

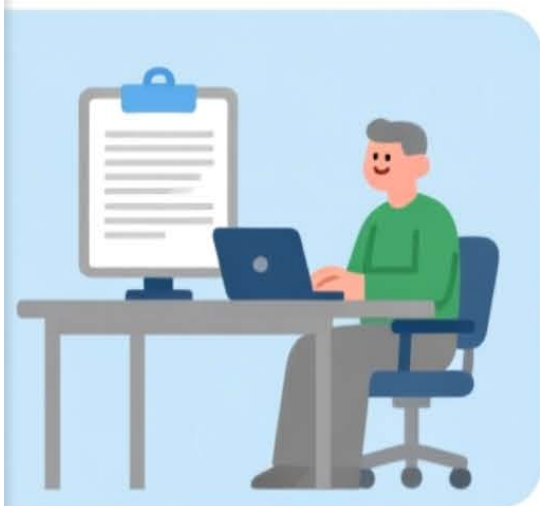
AUDIOLIBRO EN VERSIÓN PODCAST

PROGRAMA RADIAL EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA
LABORAL

RELACIONAMIENTO Y SOSTENIBILIDAD DE LA SEGURIDAD SOCIAL

PODCAST

TITO MARTÍNEZ - SANDRA MENECES - RAFAEL GÓMEZ



SEGUNDA TEMPORADA 2025

GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARIN | ANDRÉS FELIPE SIERRA SAMACÁ

RELACIONAMIENTO Y SOSTENIBILIDAD DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y PENSIONAL.

Bioética del Trabajo y la Seguridad Social.

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

Doctor en Derecho, Universidad Externado de Colombia.

Magister en Bioética, Instituto de Bioética Universidad Javeriana.

Abogado de la Universidad la Gran Colombia.

Andres Sierra Samacá.

Economista con especialización en gerencia de proyectos públicos y privados de la Universidad Piloto de Colombia.

Bogotá, Colombia.

2025.

Dedicatoria

A los doce millones ochocientos mil trabajadores informales en Colombia.

La siguiente compilación se propone a manera de investigación como un circuito que une y atraviesa todo emergiendo la categoría " La bioética laboral y la Seguridad Social." (Ver mapas conceptuales); así como la vida moderna está llena de momentos, de fragmentos, de sucesos le sugerimos que no trate de leer esta obra de una sola vez, sino que cada lectura sea analizada individualmente como punto de referencia que le permita integrar a la reflexión ética y Biopolítica los principales problemas relacionados con la Ética Laboral y Ambiental, el avance científico y la vida.

Basado en:

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

Texto para integrar:

*A los lineamientos académicos del diseño de cursos
curriculares relacionados con los países signatarios
de la Organización Internacional del Trabajo –
O.I.T.*

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.

Autores, editores y compiladores:

Andres Sierra Samacá

Gabriel Ignacio Gómez Marín

Dirección:

Calle No. 147 BBis N ° 93- 29. Barrio La Campiña de

Suba

Bogotá D.C. Colombia, Sur América.

Celular.:300 574 78 11.

ISBN

958-33-5666-2

Hecho el depósito que ordena la Ley.

El siguiente material se ha producido con fines estrictamente académicos para el uso de los educandos de las cátedras universitarias y los cursos de actualización programados por el Ministerio de Trabajo y los cursos de preparación para la vida laboral de Bienestar institucional, Área de promoción y desarrollo de la Universidad Piloto de Colombia y los usuarios de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP, 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: 32,753,657 ilustraciones de stock de Seguridad social | DepositPhotos. (s. f.). DepositPhotos. <https://depositphotos.com/es/illustrations/seguridad-social.html>

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.

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.

17ª Edición. Redes de Bioética y Trabajo. Conferencistas. 1ra Temporada 2024.

18ª Edición. Redes de Bioética y Trabajo. Angela Gómez, Estefanía Gómez y Nicolas Gómez. 1ra Temporada 2024.

19ª Edición. Redes de Bioética y Trabajo. Tito Martínez, Octavio Arcila y Natalia Báez. 1ra Temporada 2024.

20ª Edición. Bioética Policial. Entrevista Conferencistas. 2da Temporada 2024.

21ª Edición. Bioética Ambiental. Entrevista Conferencistas. 1ra Temporada 2025.

22ª Edición. Bioética Ambiental. Entrevista Estefanía Gomez Castaño, Nicolas Gomez Castaño y Carmen Sofia Tamara Ochoa. 1ra Temporada 2025.

23ª Edición. Relacionamento y sostenibilidad de la seguridad social y pensional. 2da Temporada 2025.

24ª Edición. Estefanía Gomez, Nicolas Gomez y Carmen Tamara. 2da Temporada 2025.

25ª Edición. Tito Martinez, Sandra Menezes y Rafael Gomez. 2da Temporada 2025.



Los Libros publicado por *Bioética del Trabajo* son de acceso abierto bajo una licencia Creative Commons: Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>

GESTORES:

Ministro de Trabajo

Antonio Eresmid Sanguino Páez

**Viceministra de Relaciones
laborales e inspección**

Sandra Milena Muñoz Cañas

Secretario General

Gerisson Jair Castillo Daza

Grupo de Comunicaciones

Coordinadora: Carolina Mejía Díaz

Gestoras

Paulina Tabares Serna

Gloria Ortega Bedoya

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

Sandra Milena Muñoz Cañas

Director Territorial de Bogotá

Jorge Amaury Gómez Ramírez

**Despacho Dirección Territorial de
Bogotá**

Yanuba Garavito Gutiérrez

Presidente

Francina Hernandez Tascon

Rectora:

Ángela Gabriela Bernal Medina.

Fundador:

Orlado Gómez Quintero

Decano de Tecnologías

Fernando Gómez Carrillo

**Guionista y periodista del programa
radial:**

Tito Martínez Ortiz

Voz institucional de la Emisora Unipiloto radio
online.

Coordinador de programación:

Felipe Restrepo

Ingenieros de sonido y productor:

Nicola Palacios León

Coordinadora del programa radial:

Estefanía Gómez Castaño, Profesional en
Negocios Internacionales

Investigadores y Consultores

Fernando Sánchez Larraga

Jesús Castañeda Palacio

Julián Serna Giraldo.

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



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTION PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL -UGPP.

Luciano Grisales Londoño: director general.

Claudia Alejandra Caicedo Porras: subdirectora Jurídica.

Luz Angelica Serna Camacho: Asesora-Subdirección Jurídica.

Cesar Augusto Duran: Profesional Especializado-Dirección de Pensiones.

Sergio Ruiz: subdirector de Determinación de Obligaciones Parafiscales.

Nora Esperanza Henao Ávila: Profesional Especializado- Subdirección de Integración de Aportes Parafiscales.

Martha Jeanneth Peralta Camacho: Profesional Especializado, Dirección de Parafiscales.

Estefanía Serna Ramírez: Experta en género.

Jessica Johana Quiroz Castro: directora de Estrategia y Evaluación.

Angie Julieth García Echavarría: Asesora de la Dirección de Estrategia y Evaluación.

Nohora Fernanda Torres Ramírez: Coordinadora Grupo de Desarrollo y Satisfacción del Talento.

Katherine Herrera Suárez: Asesora de Comunicaciones-

María Catalina Pérez Cohello: Profesional Universitario.

Hugo Leandro Reyes Tovaira: Profesional Universitario.

Andrés Felipe Sierra Samacá: Asesor - Dirección de Estrategia y Evaluación.

Tabla de contenido

1. PROLOGO.....	10
2. BUENAS PRÁCTICAS Y LECCIONES APRENDIDAS.....	12
2.1. ¿Qué nombre describe mejor?	13
2.2. ¿Cuál es el proceso líder?	13
2.3. ¿Qué tipo de experiencia diseñó y ejecutó el proceso?	13
2.4. ¿Cuál fue la razón, problema y/o necesidad?	14
2.5. ¿En qué periodo se implementó?	14
2.6. ¿A quién o quiénes va dirigida?	15
2.7. ¿Cuál es el objetivo?	15
2.8. ¿Qué beneficios generó?	16
2.9. ¿A cuántos y a quiénes?.....	17
2.10. ¿Qué metodología se usó?.....	18
2.11. ¿Cuáles fueron las etapas o fases?	18
2.12. ¿Qué tipo de material se elaboró y desarrolló a partir de la identificación?.....	19
2.13. ¿Recibió algún tipo de apoyo para desarrollarlas?	20
2.14. ¿La Buenas Prácticas y Lecciones Aprendidas han sido validada con las partes interesadas / beneficiarios finales?	20
2.15. ¿Por qué puede considerarse innovadora?.....	21
2.16. ¿Cuál fue la utilidad?.....	21
2.17. ¿Cuáles fueron los resultados alcanzados?.....	22
2.18. Visualización del mundo del trabajo y enseñanza de la bioética laboral.....	25
2.19. Reseña bibliográfica.	27
2.20. Enlaces de interés.	29
2.21. Enlace soportes y evidencias.	31

3. TITO MARTÍNEZ ORTIZ.....	32
3.1. Servicios sociales complementarios del sistema de seguridad social integral.	33
3.2. Beneficios de la formalización laboral.	34
3.3. ¿Qué objetivos tiene la reforma laboral?	36
3.4. Sistema de pilares del sistema de protección social integral para la vejez, establecido por la ley 2381 de 2024.....	38
3.5. ¿Qué es el proceso productivo y el proceso de trabajo?	40
3.6. ¿Cómo se debe cotizar al régimen contributivo en 2025?	41
3.7. Proceso de fiscalización de la unidad administrativa especial de gestión pensional y contribuciones parafiscales de la protección social.	42
3.8. Cajas de compensación familiar: 70 años de trabajo por el cierre de brechas sociales y la formalidad del país.	43
3.9. Seguridad social es más que un derecho humano fundamental.....	45
3.10. Nuevos desafíos para la seguridad social.....	46
3.11. El costo del incumplimiento de las normas laborales en Colombia.....	47
3.12. Relaciones laborales y bioética.	49
3.13. Normas sobre genero y riesgos laborales.	51
3.14. ¿Que es el edadismo?.....	53
4. SANDRA MARCELA MENESES.....	54
4.1. Principios de la seguridad social integral.	55
4.2. Erradicación del trabajo infantil.	57
4.3. Cambios de la reforma laboral, en los contratos.	59
4.4. Beneficios para las mujeres del sistema de protección social integral para la vejez, establecido por la ley 2381 de 2024.	61
4.5. ¿Cuáles son las relaciones de producción a través de la historia?.....	63
4.6. ¿Cómo se paga la incapacidad por enfermedad general?	65

