESCÚCHANOS! 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.

¡ESCÚCHANOS! [haz clic aquí](#)

U2Piloto
Red de Radio

www.bioeticadeltrabajo.org



Programa radial
El mundo del trabajo y la Bioética 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



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



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



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





El empleo es de todos Microtrabajo

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](#)



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](#)



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](#)



Corte Costitucional reconoce derechos laborales a la modelo webcam

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

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](#)



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



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





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](#)

U2 Piloto Red de Radio



es de todos.

U2 Piloto Red de Radio

Sintonizanos
 • Unipiloto Radio Online
[Haz clic aquí para sintonizar](#)
[Ingresar aquí](#)

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.

 [o haz clic aquí](#)

**COLEGIO DE JURISTAS
 DEL QUINDÍO**

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



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](#)

U2 Piloto 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](#)

U2 Piloto 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, Álvaro Mejía Mejía.



Todos los jueves

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



o haz clic aquí



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




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



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





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

CONSÚLTELO EN:



<http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral>



El empleo
es de todos

Minttrabajo

U2 UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA

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.⁷⁸



⁷⁸ 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.⁷⁹



Mapa mental:⁸⁰

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.

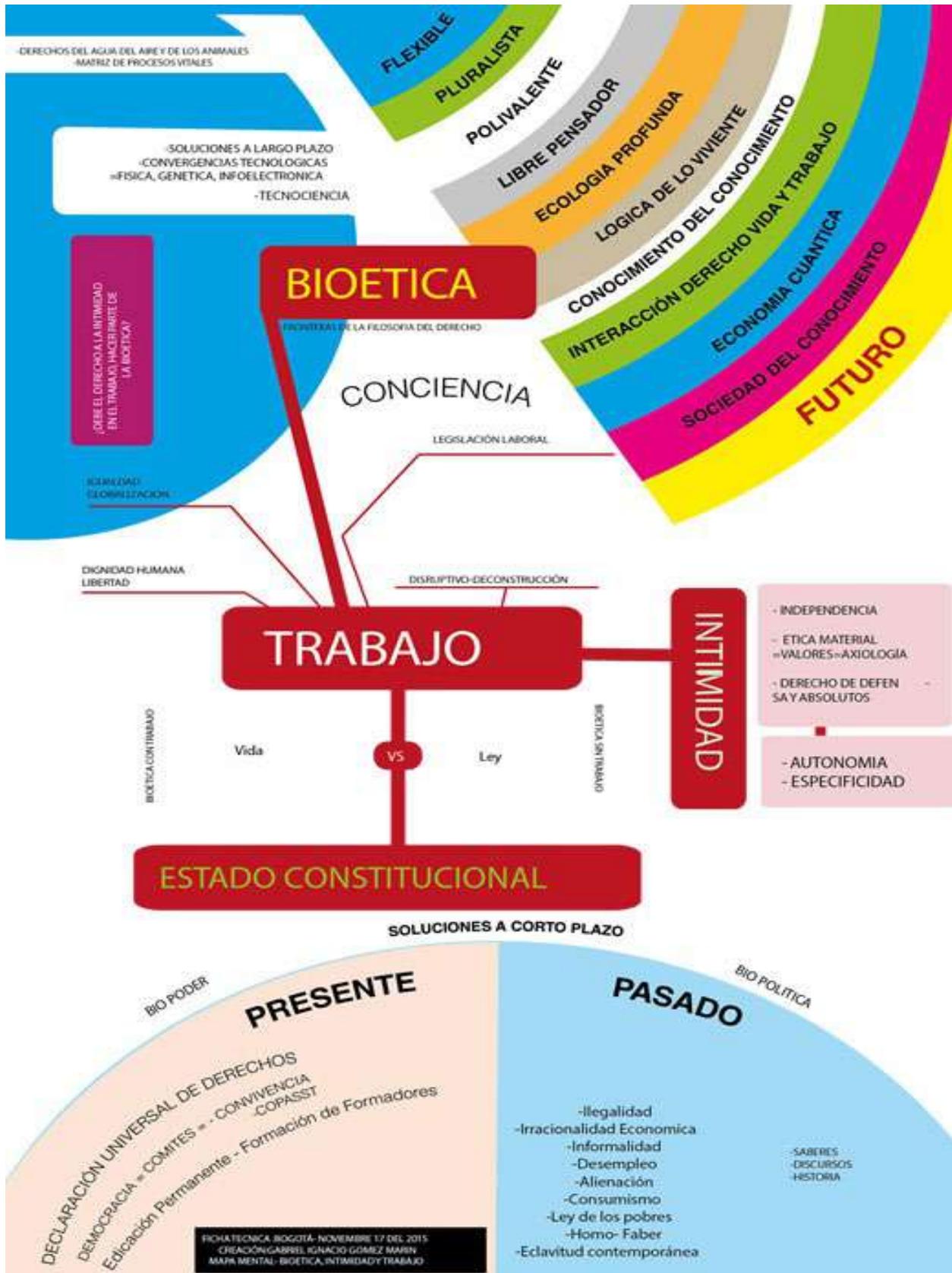
Paso a paso: Compartir un texto, una exposición, un video (película, programa de tv) o cualquier recurso que hable sobre el tema de interés. Proponer a los participantes que saquen las ideas más significativas del recurso educativo (realizar una lluvia de ideas y conceptos). Ordenar las ideas y los conceptos 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.