4.7.	Requerimiento de información independientes a la UGGP.	66
4.8.	Gestión de las cajas de compensación familiar.	68
4.9.	Desafíos para la extensión de la cobertura de la seguridad social.	70
4.10.	Respuesta a los nuevos riesgos que impactan la seguridad social.	72
4.11.	Las misiones de empleo en Colombia.....	74
4.12.	Enfoques relacionados con el riesgo laboral y genero.....	76
4.13.	Relaciones laborales y bioética.	78
4.14.	Naturaleza del edadismo.	79
5.	RAFAEL GÓMEZ MARTÍNEZ.....	81
5.1.	Diálogo social.	82
5.2.	Mecanismos de protección al cesante.....	84
5.3.	¿Qué es la reforma laboral en Colombia y cuándo se presentó?	85
5.4.	Mitos y realidades del sistema de protección social integral para la vejez, establecido por la ley 2381 de 2024.....	87
5.5.	¿Qué es la salud ocupacional?	88
5.6.	¿Cuáles son los requisitos para tener derecho a la licencia de paternidad?	89
5.7.	Vigilancia y control de los aportes parafiscales.	90
5.8.	Semblanza de las cajas de compensación.....	92
5.9.	Los mercados laborales y la economía digital.....	94
5.10.	Desafíos relacionados con las TIC.	96
5.11.	Acceso a la justicia laboral.	97
5.12.	Análisis relacionados con el riesgo laboral y genero.....	99
5.13.	Relaciones laborales y bioética derecho y bioética segunda parte.	101
5.14.	Definición de edadismo.	102

6. RED DE BIOÉTICA Y TRABAJO.	104
6.1. Director del programa.....	105
6.2. Inspectores de trabajo del ministerio de trabajo.....	106
6.3. Conferencistas.....	107
6.4. Links relacionados.....	113
6.5. Diana Rodríguez.	117
6.6. Luz Angélica Serna Camacho.....	118
6.7. Jorge Amaury Gomez Ramírez.	119
6.8. Cesar Augusto Duran Camacho.....	120
6.9. Estefanía Serna Ramírez.....	121
6.10. Sergio Hernán Ruiz Galindo.	122
6.11. Angie Julieth García Echavarría.....	123
6.12. Jessica Johana Quiroz Castro.....	124
6.13. Martha Janneth Peralta Camacho.....	125
6.14. Nora Esperanza Henao Ávila.	126
6.15. María J. Beltrán De Pérez.	127
6.16. Luciano Grisales Londoño.	128
6.17. Andrés Felipe Sierra Samacá.	130
7. EPILOGO.....	131
7.1. El sueño de escribir un libro.....	132
7.2. Reseña histórica de la Universidad Piloto de Colombia.....	133
8. GALERÍA.....	136
9. AFICHES.....	148
10. BIBLIOGRAFÍA.	168
11. ÍNDICE ANALÍTICO Y TEMÁTICO.....	176

1. PROLOGO.

FORO SOBRE LA FORMALIZACIÓN LABORAL.

"Estimados miembros de la mesa principal, honorables representantes del sector público y privado, académicos, profesionales y, sobre todo, querida audiencia: "Es un verdadero placer darles la más cordial bienvenida a este importante foro: sensibilización: retos y oportunidades en la formalización laboral. Su presencia aquí hoy es la prueba más clara del compromiso que todos compartimos con la construcción de un mercado laboral más equitativo, seguro y sostenible en nuestro país. Agradezco sinceramente que hayan reservado este tiempo para participar en esta conversación vital. La formalización laboral es uno de los pilares fundamentales para garantizar la protección de las y los trabajadores, fortalecer la sostenibilidad del sistema de seguridad social y promover la competitividad empresarial. Formalizar no es solo cumplir con una obligación legal: es generar empleo digno, aportar a la reducción de brechas, fortalecer la economía y construir un país más equitativo. Desde la UGPP hemos venido trabajando no solo desde la fiscalización, sino también desde la pedagogía, el acompañamiento y la sensibilización, para que cada vez más empleadores, trabajadores independientes y Mipymes avancen hacia la formalidad. La formalización laboral no es solo una obligación legal; es el camino fundamental hacia la dignidad del trabajador y la competitividad de nuestras empresas. Esperamos que este espacio sea un catalizador de ideas y acciones concretas." "Quisiera aprovechar este momento para hacer un reconocimiento especial al programa radial 'El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral'. Y todo su equipo que lo conforma; El director y fundador del programa radial; El doctor Gabriel Ignacio Gómez Marín, El periodista Tito Martínez, y los profesionales de todo el equipo radial, Nicolas Palacios y Juan Felipe Restrepo. Un esfuerzo conjunto invaluable liderado por el Ministerio del Trabajo y la Proyección Social de la Universidad Piloto de Colombia, y al que se unió la UGPP para el segundo semestre de 2025. Este programa ha sido una plataforma fundamental para la sensibilización. En particular, me complace destacar nuestra participación en 13 emisiones radiales, dedicadas a difundir las bondades y los derechos del Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI). Así como la búsqueda de cerrar la brecha de género en el sistema. Este trabajo ha dado un fruto tangible: el próximo lanzamiento de un audiolibro que recopila estas valiosas discusiones, titulado 'relacionamiento y sostenibilidad de la seguridad social y pensional. "Este esfuerzo de divulgación que hemos desarrollado con el programa radial, ha generado un resultado que trasciende el micrófono." Este audiolibro no es solo una recopilación; es una herramienta estratégica que consolida el conocimiento técnico, desmitifica la labor de entidades como la UGPP y, sobre todo, ofrece una guía práctica para avanzar hacia la formalización plena y la igualdad de género en nuestro sistema de seguridad social. Es un recurso que llevará los retos y las oportunidades que debatiremos hoy, a cada rincón del país, promoviendo la cultura del cumplimiento como base de la dignidad laboral." Nuestra felicitación y agradecimiento a los gestores de este programa por su dedicación a la educación y divulgación, del cual nos ha sido de gran avance y proyección para toma de decisiones dentro de la UPGG para el próximo año 2026. Estos son los puentes que necesitamos para cerrar las brechas de la informalidad."

Luciano Grisales, director Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales.

2. BUENAS PRÁCTICAS Y LECCIONES APRENDIDAS.

Nombre del proceso.

Página web, audiolibros, emisiones y podcast del programa radial: “El Mundo del Trabajo y la bioética laboral”

2.1. ¿Qué nombre describe mejor?

Desarrollo de actividades de relacionamiento y posicionamiento en el entorno, así como el desarrollo tecnológico o de innovación para el Ministerio de Trabajo, la Proyección Social de la Universidad Piloto de Colombia y la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP.

2.2. ¿Cuál es el proceso líder?

Es la sinergia para la promoción de la Bioética Laboral, el trabajo digno y decente, la política pública de trabajo y de la seguridad social, así como la cultura de la legalidad laboral, entre el Ministerio del Trabajo, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP y la Universidad Piloto de Colombia. Es una comunidad virtual impulsada por los Inspectores Nacionales de Trabajo Ministerio del Trabajo.

2.3. ¿Qué tipo de experiencia diseñó y ejecutó el proceso?

Oferta institucional del sector trabajo, la política pública del trabajo digno y decente, así como la difusión de normas para una cultura de la legalidad laboral, desde la perspectiva de la Bioética.

Consiste en una sinergia Estado, Universidad, mediante la articulación de las emisoras, los podcasts en Spotify y el plan de acción del Ministerio de Trabajo, desarrollando el proyecto educativo institucional de la Universidad Piloto de Colombia la Proyección Social de la Universidad Piloto de Colombia y la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP, sobre difusión

de los derechos humanos laborales y la bioética, relacionados con una política pública de empleos verdes y sostenibles, el trabajo digno y decente.¹

Es una investigación viviente, desde las fronteras del conocimiento, la transdisciplinariedad, la ecología profunda y la complejidad, impulsando una co - creación universal, biológica, ambiental, jurídica y filosófica, surgiendo las categorías de:

- La Inspección de Trabajo Inteligente.
- La bioética del trabajo.
- La bioética laboral.
- El bio trabajo y la bio laboralidad”.²

2.4. ¿Cuál fue la razón, problema y/o necesidad?

El programa radial ha sido presentado como evidencia por el Ministerio de Trabajo, de cumplimiento de requisito de la promoción del trabajo digno y decente, para acceder a la cooperación técnica Internacional y para socializar una dimensión sostenible, ética, bioética y ecológica de una inspección de trabajo inteligente, impulsando los empleos verdes.

2.5. ¿En qué periodo se implementó?

A partir de febrero del 2017.

¹ Es la Investigación posdoctoral en Bioética y derechos humanos, denominada el trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos, cuyo repositorio institucional se encuentra en el siguiente enlace y ruta electrónica de la biblioteca digital del doctorado en derecho de la Universidad Externado de Colombia:

<https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/5bcfea2a-7362-4b0d-8f6a-28c40a6d94ac->

Se pretende llevar a los ciudadanos la información general sobre la cultura de la legalidad por la defensa de los derechos humanos; con énfasis en la población vulnerable; haciendo parte y respondiendo a los objetivos y a las necesidades de la comunidad, los ciudadanos y la prevención del delito. 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 los derechos humanos, dentro de una proyección estratégica para una política pública a favor de los ciudadanos.

² Dicho esfuerzo fue apoyado con la medalla el “El Roble”, de la universidad Externado de Colombia, por la culminación exitosa del doctorado en derecho. Así mismo se reconoció, mediante distinción presidencial y de la Función Pública años 2021 - 2022, el equipo de trabajo de la Universidad Piloto de Colombia y el Ministerio de Trabajo, mediante reconocimiento al programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral.

2.6. ¿A quién o quiénes va dirigida?

Los actores involucrados y sus roles son: el Ministerio de Trabajo con sus Inspectores de Trabajo, como autoridades de paz,³ las universidades creando conocimiento,⁴ los estudiantes escribiendo,⁵ los trabajadores narrando su vida⁶, las empresas⁷ aplicando la bioética,⁸ la Organización Internacional del Trabajo visibilizando el trabajo digno, decente y sostenible.⁹ Trabajadores, empleadores, comunidad educativa, todos los Coordinadores y los inspectores de trabajo de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo.

2.7. ¿Cuál es el objetivo?

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

³ La Inspección de Trabajo Inteligente. Gabriel Ignacio Gomez Marín. La bioética del Trabajo. Autoedición. Compucopiamos. 2004. Palmira. Valle del Cauca.

⁴ Policía Nacional con las cátedras años 2024- 2025, en la Escuela Nacional de Carabineros de Facatativá, Universidad del Valle, Universidad Piloto de Colombia y la Universidad Autónoma de San Luis Potosí de México.

⁵ Creadores de contenido mediante realización de memorias con la metodología de Seminario Alemán.

⁶ Entrevistas del programa radial, tanto del sector formal como informal, por ejemplo, trabajadoras del servicio doméstico y trabajadoras sexuales.

⁷ Para dar cumplimiento al Plan de Acción de visitas preventivas del Ministerio de Trabajo de la Dirección Territorial, Bogotá año 2014; Se hizo presencia institucional por parte de la autoridad de trabajo, en empresas consideradas como del sector crítico, en el ámbito de laboral, así: construcción, seguridad, comercio, servicios y transporte; incorporando la bioética laboral, al quehacer empresarial, mediante sensibilizaciones con talleres, charlas y cartillas, articulando al sistema de bienestar del talento humano así como a la visión, misión, y valores de la empresa, una nueva mirada que integra la vida y el trabajo. Gomez Marin Gabriel Ignacio. La bioética del Trabajo. Autoedición. Compucopiamos. 2004. Palmira. Valle del Cauca

⁸ Generando responsabilidad ambiental y social en Amarillo S.A. S., Ar Construcciones S.A.S., Flota la Macarena S.A., Servientrega, Flota Magdalena S.A., Transportes Saferbo S.A., Quala S.A., Panamericana Librería y Papelería S.A., Parques y Funerarias S. A.S., CBC S.A., Telesentinel Ltda, Seguridad Atlas Ltda, Casa editorial El Tiempo S. A., Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda., Industrias Cruz Hnos. S.A., Construcciones Planificadas S.A., Security One Ltda, Coltanques S.A.S., Vise Ltda. Plan de Acción de visitas preventivas del Ministerio de Trabajo de la Dirección Territorial, Bogotá año 2014

⁹ Con una entrevista radial sobre las normas internacionales del trabajo año 2022, a María Laura Fino, Especialista de la OIT.

relaciones laborales justas y democráticas. Actualmente se está emitiendo el programa radial institucional del Ministerio de Trabajo y la universidad Piloto de Colombia: el mundo del trabajo y la bioética laboral. Son conferencias de los Inspectores de Trabajo, autoridades de paz como puente ético y bioético entre trabajadores y empleadores, que previenen los conflictos que surgen en las relaciones capital – trabajo; generando programas que pueden ayudar a resolver problemas específicos, definir políticas y plantear alternativas: son un equipo de hombres y mujeres que tienen como objetivo, servir de agentes sociales y hacer llegar a todos los sectores productivos las políticas del Ministerio, orientando a trabajadores y empleadores sobre los diferentes temas de las relaciones laborales. Atendiendo la necesidad de establecer acciones relacionadas con la proyección social de la Universidad Piloto de Colombia, así como la función preventiva del Ministerio de Trabajo y con el ánimo de garantizar el cumplimiento de las normas legales y convencionales de derecho laboral y la promoción del diálogo social, la Dirección Territorial de Bogotá, desarrolla el programa institucional de radio que tiene como objetivo socializar información sobre la Oferta Institucional, así como orientar a trabajadores y empleadores sobre los diferentes temas relacionados con el derecho al trabajo.

2.8. ¿Qué beneficios generó?

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 25 000 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. 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 estratégicas.¹⁰ Implementando una

¹⁰ 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

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 trabajo haciendo difusión de normas laborales mediante el programa radial el mundo del trabajo , “El mundo del trabajo y bioética laboral”, una realización de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo que pretende llevar a los ciudadanos la información general sobre la Oferta Institucional del Sector Trabajo; con énfasis en la población vulnerable, es un magazine que incorpora: cine foros, clase foros literatura, poesía, música radionovelas, debates, retransmisiones de series del programa de radio abierta “el mundo trabajo” y de talleres de bioética y legislación laboral, paneles de expertos, transmisiones en vivo (consultas laborales, quejas, en tiempo real) entrevistas y comentarios.

2.9. ¿A cuántos y a quiénes?

“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.) Registrado en el libro Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN.958-33-5666-2. Bioética Laboral. Con más de 240 emisiones. 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 [@unipilotoradio](https://www.facebook.com/unipilotoradiotwitter) <https://twitter.co>

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

m/unipilotoradiotunein@Unipilotoradio <http://tunein.com/station/?StationId=1331> Ibidem. p.p.32.

Activando una comunidad digital de personas interesada en los temas de bioética y trabajo. Mediante su 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.

2.10. ¿Qué metodología se usó?

La metodología más impactante, para llegarle al mayor número de población ha sido el seminario taller investigativo, porque es democrático, todos los que quieran expresar su posición tienen la oportunidad de presentarla dentro del seminario; Las ponencias son publicadas en un libro.¹¹ Las etapas son: Cátedra magistral. Exposición de trabajos de investigación en grupo. Talleres grupales. Lecturas que se señalarán a la comunidad educativa Semilleros de investigación.

2.11. ¿Cuáles fueron las etapas o fases?

Se ha incorporado la innovación, la pedagogía, la investigación, la creatividad y el uso adecuado de la tecnología, para lograr los objetivos de la iniciativa de la siguiente forma: la tesis doctoral y los ítems de producción corresponden a productos avalados y validados para la convocatoria nacional para el reconocimiento y medición de grupos de investigación, desarrollo tecnológico o de innovación y para el reconocimiento de investigadores del SNCT, del Ministerio de Ciencias de Colombia, cuyo propósito principal es la oferta institucional del sector trabajo, la política pública del trabajo digno y decente,

¹¹ Así creemos que estamos cumpliendo con el desarrollo del estado Social de Derecho. Consiste en una presentación de los autores a los participantes a cargo del coordinador, seguidamente un participante presentará un informe de lectura de un ensayo sobre el tema, posteriormente se abre la discusión a manera de conversatorio donde se complementan las ideas y se hacen precisiones por el seminario. Se designará para cada sesión una persona que elabore el protocolo en el que quedará consignado lo que se dijere en cada encuentro. Este protocolo será leído, discutido y aprobado siempre en la próxima sesión. Se requiere que los seminaristas lean en su totalidad los documentos de discusión. Para el desarrollo de la asignatura, se propone aplicar un formato básico de seminario-taller, en el cual los estudiantes logren una mayor participación en la gestión del conocimiento. Esto implica la realización de clases magistrales por parte de los docentes participantes, exposiciones de los estudiantes, debates en conjunto y por pequeños grupos, video foros, evaluaciones de conocimiento y/o ensayos e informes temáticos. G. I. Gomez Marin. La bioética laboral. Obtenido 11/09/2025: <https://bioeticadeltrabajo.org/>

la difusión de normas para una cultura de la legalidad laboral. Los programas tienen una dimensión ambiental y ecológica, analizando los empleos verdes, donde se han abordado temas que referencian prácticas, tendencias y ejemplos relacionados con el mundo del trabajo y la bioética laboral.¹²

2.12. ¿Qué tipo de material se elaboró y desarrolló a partir de la identificación?

Los resultados alcanzados a la fecha, en términos de impacto social son: 30 audiolibros y emitido más de doscientos cuarenta (240) programas radiales desde el año 2017, cuyos episodios están disponibles en tiempo real y globalmente en los podcasts: (Spotify 2024; Amazon Music 2024; Apple Podcasts 2024; Google Podcasts 2024). Las doce temporadas radiales y su página web tiene más de 25.000 visitas virtuales.¹³ En cuanto a los factores externos de la iniciativa, la principal variable es la aplicación de la bioética laboral en distintos escenarios académicos y de política pública de trabajo. En Palmira, Valle del Cauca, se implementó la inspección de trabajo inteligente (2000–2006). Posteriormente, en Bogotá D.C., se validó con una investigación de maestría (Gómez Marín 2013) y, finalmente, con dos investigaciones doctorales en Colombia (Gómez Marín 2024) y México (Sánchez Larraga 2025).

¹² 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 del Ministerio de Trabajo, de difusión de normas laborales, ha sido creado para ser el punto de partida en construcción futura de comunidades docentes de aprendizaje. ¡Se puede aprender 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). G. I. Gomez Marín. La bioética laboral. Obtenido 11/09/2025: <https://bioeticadeltrabajo.org/>

¹³ Se convocó 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 multimedia; cuando un mensaje o una campaña se presenta a través de diversos medios las posibilidades de impacto son mayores. Ministerio de Trabajo. Programa radial su amigo el Inspector. 2001. Bogotá D.C.