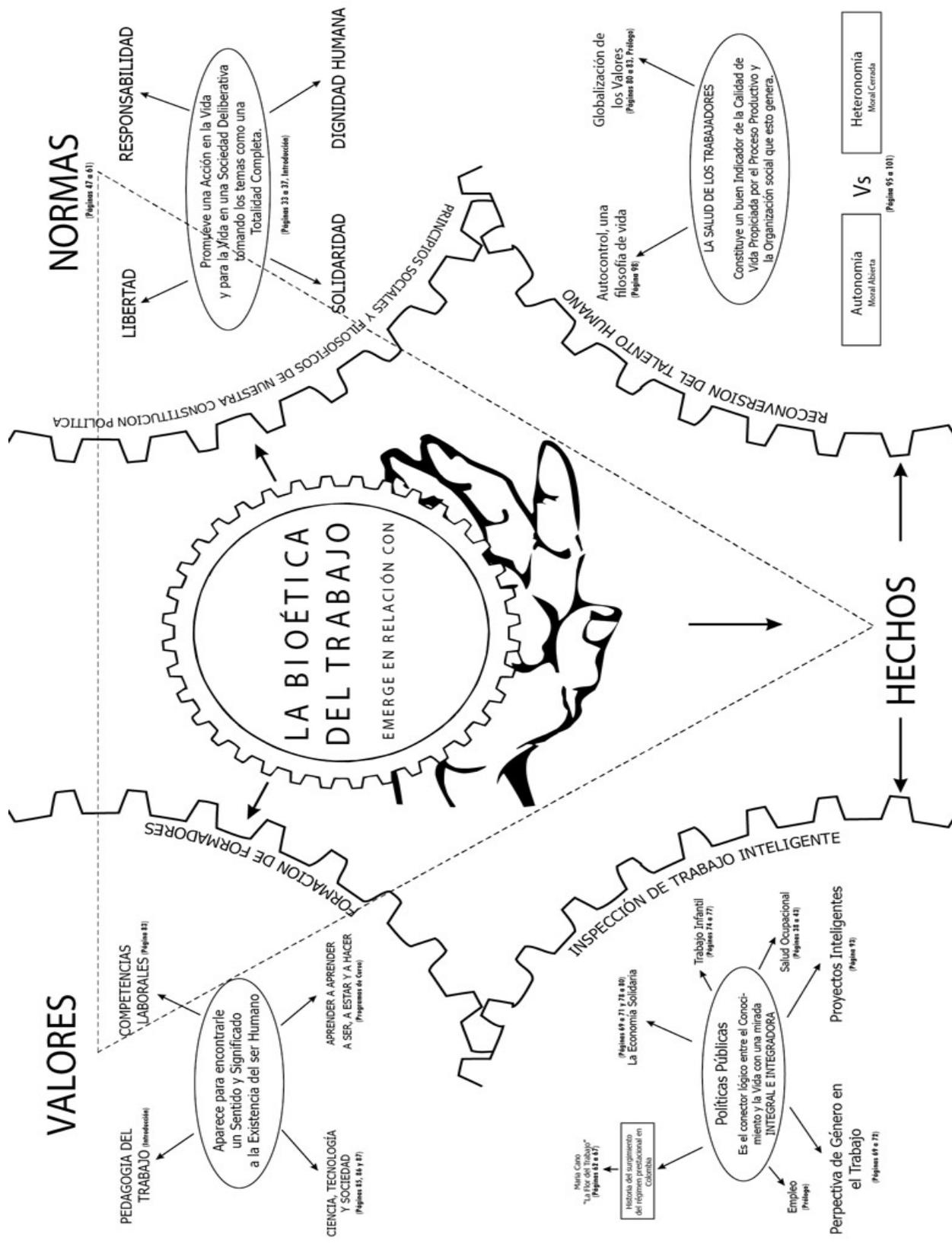
¿Cuáles son los aspectos más significativos del texto? ¿Por qué la elección de la idea principal?

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.

⁷⁹ Manual de derechos laborales N° 11. Multiplicación de Saberes, Escuela Nacional Sindical. Centros de Atención laboral. 2020. Medellín-Colombia

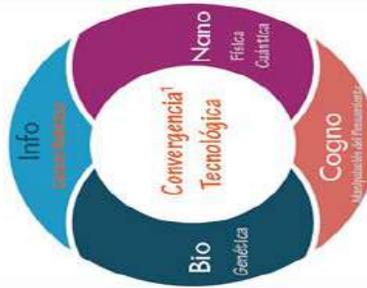
⁸⁰ Ibidem





Bioética Inmanente al Trabajo

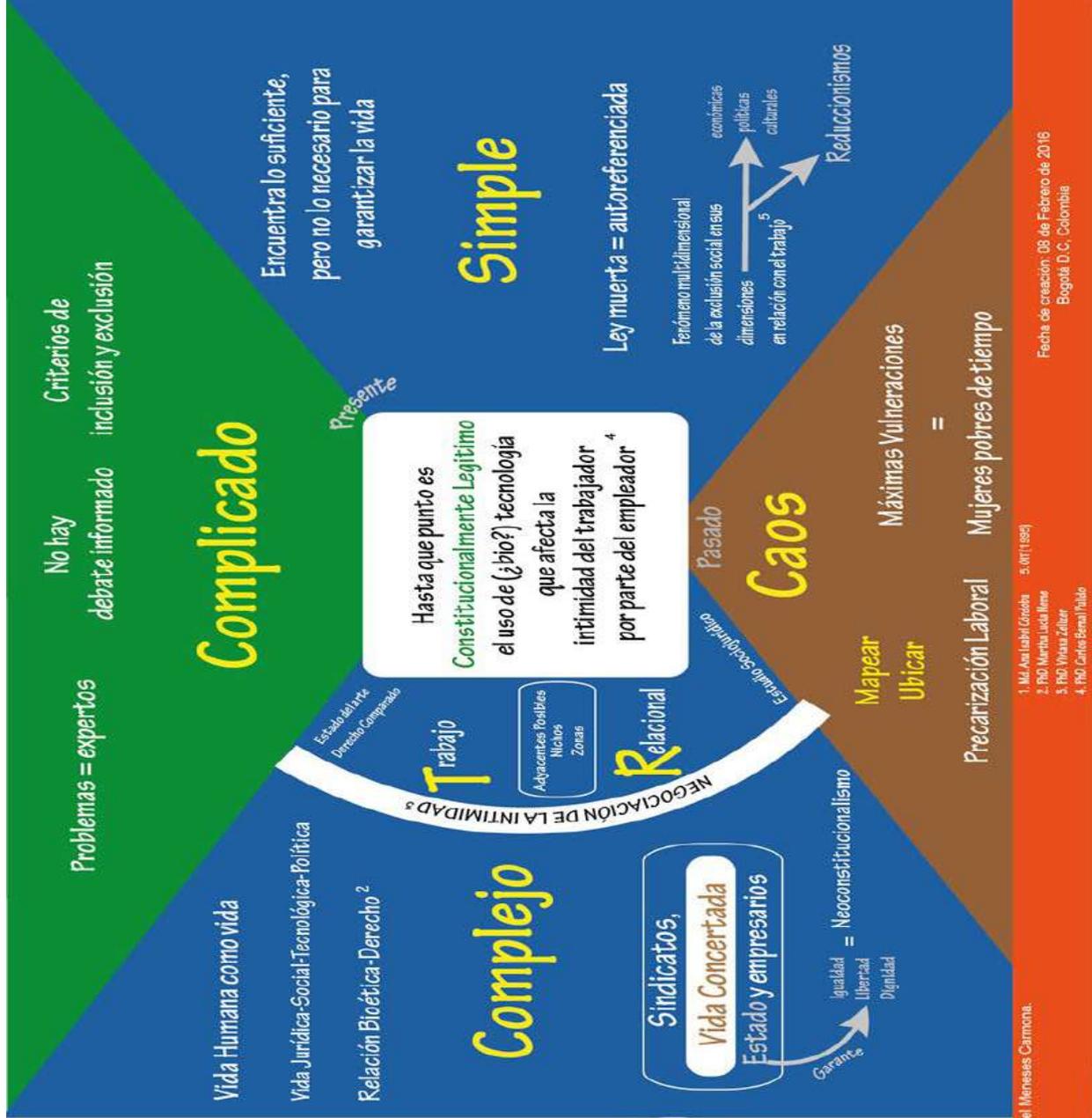