2.13. ¿Recibió algún tipo de apoyo para desarrollarlas?

Si, del Ministerio de Trabajo, la Universidad Piloto de Colombia y la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP.

2.14. ¿La Buenas Prácticas y Lecciones Aprendidas han sido validada con las partes interesadas / beneficiarios finales?

Las actividades que más les interesa a la comunidad educativa, para la promover la protección del trabajo y la biodiversidad de su entorno, han sido: La fundamentación teórica con el análisis de casos y temas específicos.¹⁴- Reconocer los fundamentos constitucionales y legales del Estado social de derecho,¹⁵ La metodología de seminario – taller.¹⁶ Por otra parte las herramientas que se implementan para medir la apropiación social del conocimiento han sido: Consultas virtuales a los productos académicos (Podcast, audiolibros, página web) y producción de conocimiento alimentado por la lectura del periódico “El Espectador”, haciendo un análisis de sus noticias y editoriales (Contextualizar la realidad). Participación ciudadana en Ciencia y Tecnología y creación. Participación ciudadana o comunidades en proyectos de, investigación. Espacio/evento de participación ciudadana o de comunidades en relación con la CTel. Consistentes en audiolibros y podcast como insumo para emitir por la Red Nacional de Emisoras

¹⁴ La metodología de seminario - taller, buscando combinar la fundamentación teórica con el análisis de casos y temas específicos. Los estudiantes recibirán con antelación las lecturas obligatorias, así como bibliografía adicional. Así mismo, llevarán a cabo relatorías y protocolos que permitan ir acumulando un registro escrito de los tópicos estudiados y discutidos. Cada estudiante deberá presentar un ensayo final que podrá consistir, por ejemplo, en un análisis de caso. Teniendo como una sus fuentes el periódico “El Espectador. G. I. Gomez Marin. La bioética laboral. Obtenido 11/09/2025: <https://bioeticadeltrabajo.org/>

¹⁵ Explicando la organización estatal, sus elementos constitutivos y su aplicación en diferentes contextos reales. Relacionar el papel del Estado, identificando la normativa vigente que se aplica en diferentes situaciones. Comunicarse de manera efectiva con la comunidad, utilizando técnicas de mediación y resolución pacífica de conflictos en el contexto social. Formar a los estudiantes. Con un enfoque practico y abordando la temática que debería conocer para el desempeño profesional en los sectores público y privado. Interpretar los derechos humanos y las jurisdicciones especiales en la constitucionalización del derecho social en la carta política colombiana de 1991. Proporcionar las herramientas. con las que debe contar un servidor público policial en las áreas de Política Pública de los principios de derechos y legislación, en los ámbitos conceptuales, analíticos y de interpretación en los cuales se desempeñará.

¹⁶ Buscando combinar la fundamentación teórica con el análisis de casos y temas específicos. Los estudiantes recibirán con antelación las lecturas obligatorias, así como bibliografía adicional. Así mismo, llevarán a cabo relatorías y protocolos que permitan ir acumulando un registro escrito de los tópicos estudiados y discutidos. Cada estudiante deberá presentar un ensayo final que podrá consistir, por ejemplo, en un análisis de caso. G. I. Gomez Marin. La bioética laboral. Obtenido 11/09/2025: <https://bioeticadeltrabajo.org/>

Universitarias, y una página web actualizada denominada “El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral”.¹⁷

2.15. ¿Por qué puede considerarse innovadora?

Para que la iniciativa sea incluyente con la comunidad se han implementado las siguientes acciones y estrategias para generar una sana ejecución de las actividades; primero que todo, 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 de Trabajo, 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. El programa radial institucional “El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral”, “tiene una periodicidad semanal y se produce en la emisora Unipiloto Radio Online, que es miembro de la RRUC (Red Nacional de Emisoras Universitarias 2024 de Colombia), esta alianza hace posible tener una mayor visibilidad, alcance, intercambio y apoyos en la producción de su contenido.

2.16. ¿Cuál fue la utilidad?

En esta iniciativa se han abordado los desafíos sociales de forma eficaz, proporcionando bienestar a las fuerzas vivas de la Nación, con una nueva mirada ética de la Inspección de Trabajo, emergiendo la Bioética del Trabajo, para lo cual he sistematizado la 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 los estudiantes, y las historias e ilusiones de los emprendedores, así mismo los diálogos con trabajadores acerca de sus angustias y necesidades, en especial,

¹⁷ Les permitirá a las emisoras y al podcast en Spotify, obtener insumos de alta calidad, para desarrollar sus contenidos consistentes en cápsulas informativas, sobre la relación medio ambiente y trabajo. Así mismo los audiolibros, son material bibliográfico y de consulta para la biblioteca digital de los centros educativos. Se crea conocimiento, instaurando un nuevo modelo de educación, mediante la metodología de seminario investigativo, donde los estudiantes crean productos académicos, como audiolibros, podcast y página web. G. I. Gomez Marin. La bioética laboral. Obtenido 11/09/2025: <https://bioeticadeltrabajo.org/>

cuando han perdido su empleo, descubriendo en su rostro la abnegación y el sacrificio para llevar el pan a sus hogares.¹⁸

2.17. ¿Cuáles fueron los resultados alcanzados?

Esta iniciativa puede ser replicado en regiones, generando redes de bioética, donde todas las personas que estén preocupadas por la vida, nos organicemos y empecemos a cuidar la naturaleza transformando las relaciones de consumo y poder, teniendo como plataforma la red nacional de emisoras universitarias, “que la integran 69 emisoras, 52 universidades, 20 ciudades capital, 11 municipios”.¹⁹

Si la implementación en su proceso se realizó con algún tipo de recurso (carteles, fotografías, video y audio, etc.) es de gran valor adjuntarlos con el formato, de ser posible.

¹⁸ 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 ecológicos, personales, familiares, sociales y empresariales. Gomez Marín Gabriel Ignacio. La bioética del Trabajo. Autoedición. Compucopiamos. 2004. Palmira. Valle del Cauca.

¹⁹ Emisoras Educativas Universitarias: “Las emisoras educativas tienen a su cargo la radiodifusión estatal con el objeto, entre otros, de difundir la cultura, la ciencia y la educación, de estimular el flujo de investigaciones y de información científica y tecnológica aplicada al desarrollo; apoyar el proyecto educativo nacional y, servir de canal para la generación de una sociedad mejor informada y educada. Este servicio se prestará a través de instituciones de educación superior de carácter público, legalmente reconocidas y acreditadas institucionalmente por el Ministerio de Educación Nacional”. Artículo 74, Reglamento del servicio de Radiodifusión Sonora, Resolución 2614 de 2022, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Conformación: El 19 de septiembre de 2003, en la Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga, en el marco del Primer Encuentro Nacional de Radios Ciudadanas y Universitarias convocado por los Ministerios de Educación, Cultura y Comunicaciones, las radios universitarias participantes determinaron conformar la Red de Radio Universitaria de Colombia (RRUC), como una red de buenas voluntades. La RRUC está conformada por 69 emisoras (9 en AM, 37 en FM y 23 Virtuales) de las regiones: norte (8), sur (11), centro (20), oriente (9) y occidente (21), de 52 universidades, ubicadas geográficamente en 20 ciudades capital y 11 municipios de Colombia. La RRUC no es una cadena radial, no es un medio, es la agremiación que agrupa las radios universitarias en Colombia. Red Nacional de emisoras universitarias. Obtenido 24/ 07/2024: <https://sites.google.com/a/radiouniversitaria.org/rruc/red-de-radio-universitaria-de-colombia>.



Ilustración 1²⁰

²⁰ Imagen de la proyección social y difusión de la bioética laboral, 2007–2013. (Archivo fotográfico, Gómez Marín 200).



Ilustración 2.²¹

²¹ Imágenes de la interacción social y académica de la bioética del trabajo, 2008–2012. (Archivo fotográfico, Gómez Marín 2004).

2.18. VISUALIZACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO Y ENSEÑANZA DE LA BIOÉTICA LABORAL.



Ilustración 3.²²

²² Imagen: Interacción con la comunidad trabajadora, apoyando un trabajo sostenible y ecológico, defendiendo los derechos humanos laborales, realizando una intervención del Ministerio de Trabajo y la Defensoría del Pueblo, en la crisis de los trabajadores del sector floricultor, 2010. (Archivo fotográfico, Gómez Marín 2004).



Ilustración 4.²³



Ilustración 5.²⁴

²³ Imagen: Inspección laboral a niños trabajadores en el Valle del Cauca, 2003. (Archivo fotográfico, Gómez Marín 2004).

²⁴ Imagen: Práctica pedagógica (Taller de Bioética y Trabajo), Universidad Piloto, 2010. (Archivo fotográfico, Gómez Marín 2004)

2.19. RESEÑA BIBLIOGRÁFICA.



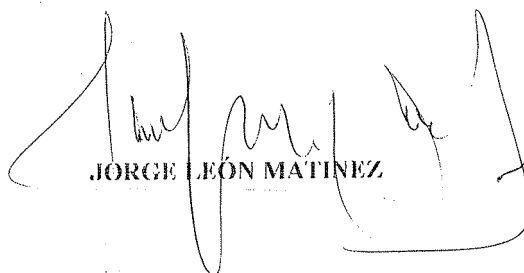
REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
GRUPO DE ADMINISTRACIÓN DOCUMENTAL

EL SUSCRITO PROFESIONAL ESPECIALIZADO DE LA BIBLIOTECA
JORGE BEJARANO.