Llevar los Principios a las reglas



Sentencia T629 de 2010

Pluralidad de opciones morales

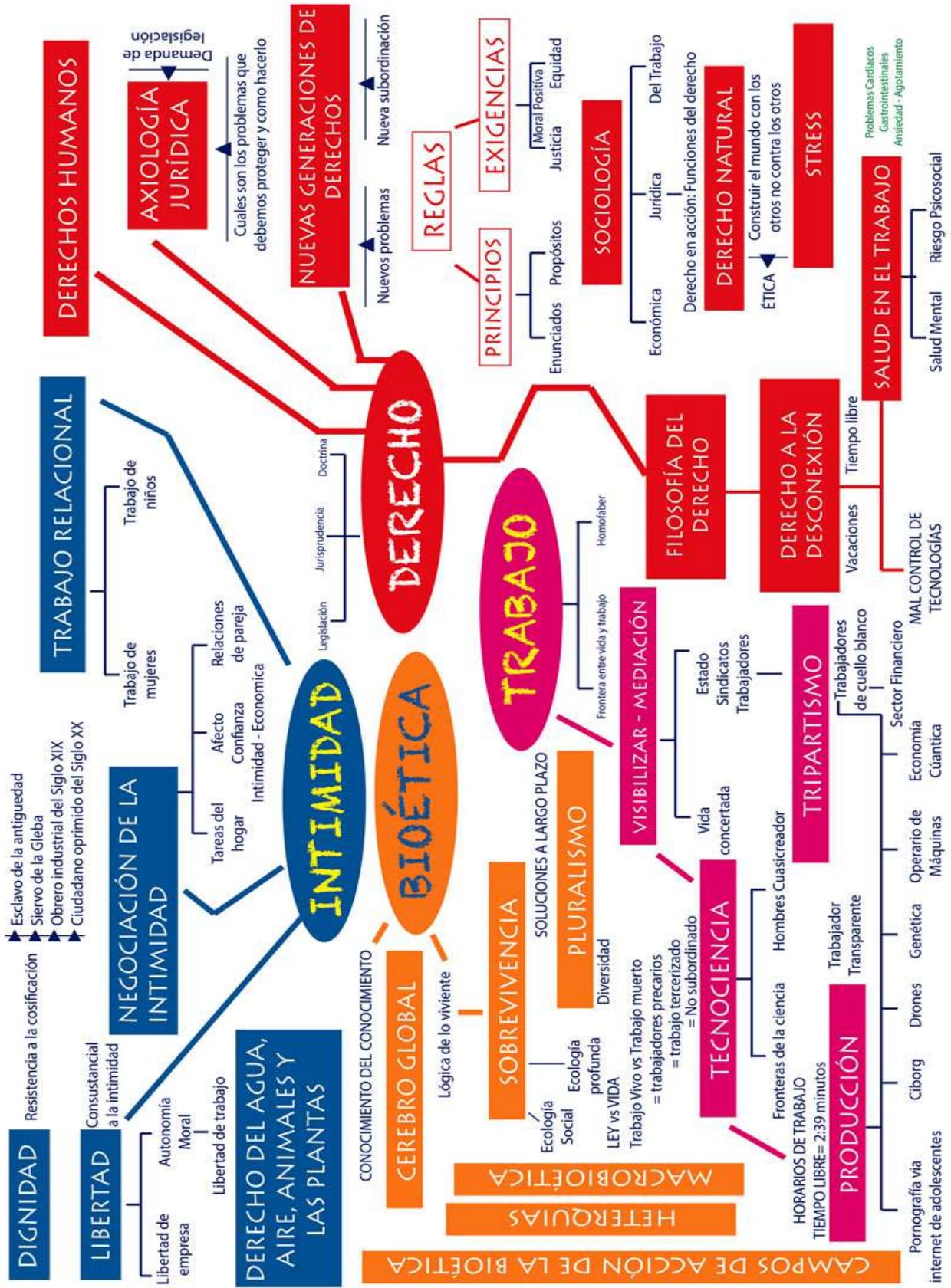
Miembros Doctores en Bioética: Ingeborg Carvajal Freites y Daniel Meneses Carmona.
 Gestor: Magister en Bioética: Gabriel Ignacio Gómez Main.
 Productor: Ingeniero Juan David Pulido Gómez.
 ISBN: 9789583366987