CERTIFICA:

Qué el libro Bioética del Trabajo cuyo ISBN (número de identificación internacional) es 958-33-56-56 de fecha 23-12-03, asignado por la Cámara Colombia del libro, depósito legal # 32012 de fecha 31 de mayo de 2004; hace parte de la colección general de la Biblioteca Jorge Bejarano del Ministerio de la Protección Social, con ficha # Ba- 00239 Ej. 1 desde Mayo 01 de 2004, siendo un aporte personal del Inspector de Trabajo Gabriel Ignacio Gómez Marín identificado con CC: 7556329 de Armenia. Funcionario de la Protección Social en la Dirección Territorial del Trabajo y Seguridad Social del Valle del Cauca del Grupo de Inspección y Trabajo y Seguridad Social de Palmira. Este referente bibliográfico ha permitido a los usuarios internos y externos conocer sobre el rediseño de los procesos de Gestión de las Inspecciones de Colombia contribuyendo al logro de los objetivos Institucionales del Ministerio.

Espedida en Bogotá a los 20 días del mes de Octubre del 2006.


JORGE LEÓN MARTÍNEZ

Carrera 13 No 32 – 76. PBX: 3365066, FAX 3360182
www.minproteccionsocial.gov.co



Ilustración 6²⁵

²⁵ Reseñas institucionales de los libros sobre la bioética del trabajo



MEMORANDO

3302000 - 39962

Bogotá D.C., febrero 07 de 2014

PARA: DRA. GABRIEL IGNACIO GOMEZ MARIN
Profesional Especializado Dirección Territorial de Bogotá

DE: DIRECTORA DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y GESTION
TERRITORIAL

ASUNTO Agradecimiento de recibo libro "BIOETICA DEL TRABAJO"

Apreciado doctor:

Le agradecemos el envío del libro taller Bioetica del Trabajo edición No. 1 cuyo tema central hace referencia a "Dimensiones de la Biotica del Trabajo"; gran herramienta que fomenta la aplicación de los valores del sector laboral, que estamos seguros que será de gran utilidad.

Le agradezco su atención y aprovecho la ocasión para saludarle atentamente.

Cordialmente,

MARIA PATRICIA MARULANDA CALERO
Directora de Inspección Vigilancia Gestión y Control Territorial

2.20. ENLACES DE INTERÉS.

Podcast de la biblioteca digital.



Página de Facebook: Bioética del Trabajo.



Historia visual del programar radial.



INSTAGRAM: Gabriel Ignacio Gómez Marín.



YOUTUBE: Gabriel Ignacio Gómez
Marín.



Podcast en RSS.com



SPOTIFY: El mundo del trabajo y la
bioética laboral:



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:



PÁGINA WEB



En la página WEB del Ministerio de Trabajo, se encuentra ubicada en el enlace: Programa radial institucional.



En la página WEB de la Universidad Piloto, se encuentra ubicado en el Enlace de proyección social.



2.21. ENLACE SOPORTES Y EVIDENCIAS.

Publicaciones en Pagina web, podcast y audiolibros.



3. TITO MARTÍNEZ ORTIZ.

3.1. SERVICIOS SOCIALES COMPLEMENTARIOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.²⁶



Además de lo contemplado en la ley 100, existen otros sistemas que hacen parte del Sistema de Seguridad Social en Colombia, los cuales son:

Cesantías: prestación social a la que tienen derecho los empleados del sector público y privado, diseñada con el fin de crear un ahorro para solventar los gastos durante el desempleo, pero que puede ser usado para pagar educación superior o comprar vivienda. Las cesantías son administradas por los fondos privados y por el Fondo Nacional del Ahorro, en el caso de los trabajadores del Estado.

Subsidio Familiar: El subsidio familiar es una prestación social cuyo objetivo fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que representan el sostenimiento de la familia como núcleo básico de la sociedad (Artículo 343 del Código Sustantivo del Trabajo). El subsidio familiar no es salario, sino un derecho latente que se concreta cuando se le genera al trabajador por razones de parentesco, convivencia o dependencia económica, para que con él disfrute de los beneficios que ofrecen las instituciones responsables de la administración del subsidio (Cajas de Compensación).

Programa Colombia Mayor: Otorga un subsidio económico a las personas mayores de edad con bajos ingresos o que carezcan de ellos. Con esto se busca proteger a las personas de la tercera edad que se encuentran desamparadas, no cuentan con una pensión o viven en la indigencia y/o en extrema pobreza.

²⁶ Symplifica Sistema de Seguridad Social Integral. Obtenido 4/08/2025. <https://centrodeayuda.symplifica.com/cu%C3%A1les-entidades-componen-el-sistema-de-seguridad-social>

3.2. BENEFICIOS DE LA FORMALIZACIÓN LABORAL.



Para el caso de las vinculaciones laborales dependientes, la adecuación del trabajo a los parámetros legales incluye la vinculación directa con vocación de permanencia y protección social, sin perjuicio de otras perspectivas de la formalización laboral. Para el caso de los independientes, la afiliación y pago al Sistema de Seguridad Social. La generación de empleo debe estar caracterizada por el respeto de las garantías laborales y de seguridad social.

El trabajo formal reporta beneficios al empleador y al trabajador que redundan en aumento del sentido de pertenencia a la organización productiva y consecuente productividad de una parte; y, garantía del acceso a las acreencias laborales y aseguramiento de los principales riesgos sociales por la otra.

Beneficios para trabajadores:

- Garantía de protección de los derechos fundamentales.
- Prestaciones asistenciales y económicas para el trabajador y su familia.
- Generación de ingresos que mejoran la económica doméstica.
- Recreación y cultura para el trabajador y la familia.
- Seguridad y salud en el trabajo.

Beneficios para empleadores:

- Permitir que los trabajadores y sus familias se beneficien del sistema de seguridad social integral.
- Crear y mantener un ambiente laboral seguro para los trabajadores y contratistas.

- Cobertura de los riesgos por parte del sistema.
- Cumplimiento de las normas.
- Aumento de la productividad del negocio.

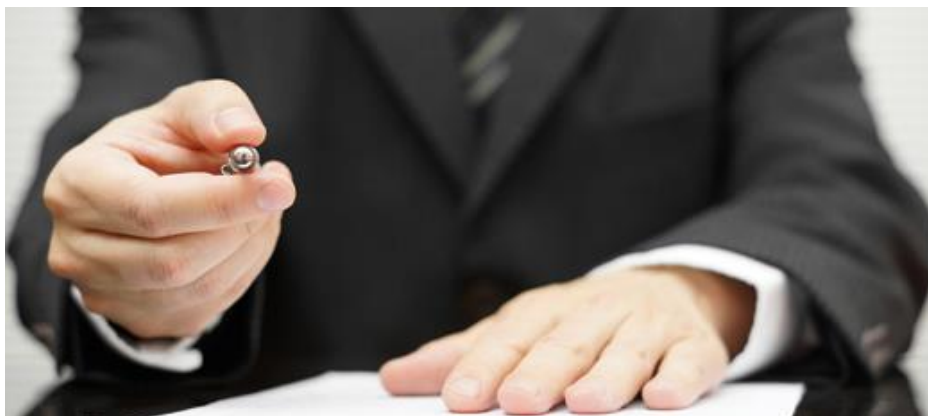


Ilustración 7²⁷

²⁷ Colombia mejoró en indicadores de formalización laboral. (s. f.). Eje21. <https://www.eje21.com.co/2017/05/colombia-mejoro-en-indicadores-de-formalizacion-laboral/>

3.3. ¿QUÉ OBJETIVOS TIENE LA REFORMA LABORAL?²⁸



La propuesta de Reforma Laboral, que abarca una amplia gama de temas desde la terminación del contrato de trabajo hasta las disposiciones sobre la tercerización laboral, equidad en el empleo y el derecho colectivo, tiene como objetivo mejorar la protección y los derechos de los trabajadores.

¿Qué beneficios trajo la reforma laboral?

La reforma laboral en Colombia, específicamente la Ley 2466 de 2025, introduce varios beneficios tanto para trabajadores como empleadores. Para los trabajadores, se busca mayor estabilidad laboral, mejores condiciones en horarios nocturnos, dominicales y festivos, y protección del debido proceso laboral. Para los empleadores, la reforma incluye el beneficio "Crea Empleo", que ofrece un estímulo económico por cada nuevo empleo formal creado.

Beneficios para los trabajadores:

Estabilidad laboral: La reforma busca reducir la temporalidad de los contratos y promover contratos más estables, ofreciendo mayor seguridad a los trabajadores.

Mejores condiciones laborales: Se busca mejorar las condiciones en horarios nocturnos, dominicales y festivos, con recargos y regulaciones más justas.

Protección del debido proceso laboral: Se busca garantizar que los despidos se realicen con el debido proceso, evitando despidos injustificados.

Licencia de paternidad: Se amplía la licencia de paternidad de dos a cuatro semanas, con implementación gradual en 2025 y 2026.

²⁸ Ley 2466 de 2025. Visión general creada por IA. Obtenido 13/07/2025
<https://www.google.com/search?q=preguntas++y+respuestas=dec68b1769b74fc5&rlz=>

Regulación del trabajo en plataformas digitales: Se busca regular el trabajo en plataformas digitales para garantizar derechos y protección a los trabajadores de este sector.

Beneficios para los empleadores:

Estímulo a la creación de empleo: El beneficio "Crea Empleo" ofrece un apoyo económico a los empleadores que decidan generar nuevos empleos formales.

Reducción de la informalidad: Al formalizar el empleo, se espera reducir la informalidad y generar un entorno laboral más seguro y estable.

Acceso a capacitación y recursos: La reforma incluye programas de capacitación para mejorar las habilidades de los trabajadores y facilitar su inserción laboral.

Simplificación de trámites: Se buscan simplificar algunos trámites administrativos para facilitar la gestión de las empresas. En resumen, la reforma busca un equilibrio entre la protección de los derechos laborales y la generación de empleo, con beneficios para ambos sectores: Para los trabajadores: Mayor estabilidad, mejores condiciones laborales y acceso a seguridad social. Para los empleadores: Incentivos para la creación de empleo, reducción de la informalidad y simplificación de trámites.