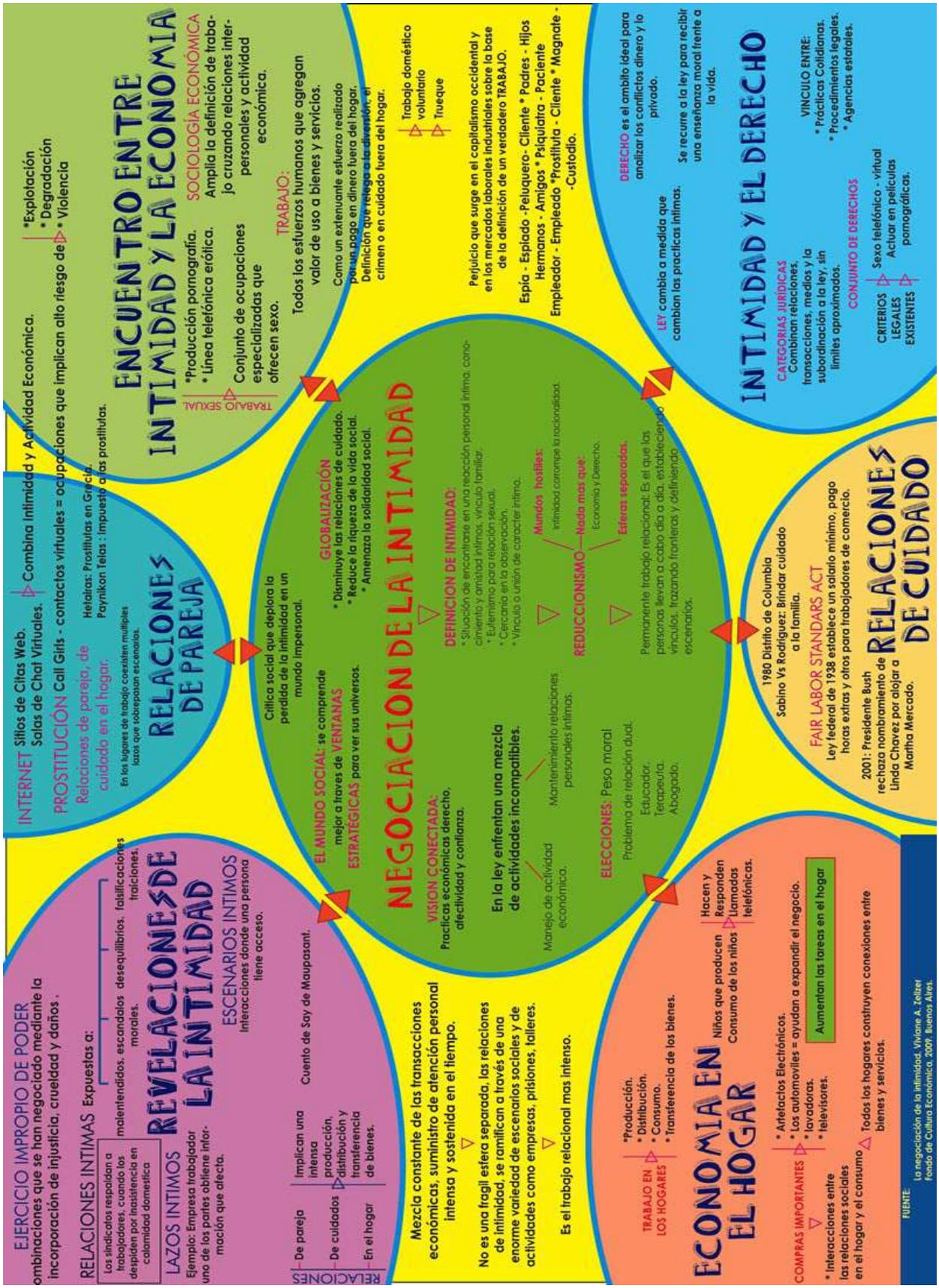


Fecha de creación: 08 de Febrero de 2016
 Bogotá D.C., Colombia

1. M. Ana Isabel Orozco
2. PhD. Martha Lucía Iñarra
3. PhD. Yhanna Zeller
4. PhD. Carlos Bermejo Pabón







FUENTE:
La negociación de la intimidad, Viviane A. Zelizer
Fondo de Cultura Económica, 2009. Buenos Aires.