3.4. SISTEMA DE PILARES DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL INTEGRAL PARA LA VEJEZ, ESTABLECIDO POR LA LEY 2381 DE 2024.



El nuevo sistema pensional se basa en cuatro pilares, diseñados para garantizar que cada persona acceda a una pensión o ingreso en la vejez. Pilar Solidario. Pilar semi contributivo. Pilar Contributivo. Pilar de ahorro Voluntario El primer pilar del nuevo sistema pensional está diseñado para apoyar a las personas mayores con menos recursos. Se les entregará una Renta Básica Solidaria mensual, equivalente al valor mínimo para superar la pobreza extrema (\$223.800 para el 2024). Este pilar será administrado por Departamento Administrativo de Prosperidad Social - DPS. Este pilar cobija a:

- Mujeres mayores de 60 años y hombres mayores de 65 años que viven en pobreza extrema, pobreza y vulnerabilidad, y están clasificados en el Sisbén en las categorías que se definan por el Estado.
- Mujeres mayores de 50 años y hombres mayores de 55 años en situación de pobreza (según el Sisbén), que además tengan una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50 %.
- Pueblos indígenas, afrocolombianos, raizales y palenqueros registrados en el censo del Ministerio del Interior.
- Cuidadores de personas con discapacidad que no tienen ingresos propios ni acceso a otros pilares del sistema, siempre que cumplan con los requisitos de edad y clasificación en el Sisbén.
- Personas de comunidades campesinas que estén inscritas en el Registro Administrativo de Campesinado; el cual será creado por el Ministerio del Interior y el Ministerio de Agricultura.

¿Qué requisitos debes cumplir para ser elegible del Pilar Solidario?

- Ser ciudadano colombiano y haber residido en el territorio nacional mínimo diez (10) años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud para acceder a la Renta Básica Solidaria.
- No recibir pensión.
- No contar con el beneficio del programa Colombia Mayor.

Acá te mostramos algunos ejemplos de ciudadanos que serán beneficiarios del Pilar Solidario:

1. Marta, 62 años. Marta es una mujer afrodescendiente que nunca pudo cotizar a pensión, pero gracias al Pilar Solidario, recibirá una Renta Básica Solidaria, la cual es un subsidio económico mensual que le permitirá tener un ingreso en su vejez.

2. Pedro, 56 años. Pedro tiene una pérdida de capacidad laboral del 51% y gracias al Pilar Solidario, podrá recibir una Renta Básica Solidaria, es decir, un apoyo económico mensual que le garantizará tener un ingreso en su vejez.

3.5. ¿QUÉ ES EL PROCESO PRODUCTIVO Y EL PROCESO DE TRABAJO?²⁹



La producción de bienes y prestación de servicios se constituye en los mecanismos centrales para la satisfacción de necesidades de una comunidad, mediado por los procesos de distribución y de consumo. Este proceso de producción, distribución y consumo se encuentra articulado por el mercado, teniendo como objetivo la obtención de la mayor ganancia posible sobre lo invertido. En este sentido, y de acuerdo con la sociedad capitalista en que vivimos, se denomina Proceso de Valorización a esta búsqueda de la ganancia como principal motor de la producción, para obtener como resultado del consumo, más dinero del que se invirtió. Este panorama no siempre garantiza condiciones favorables de trabajo, por cuanto el pensamiento predominante es producir lo máximo posible al menor costo, aunque esto implique efectos negativos en la salud de los trabajadores. Este proceso de valorización determina a su vez el Proceso de Trabajo, que es la otra cara del proceso productivo, concretado en la forma técnica de realizar una labor. Es decir, la forma concreta de realizar un trabajo, asumiendo la base técnica y de organización y división de este. Así, la producción de bienes y servicios está dada por procesos: El de valorización y el de trabajo. El proceso de trabajo es la forma como se realiza la producción y depende de las relaciones que se establecen entre: (La división y organización del trabajo: dada por las relaciones y representaciones sociales. Los roles y jerarquías (directores, jefes de división, etc.) Por áreas, por funciones. Por ejemplo: la captación del agua, la distribución, la comercialización. (Las materias primas. Por ejemplo: el agua, los insumos químicos, etc. (Las máquinas y las herramientas con que se trabaja: la pala, el computador, etc. (La utilización de la fuerza laboral y de los recursos naturales. Todos los trabajadores: su fuerza física, su saber y experiencia.

²⁹ Programa "Asegurando la Salud en el Trabajo" por la Institución Educativa Distrital INEM Francisco de Paula Santander en convenio con el Fondo de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social. Obtenido 25/08/2025
<https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/cartillas/cartilla-asegurando-la-salud-en-el-trabajo.pdf>

3.6. ¿CÓMO SE DEBE COTIZAR AL RÉGIMEN CONTRIBUTIVO EN 2025?³⁰



Todos los empleados tienen derecho a elegir su EPS. El aporte total al sistema de salud es del 12.5% del Ingreso Base de Cotización, IBC (salario mensual), del cual el 8.5% está a cargo del empleador y el 4% corre por cuenta del empleado. El IBC no puede ser inferior a un salario mínimo mensual legal vigente ni superior a 25. El pensionado debe cotizar de la siguiente forma en 2025, de acuerdo con el artículo 78 de la Ley 2294 de 2023: 4% si la pensión es de un Salario Mínimo Mensual Vigente (SMMV), es decir, \$1.423.500 *10% si la pensión es entre 1 y 3 SMMV (o sea entre \$1.423.500 y \$4.270.500) *12% si la pensión es superior a 3 SMMV (más de \$4.270.500). ¡Tened en cuenta! Si el pensionado vuelve a trabajar (por ejemplo, por contrato de prestación de servicios) debe comunicarlo a la EPS y hacer el doble aporte que le corresponde por su doble condición: 12.5% como cualquier otro trabajador y el porcentaje que debe cotizar como pensionado.



Ilustración 8.³¹

³⁰ Ibidem.

³¹ Lara, F. (2024, 19 abril). ¿Qué es el régimen contributivo y para qué sirve? Conozca los beneficios. W Radio. <https://www.wradio.com.co/2024/04/20/que-es-el-regimen-contributivo-y-para-que-sirve-conozca-los-beneficios/>

3.7. PROCESO DE FISCALIZACIÓN DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.



¿Sabía que... vencidos los tres (3) meses para dar respuesta al requerimiento para declarar y/o corregir, La UGPP cuenta con seis (6) meses para adelantar la validación de los pagos realizados por el aportante al SPS, o en su defecto, estudiar las objeciones y pruebas presentadas, y expedir una liquidación oficial?



2 Liquidación

Al realizar la verificación de las objeciones y/o pagos presentados por el aportante frente al requerimiento para declarar y/o corregir, se expide la liquidación oficial.

¿Qué es la liquidación oficial?

Es un acto administrativo mediante el cual La Unidad **determina** las obligaciones pendientes de pago por concepto de inexactitud, omisión y mora.

¿Qué puede hacer si recibe una liquidación oficial?

- Dentro de los dos meses siguientes a la notificación de la liquidación oficial, puede interponer un recurso de reconsideración, a través del cual podrá controvertir los valores determinados y aportar nuevas pruebas para ser estudiadas por UGPP,
- o puede aceptar los valores determinados y realizar los pagos de los aportes y sanciones a través de la PILA y botón de pagos PSE, respectivamente.



3 Recurso de reconsideración

El recurso de reconsideración es la última etapa dentro del proceso en la cual puede discutir los valores determinados en la liquidación oficial. Para interponerlo, debe cumplir con los siguientes requisitos para que sea admitido:



- Ser presentado por escrito a La Unidad, manifestando los motivos de inconformidad.
- Interponerse dentro de los dos (2) meses siguientes a la notificación de la liquidación oficial.
- Ser interpuesto por el representante legal o su apoderado debidamente constituido.

Importante

El recurso de reconsideración debe radicarse de manera personal en La UGPP por el representante legal o por el apoderado. En caso de no presentarse ante la entidad, la información debe ser enviada con las firmas debidamente autenticadas (artículo 724 del Estatuto Tributario).

¿Sabía que... una vez admitido el recurso de reconsideración, La UGPP cuenta con un término de hasta un (1) año para proferir el fallo, con lo cual se agota la vía gubernativa y se inicia el proceso de cobro?

3.8. CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR: 70 AÑOS DE TRABAJO POR EL CIERRE DE BRECHAS SOCIALES Y LA FORMALIDAD DEL PAÍS.³²



Actualmente, más de 21 millones de colombianos se benefician con estas entidades gracias a los programas de vivienda, becas, auxilios educativos, acceso a recreación, cultura, turismo, entre otros. La historia de las cajas de compensación familiar se remonta a 1946 con el nacimiento de la Ley 90, en la que se plantearon las bases para la creación del Sistema de Subsidio Familiar y en la que se determinó a las entidades de este tipo como las destinadas para atender los subsidios familiares que algunos patronos decidieron asumir en beneficio de los asegurados obligatorios (trabajadores). Sin embargo, es hasta 1954 cuando se forma la primera Caja de Compensación Familiar, Comfama. Ese año unos empresarios antioqueños, en el marco de la citada Ley, decidieron otorgar un subsidio económico a sus trabajadores por cada uno de los hijos que tuvieran para aliviar las cargas económicas del hogar, para lo que destinan el 4 por ciento de la nómina de las empresas. El vehículo para otorgarlo fue Comfama y de esta manera se materializó el inicio de un modelo que se convertiría en el patrimonio social más grande del país. Luego de 70 años y una historia llena de cambios significativos, en los que se les ha otorgado cada vez más funciones financieras y sociales, en la actualidad las cajas de compensación cumplen un papel vital al brindar una red de servicios que abarcan desde la salud hasta la educación, contribuyendo así a la construcción de una sociedad más equitativa y resiliente. En total, hay 42 cajas de compensación con presencia en 895 municipios del país para ofrecer soluciones, subsidios y ayudas en vivienda, educación, salud, empleo, cuidado de la primera infancia, recreación, cultura y uso del tiempo libre. Según datos de Asocajas, a corte de septiembre de 2023, se registraron más de 785.000 empresas aportantes, 10,8 millones de trabajadores afiliados y 10,7 millones de familiares beneficiarios, para un total de 21,5 millones de personas. Para Raúl Ávila, economista y docente de la Universidad Nacional, la historia de las cajas

³² Webmaster, ASOCAJAS. Obtenido 9/09/ 2025. <https://asocajas.org.co/cajas-de-compensacion-familiar-70-anos-de-trabajo-por-el-cierre-de-brechas-sociales-y-la-formalidad-del-pais/>

también es la historia de la clase trabajadora del país. “Además, son entidades que ofrecen valor agregado en sus servicios de educación y recreación a los trabajadores, que la mayoría, por sus niveles de ingresos, no podrían acceder a este tipo de beneficios de forma particular”. De los 10.8 millones de trabajadores afiliados, 76,4 por ciento devenga entre 1 y 2 salarios mínimos; 14,6 por ciento gana entre 2 y 4; y 8,9 por ciento gana más de 4. Esto resulta fundamental dado que este sistema está precisamente diseñado para trabajadores con menores ingresos, quienes, de acuerdo con lo anterior, representan al 91 por ciento de los afiliados.