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"



chile

"Ello sobre la empresa. Aquí Chile SA donos se pronunció con el objeto de que se desiere: a) que el sistema de vigilancia via videocámara constituye un control ilicito 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"

españa

"Sentencia del tribunal constitucional (rec. 156/2004) del 15 de noviembre. Los derechos fundamentales constituyen un límite al ejercicio del poder subordinado frente al trabajador, del que el poder de dirección del empleador constituye un límite para el ejercicio restringido de los derechos de los trabajadores."



ONU

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es el primer instrumento internacional de derechos humanos adoptado 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 A/RES/2171 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



Organización Internacional del Trabajo (OIT) - 1997:

Repositorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de datos personales 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 facultad de control del empleador.



Unión Europea

tribunal europeo de derechos humanos
Sentencia en contra del trabajador: Barabakov vs. Hungría, sobre la utilización del trabajador de sus dispositivos electrónicos

"consejo de europa en 1950
"Conseja el derecho al respeto a la vida privada y familiar, determine en el numeral segundo que la ingerencia 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 protección de la salud, entre otros aspectos"

LEGISLACION UNIVERSAL SOBRE TRABAJO, INTIMIDAD Y BIOÉTICA



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

COLOMBIA

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 15, establece propiamente la noción de vida privada y sus implicaciones. Artículo 21, regula el derecho a la honra. 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 todos 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.

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 25-86 de 2008 en su Art 14, crea los comités de convivencia laboral.

jurisprudencia

Sentencia T-629 M0, se relaciona la dignidad humana del trabajador con el contrato de trabajo y protección de modo cabeza de familia y en estado de embarazo. Sentencia T-475 de 1992, de la Corte Constitucional, protección al trabajo en todos sus modalidades. Sentencia T-444 de 1992, sobre el derecho genérico a la intimidad. Sentencia T-768 de 2008. "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 semi-privada, la privada y la reservada. Sentencia de la Corte Constitucional T-768 de 2008, 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.

conceptos

Sobre la utilización del palabra, el concepto N°116147/2012 del Ministerio del Trabajo, trabajadores de empresas de seguridad privada y de la Unidad Administrativa Especial de la Dirección de Impuestos y Aduanas nacionales donde su uso se encuentra regulado.

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

- * El derecho al respeto de la autonomía personal
- * El derecho al respeto de la integridad personal
- 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 predicán 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."⁸¹

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

⁸¹ 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”.⁸²

⁸² Portal web: Universidad Piloto www.unipiloto.edu.co.

9 . BIBLIOGRAFÍA.

Recursos Electrónicos

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

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

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

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>

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>

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>

Laín Entralgo, P. (s.f.). La intimidad del hombre. Recuperado el 19 de febrero de 2022, de https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/la-intimidad-del-hombre/html/fc54d318-c0ec-11e1-b1fb-00163ebf5e63_2.html

Puentes, E. (2018). Delimitación de las esferas de la vida privada, privacidad e intimidad, frente al ámbito de lo público. *Transparencia & Sociedad*, 10(1), 127-149. Recuperado el 30 de abril de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6694685>

Nisa Ávila, J. A. (2020). Origen jurídico histórico de la protección de datos: evolución de las diferentes teorías jurídicas que la han protegido. *El derecho*. Recuperado el 01 de abril de 2022 de <https://elderecho.com/origen-juridico-historico-la-proteccion-datos-evolucion-las-diferentes-teorias-juridicas-la-protegido>.

Apalategui, J. (2005). La concepción no positivista del derecho de Robert Alexy. Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho, (12). Recuperado el 01 de febrero de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2220957.pdf>

Piketty, T. (2021). Curriculum vitae. Recuperado el 01 de abril de 2022, de <http://piketty.pse.ens.fr/files/cv-en.pdf>.

Herrera Valencia, B. (2022). Revolución, sinexpropiación. Portafolio, 21. Recuperado el 15 de enero de 2023, de <https://www.portafolio.co/opinion/beethoven-herrera-valencia/revolucion-sin-expropiacion-beethoven-herrera-561433>

García, F. (2022). Entrevista a Eduardo Levy. El trabajo está cambiando y cambiará nuestras vidas para siempre. El tiempo. Recuperado el 01 de abril de 2022, de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/el-trabajo-esta-cambiado-y-cambiara-nuestras-vidas-para-siempre-644954>

Sello Editorial Universidad de Medellín, 2023. Obtenido de Amnistía Internacional Sección de Puerto Rico. 18/09/2023 <https://www.amnistiapr.org/blog/2015/08/14/los-derechos-de-los-trabajadores-y-trabajadoras-sexuales-son-derechos-humanos/>