Caja de Compensación Familiar



Ilustración 9³³

³³ SUSESO emite pronunciamiento sobre la modalidad de las votaciones que determinan la afiliación y/o desafiliación a una Caja de Compensación de Asignación Familiar. (2021, 16 abril). Diario Constitucional. Recuperado 4 de diciembre de 2025, de <https://www.diarioconstitucional.cl/2021/04/16/suseso-emite-pronunciamiento-sobre-la-modalidad-de-las-votaciones-que-determinan-la-afiliacion-y-o-desafiliacion-a-una-caja-de-compensacion-de-asignacion-familiar/>

3.9. SEGURIDAD SOCIAL ES MÁS QUE UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL.³⁴



La seguridad social es más que un derecho humano fundamental. La seguridad social también ayuda a hacer frente a una amplia gama de desafíos socioeconómicos y, por consiguiente, hace que la sociedad sea más resiliente, en particular cuando la cobertura de la población es adecuada y completa. A nivel mundial, el acceso a la seguridad social nunca ha sido tan generalizado y la pobreza extrema ha disminuido considerablemente. Los grandes avances recientes muestran que, a escala nacional, se están colmando las brechas en la cobertura pero que aún quedan importantes desafíos. Por ello, la extensión de la cobertura es una obligación para todas las naciones, como se reconoce en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas para 2030 y se observa en la promoción, por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de pisos nacionales de protección social. Las brechas en la cobertura de la seguridad social se están colmando. Se han realizado avances significativos en África, las Américas y, en especial, en Asia y el Pacífico. A escala mundial, la asignatura pendiente para los responsables de las políticas y las administraciones de la seguridad social es abordar más plenamente las desigualdades de acceso de ciertos grupos específicos como los trabajadores de la economía informal, los trabajadores rurales, los trabajadores por cuenta propia y las mujeres. Este desafío es múltiple y dinámico, en particular, teniendo en cuenta las diferentes circunstancias nacionales. Los factores que pueden influir en los esfuerzos de extensión de la cobertura son: • el nivel de desarrollo económico nacional; • la estabilidad política; • la madurez y el alcance legal del sistema nacional de seguridad social; • los mercados de trabajo nacionales; • el tamaño de las economías tradicionales o rurales comparado con la economía formal basada en los salarios; • la efectividad del sistema impositivo y de los mecanismos de recaudación de cotizaciones; • el nivel de urbanización; y la • geografía.

³⁴ Secretaría General de la AISS. Asociación Internacional de la Seguridad Social. 10. Desafíos mundiales para la seguridad social. 2016. Ginebra. Suiza

3.10. NUEVOS DESAFÍOS PARA LA SEGURIDAD SOCIAL.³⁵



El contexto mundial actual se caracteriza por una serie creciente de desafíos e incertidumbres. Si bien dependen del contexto y varían en importancia, incluyen: • el crecimiento sin empleo, • los altos niveles de desempleo, • las bajas tasas de crecimiento salarial, • las crecientes desigualdades, • las restricciones fiscales y • el envejecimiento de las sociedades. Estos aspectos coexisten con avances positivos en otras áreas, como la reducción de la pobreza y la mejora del acceso a la atención de salud. En términos comparativos, debido a que algunos desafíos en el plano de las políticas evolucionan a un ritmo relativamente lento, sus posibles repercusiones son más previsibles y se pueden preparar mejor las respuestas. Para otros desafíos recientes, ese no es el caso. Las crisis inesperadas, por definición, obligan a encontrar respuestas inmediatas y dejan poco tiempo para la preparación. Por otro lado, la frecuencia de las crisis imprevistas está aumentando. A título de ejemplo, se produjeron 198 desastres naturales en 2015, cifra sin precedentes. Esto se compara con menos de 50 al año en la década de 1970 y entre 50 y 100 por año en la década de 1980. En total, la región donde las consecuencias han sido más graves es Asia y el Pacífico, aunque a escala mundial ha disminuido el número de muertes provocadas por los desastres naturales. Si bien la incertidumbre económica sigue siendo una preocupación preponderante, la incertidumbre geopolítica está cada vez más presente. Además, el número de acontecimientos extremos relacionados con el cambio climático sigue aumentando. En respuesta, hemos sido testigos de mayores esfuerzos e iniciativas multilaterales como la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP 21), celebrada en París en 2015, y varias conferencias internacionales de paz sobre conflictos regionales.

³⁵ Secretaría General de la AISS. Asociación Internacional de la Seguridad Social. 10. Desafíos mundiales para la seguridad social. 2016. Ginebra. Suiza

3.11. EL COSTO DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES EN COLOMBIA.³⁶



El costo del incumplimiento de las normas laborales en Colombia Lamentablemente, dada la calidad de la información judicial con la que contamos es imposible determinar la incidencia precisa del número de casos de falsos independientes que buscan la declaratoria de la existencia de un contrato realidad en la jurisdicción laboral. Para complicar las cosas y como señaló uno de los jueces entrevistados, muchos casos que son registrados como casos en que se discute la legalidad del despido conllevan la declaratoria de la existencia de la relación laboral. Finalmente, es muy probable también que algunos casos que se clasifican como conflictos por pagos salariales, que, como se ha visto, son muy comunes, incluyan casos de contrato realidad porque también en estos últimos se persiguen pagos no realizados al trabajador y que se derivan del reconocimiento del carácter laboral de la vinculación. En resumen, es imposible cuantificar, dada la calidad de la información con la que contamos, cuál es la incidencia del contrato realidad en la jurisdicción laboral. De todas formas, varios jueces y abogados laboristas coinciden en señalar que en el ordenamiento jurídico no existe una sanción con la suficiente fuerza para desincentivar a los empleadores de violar la ley laboral. Como lo indicó uno de los abogados entrevistados, las condenas son irrisorias en el sentido en que “el empleador termina pagando tardíamente lo que ha debido pagar durante la existencia del contrato de trabajo”. Nosotros añadiríamos que el empleador puede terminar pagando incluso menos de lo que debió pagar en un principio. Para explicar el caso en el que esto ocurriría, piénsese en el siguiente caso: un trabajador es vinculado a través de un contrato verbal para que preste sus servicios a un empleador. Supondremos, para los efectos del ejemplo, que, como en muchos casos, el contrato es materialmente un contrato de trabajo porque se conjugan varias de las siguientes condiciones: el trabajador cumple un horario de trabajo; acude a la sede del empleador

³⁶ atalia Ramírez Bustamante, “Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia. Contribución a la misión de empleo 2021”, Borrador 3 Trabajo y Derecho, Universidad de los Andes, diciembre 2021.

habitualmente a prestar sus servicios y desarrolla la labor con instrumentos del empleador; el trabajador no es autónomo en el ejercicio de la labor y por el contrario recibe órdenes y es objeto de sanciones disciplinarias por parte del empleador, para mencionar sólo algunos indicios de la relación laboral. Pensemos, además, que el trabajador prestó sus servicios en esta modalidad durante un período de cinco años, lapso durante el cual sólo recibió mensualmente el pago de una suma de dinero pagada en efectivo. Es decir, ni el empleador ni el trabajador realizaban aportes al sistema de seguridad social y el trabajador no tenía el reconocimiento de otros pagos adicionales.



Ilustración 10³⁷

³⁷ Bonifacio, R. (2025, 26 septiembre). Qué son las leyes laborales en España y cómo afectan a tu empresa - Shiftbase. Shiftbase. <https://www.shiftbase.com/es/glosario/leyes-laborales>

3.12. RELACIONES LABORALES Y BIOÉTICA.³⁸



Los experimentos médicos realizados con prisioneros de los campos de concentración de la Alemania nazi y otras investigaciones con procedimientos poco o dudosamente éticos, como las prácticas del Hospital Judío de Enfermedades Crónicas (Brooklyn, 1963) o la Escuela de Willowbrook (Nueva York, 1963) y el Estudio de Sífilis de la Universidad de Tuskegee (1972) van creando la necesidad de regulación o, al menos, declaraciones a favor de las víctimas de estos experimentos. Las primeras declaraciones de bioética surgen de los esfuerzos para regular la investigación y la experimentación médica, tales como, el Código de Nuremberg (1947), la Declaración de Helsinki (1964) y el Informe Belmont (1979). En 1979, los bioeticistas Beauchamp y Childress definieron los cuatro principios de la bioética en el libro *Principles of Bioethical Ethics*: autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia. En este contexto tenemos que el principio de autonomía tiene sus raíces en la moral liberal y la tradición política, en las cuales es importante la libertad y el derecho de elegir de los individuos. La autonomía es cuando la persona tiene un entendimiento adecuado que le permite gobernarse a sí misma, libre de restricciones externas o limitaciones personales que se lo impidan, lo que le permite actuar de acuerdo con el plan personal que elija. De esta forma, respetar la autonomía de las personas implica reconocer y valorar las capacidades y posturas de los individuos, incluyendo su derecho a tener sus propias opiniones, tomar sus propias decisiones y actuar de acuerdo con sus valores y creencias. Este principio supone que los individuos autónomos tienen derecho a tomar sus propias decisiones sin restricciones de otros, pero a su vez los otros están obligados a propiciar y facilitar el que los individuos tomen sus propias decisiones. En el ámbito médico, el consentimiento informado es la máxima expresión de este principio, constituyendo un derecho del paciente y un deber del médico.