Carolina González Velosa No es fácil ser mujer en el mundo del trabajo, Obtenido 26/9/2023 <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/no-es-facil-ser-mujer-en-el-mundo-del-trabajo/>

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

Míngote Adán, José Carlos, Pino Cuadrado, Pablo del, Sánchez Alaejos, Raquel, Gálvez Herrero, Macarena, & Gutiérrez García, M^a Dolores. (2011). El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(Supl. 1), 188-205. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500012>

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>

Cabra Apalategui, J. M. (s.f.). La concepción no positivista del derecho de Robert Alex. Universidad de Málaga. Recuperado el 01 de abril de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2220957.pdf>

Golan, P. (s.f.). Qué es startups - Significado y conceptos básicos. Shopify. Recuperado el 01 de abril de 2022, de <https://www.shopify.com.co/blog/14934065-hablemos-sobre-startups-que-son-sus-caracteristicas-e-importancia>

Ordury, J (19) 1 11 'startups' hacen parte del ecosistema innovador de Colombia Portafolio. Recuperado el 09 de marzo de 2020, de <https://www.portafolio.co/innovacion/cuantas-startups-hacen-parte-del-ecosistema-innovador-de-colombia-561280>

Urién, P. (2022). La biotecnología, la robótica y la IA sacuden el mundo del trabajo. El Tiempo. Recuperado el 01 de abril de 2022, de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/la-biotecnologia-la-robotica-y-la-ia-sacuden-el-mundo-del-trabajo-662553>

Ricaldoni, Jorge. (18 de septiembre de 2017). ¿Qué es la filosofía? Recuperado el 31 de octubre de 2019, de <https://medium.com/@jorgericaldoni/qu%C3%A9-es-la-filosof%C3%ADa-a6a8eef1fc7f>.

Echegoyen, J. (1997). Historia de la filosofía (vol. 3). Editorial Edinumen. Recuperado el 28 de marzo de 2022, de <https://torredebabel.com/Historia-de-la-filosofia/Filosofiacontemporanea/Marx/Marx-Trabajo.html>

Rueda, A. (2011). El trabajo sexual trans. En defensor. Revista de Derechos Humanos. Número 01, año IX. 28-33. Recuperado en <http://es.scribd.com/doc/46474112/DFensor-01-2011>

Carolina González Velosa No es fácil ser mujer en el mundo del trabajo, Obtenido 26/9/2023 <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/no-es-facil-ser-mujer-en-el-mundo-del-trabajo/>

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

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

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

Fuentes y Consultas.

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

Página Web y Blog bioeticadeltrabajo.org.

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

Tiene una periodicidad semanal y se produce en la emisora, Unipiloto Radio Online, que es miembro de la R. R.

De propio derecho: En la ley o derecho civil la frase Sui Juris indica capacidad jurídica para manejar sus propios asuntos. Panero Gutierrez, R. (2008). Manual de Derecho Romano.

Valencia: Editorial Tirant lo Blanch.

Arias, J. L. D. (2015). El derecho a la intimidad de las personas reclusas. Universidad de Oviedo, Departamento de Derecho Político, Facultad de Derecho, España.

Saldaña, María N. (2011). El derecho a la privacidad en los Estados Unidos: aproximación diacrónica a los intereses constitucionales en juego. Teoría y Realidad Constitucional, (28), 279-311.

Becerra Elejalde, L. L. (2019). Cerrar brecha entre empleo y PIB, el reto para este 2022.

Portafolio, sección finanzas y economía, 7.

Daza Gutiérrez, D. (2019). Jóvenes y mercado laboral: ¿problema estructural? El Espectador, 4.

Cárdenas, M. J. (2019). ¿Cuál debe ser la política industrial? Portafolio, 31.

Gómez, G. (2015). El derecho a la intimidad en el trabajo, desde la perspectiva de la Bioética, *op. cit.*

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

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

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.

Neme Villareal, M. L. (2019). El contrato, una estructura capaz de contener los elementos del desarrollo. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2011, citado por: Neme Villareal, M. L. (2019). El contrato, una estructura capaz de contener los elementos del desarrollo. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2019). Compendio sobre la igualdad y no discriminación: Estándares Interamericanos. OEA.

Ordury, J (1) Blockchain y ciberseguridad, tendencias ‘tech’ para el 2022. Portafolio, 4

Osorio, N. (2005). Van Rensselaer Potter: Una visión revolucionaria para la bioética. Revista Latinoamericana de Bioética, (8), 1-24.

Atienza, M. (1998). Juridificar la Bioética. Isonomía. *op. cit.*

Ojeda Avilés, A. (2010). La Deconstrucción del Derecho del Trabajo. Editorial La ley. Madrid.

González, M. (2002). ¿Por qué bioética y derecho? Acta bioethica, 8(2), 183-193.

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.

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

Coordination Support Unit for Peace and Resilience (CSPR)/DEVINVEST. Primera publicación 2019. Oficina Internacional del Trabajo. Cómo diseñar, seguir y evaluar resultados de la consolidación de la paz, en programas de empleo para la paz y la resiliencia. Empleos para la Paz y la Resiliencia

Mingote Adán, José Carlos, Pino Cuadrado, Pablo del, Sánchez Alaejos, Raquel, Gálvez Herrero, Macarena, & Gutiérrez García, M^a Dolores. (2011). El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(Supl. 1), 188-205. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500012>

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.

10 ÍNDICE ANALÍTICO Y TEMÁTICO.

Alianza estratégica.	12
Portafolio de servicios de investigación e innovación, de la Universidad Piloto, que respaldan y robustecen la alianza estratégica con el Ministerio de Trabajo:	13
E-learning	13
Construcción social del territorio:.....	14
Proyectos de construcción de social del territorio:	14
Componente saber hacer:.....	15
Gestión y transferencia de conocimiento:.....	15
Estrategia de transferencia de conocimiento e innovación:.....	15
Articulación educativa con el colegio de inspectores de trabajo.	16
Impacto generado.	16
Podcast y página web de la comunidad virtual del Ministerio de Trabajo y la Universidad Piloto de Colombia.	17
¿Qué es el programa?.....	21
Introducción:	23
Contenido temático - marco normativo y jurisprudencial:	24
Metodología.	28
Multiplicación de saberes:	28
Agenda - mesa de trabajo:	30
Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial:	34
Publicaciones.....	35
Descripción detallada del programa, servicio, acción o iniciativa liderada:	36
Propósito principal:.....	38
Evidencias	42
Tito Martínez Ortiz. Segunda Temporada 2023.....	44
Trabajo y la intimidad como procesos vitales en ambientes tecnológicos. Parte 1.	45
Trabajo y la intimidad como procesos vitales en ambientes tecnológicos. Parte 2.....	48
Contrato de aprendizaje.....	51
Reglamento interno de trabajo.	54
Primera parte cuadro comparativo de la reforma laboral.	58
¿Por qué una reforma laboral?.....	61

Derechos de los trabajadores sexuales son derechos humanos.	63
No es fácil ser mujer en el mundo del trabajo.	66
Nociones básicas de la economía solidaria.....	68
Inestimable contribución de la mujer rural al desarrollo.....	71
Trabajo de cuidados no remunerado y la desigualdad de género en el trabajo.	72
Construcción de la paz con enfoque de género en el trabajo.....	74
Revisión del contrato de trabajo.	76
Factores psicosociales de las condiciones de trabajo.	77
Glosario sobre el empleo.....	79
Segunda Temporada 2023 Con Octavio Arcila Quintero.	82
Trabajo y la intimidad como procesos vitales en ambientes tecnológicos.	83
Trabajo y la intimidad como procesos vitales en ambientes tecnológicos. Parte 2.....	86
Contratos de prestación de servicios y la seguridad social.....	89
Reglamento interno de trabajo.....	91
Segunda parte cuadro comparativo de la reforma laboral.	95
Justificación de la reforma laboral.....	99
Violencia contra las mujeres trabajadoras sexuales.	100
Trabajo de las mujeres.....	101
Nociones básicas de la economía solidaria.....	103
Datos destacables relacionados con el objetivo 8 de desarrollo de naciones unidas y la mujer rural.	106
Trabajo de cuidados desde la perspectiva de género.	107
Programas de empleo para la consolidación de la paz.	109
Suspensión del contrato de trabajo.	111
Características de las políticas de promoción de la salud mental en el trabajo.	113
Glosario sobre el horario laboral.....	114
Colección de afiches.....	116
Mapas mentales.	136
Mapa mental y el juego de roles como herramientas para multiplicar aprendizajes.....	138
Epílogo.	150
Sueño de escribir un libro:	151

Reseña histórica de la Universidad Piloto de Colombia: 152

TITO MARTÍNEZ ORTIZ



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

OCTAVIO ARCILA QUINTERO



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

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

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

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

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

Visítanos en:



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