³⁸ Walter Hugo Caporella. Los conceptos bioéticos en las relaciones laborales: una incorporación necesaria de cara al futuro. VIII Congreso Internacional en Gobierno, Administración y Políticas Públicas GIGAPP. (Madrid, España) 2017. Obtenido 17/11/2025. : https://www.gigapp.org/administrator/components/com_jresearch/files/publications/abs_48_1503452223GIGAPP2017-PONENCIA.pdf

Las empresas tienen el derecho de perseguir sus intereses, pero de igual forma están obligadas a respetar los derechos de aquellos grupos a los que puedan afectar con sus actividades. Cuando nos referimos al principio de no maleficencia entendemos que implica abstenerse de realizar acciones que puedan causar daño o perjudicar a otros. Este es un imperativo ético válido no sólo en el ámbito biomédico sino en el que se basan muchas reglas básicas de la moral común, como no matar, no causar dolor, no romper promesas, etc. En el ámbito de la salud, sin embargo, este principio debe encontrar una interpretación adecuada pues a veces las acciones médicas dañan para obtener un bien; entonces, sería apropiado decir que se trata de no perjudicar innecesariamente a otros. La beneficencia es la obligación de actuar en beneficio de otros, promoviendo sus legítimos intereses y suprimiendo perjuicios. Este principio requiere que se maximicen los beneficios, se minimicen los posibles daños y se balanceen los beneficios contra los riesgos. Una de las motivaciones para separar la no maledicencia de la beneficencia es que estos principios pueden entrar en conflicto, requiriendo que se sopesen según la situación, pues no hay una forma mecánica de establecer su importancia. Nos encontramos con cierta dificultad para determinar qué se requiere o no para cumplir con el principio sin ponerlo en el contexto particular, pero sí existe la obligación de actuar en beneficio de otros.

3.13. NORMAS SOBRE GENERO Y RIESGOS LABORALES.³⁹



La segunda ola feminista internacional, dio como resultado la Convención de la ONU de 1979 sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la cual fue ratificada por Colombia por la Ley 51 de 1981, donde se dispone la obligación de todos los Estados de consagrar en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de igualdad del hombre y la mujer, así como tomar las medidas legislativas, y de protección jurídica que prohíban toda discriminación contra la mujer. La CEDAW en su artículo 11 señala que los Estados deben velar por: e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. Se refiere específicamente a impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, resalta que los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil o Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales. Además, este tratado insta a generar políticas en torno al suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños. Y este mismo pronunciamiento, quedó reflejado en el Convenio C156 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual en su artículo 3 se refiere a la necesidad de que los lineamientos de política pública deben incidir frente al equilibrio entre el derecho al trabajo

³⁹ Mesa técnica en el año 2024. Ministerio del Trabajo, desde la Dirección de Riesgos Laborales. Guía para la inclusión del Enfoque de Género en el SG-SST para el Sector Público

que tienen las personas con responsabilidades familiares y la protección de situaciones de discriminación que se pueden generar por esta condición, es decir, procurar entornos de trabajo seguros y saludables minimizando conflicto, rechazo, sobrecargas para las personas con responsabilidades familiares y profesionales. Cabe indicar que sobre esta línea de acción aún falta fortalecer las políticas de las entidades y organizaciones del sector público, puesto que es una demanda muy sentida de parte de las líderes sindicales y es vigente en los Puntos del Acuerdo Sindical de la Mesa de Género en el año 2023.



Ilustración 11⁴⁰

⁴⁰ Salud_Laboral. (2024, 8 marzo). PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. UGT. <https://ugt-sp.es/perspectiva-de-genero-en-la-prevencion-de-riesgos-laborales-2/>

3.14. ¿QUE ES EL EDADISMO?⁴¹



El edadismo es prevalente, ubicuo e insidioso en gran parte porque no es reconocido ni cuestionado. El edadismo tiene consecuencias graves y de gran alcance para la salud, el bienestar y los derechos humanos de las personas, y supone costos de miles de millones de dólares para las sociedades. En las personas mayores, el edadismo comporta una peor salud física y mental, un aumento del aislamiento social y la soledad, una mayor inseguridad económica, una reducción de la calidad de vida y una muerte prematura. En las personas más jóvenes, el edadismo se ha estudiado menos, pero se ha informado su presencia en áreas como el empleo, la salud y la vivienda. A lo largo del curso de vida, el edadismo interactúa con el capacitismo, el sexismo y el racismo, lo cual aumenta las desventajas. Para poder cumplir las perspectivas de desarrollo duradero y ampliamente mejorado que subyacen en la base de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, debemos cambiar el discurso sobre la edad y el envejecimiento. Debemos aumentar la visibilidad y prestar mucha más atención a las actitudes y comportamientos edadistas, adoptar estrategias para contrarrestarlos y establecer respuestas integrales de política que presten apoyo en cada etapa de la vida. En el 2016, la Asamblea Mundial de la Salud instó a la Organización Mundial de la Salud a que llevara a cabo una campaña mundial de lucha contra el edadismo, en colaboración con otros asociados. El Informe mundial sobre el edadismo, elaborado por la OMS en colaboración con la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas y el Fondo de Población de las Naciones Unidas, aporta a esta campaña pruebas científicas respecto a las medidas que son útiles para prevenir el edadismo y responder a él.

⁴¹ Informe mundial sobre el edadismo. Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud; 2021. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. <https://doi.org/10.37774/9789275324455>.

4. SANDRA MARCELA MENESES.

4.1. PRINCIPIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.⁴²



La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

Eficiencia Es la mejor utilización social y económica de los recursos administrativos, técnicos y financieros disponibles para que los beneficios a que da derecho la seguridad social sean prestados en forma adecuada, oportuna y suficiente.

Universalidad: Es la garantía de la protección para todas las personas, sin ninguna discriminación, en todas las etapas de la vida. Para siempre.

Solidaridad: Es la práctica de la mutua ayuda entre las personas, las generaciones, los sectores económicos, las regiones y las comunidades bajo el principio del más fuerte hacia el más débil. Es deber del Estado garantizar la solidaridad en el sistema de seguridad social mediante su participación, control y dirección de este. Los recursos provenientes del erario en el sistema de seguridad se aplicarán siempre a los grupos de población más vulnerables. seguir con el segundo punto.

Integridad: Es la cobertura de todas las contingencias que afectan la salud, la capacidad económica y en general las condiciones de vida de toda la población. Para este efecto cada contribuyente recibirá lo necesario para atender las contingencias amparada por la ley.

⁴² Descripción del Sistema General de Pensiones en Colombia Archivado el 31 de octubre de 2012 en Wayback Machine. Portal del Ministerio de Trabajo de Colombia. Consultado el 9 de octubre de 2012

Unidad: Es la articulación de políticas, instituciones, regímenes, procedimientos y prestaciones para alcanzar los fines de la seguridad social de niños adultos etc.

Participación: Es la intervención de la comunidad a través de los beneficiarios de la seguridad social en la organización, control, gestión y fiscalización de las instituciones y del sistema en su conjunto.

Progresividad: En este principio se manifiesta que las reformas a la seguridad social se harán gradualmente, para ampliar su cobertura a toda la población y mejorar la calidad de vida de esta.



Ilustración 12⁴³

⁴³ Legal, C. (2021, 23 febrero). Sistema de seguridad social integral. Cuadro Legal | Firma de Abogados En Medellín y Bogotá. <https://cuadrolegal.com/2021/02/23/sistema-de-seguridad-social-integral/>

4.2. ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.



¿Qué se entiende por trabajo infantil?

Trabajo infantil es toda actividad física o mental remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes y servicios, realizada en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica, que es realizada por personas menores de 18 años.

Trabajo juvenil

Al hablar de trabajo juvenil que debe ser protegido y calificado, se hace referencia al trabajo realizado por personas cuyas edades fluctúen entre los 16 y 17 años, en actividades diferentes a las denominadas peores formas de trabajo infantil, y en las condiciones de remuneración, aseguramiento y aprendizaje que estipula la Ley 789 de 2002.

¿Qué se entiende por peores formas de trabajo infantil?

Son todas aquellas actividades que esclavizan al niño lo separan de su familia, lo exponen a graves peligros y enfermedades, o lo dejan abandonado en las calles de las grandes ciudades. Las peores formas de trabajo infantil son las más lesivas para los niños que se ven sometidos a ellas, y por lo tanto son altamente violatorias de sus derechos.

Las peores formas de trabajo infantil comprenden:

- Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como son la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de menores para utilizarlos en conflictos armados.

- La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para actividades de explotación sexual como la inducción, constreñimiento y estímulo a la prostitución, la producción de pornografía o las actuaciones pornográficas.
- La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes y
- El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.



Ilustración 13⁴⁴

⁴⁴ 2021: Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil. (2021, 1 enero). El Pan de los Pobres. <https://www.elpandelospobres.com/noticias/2021-ano-internacional-para-la-eliminacion-del-trabajo-infantil>

4.3. CAMBIOS DE LA REFORMA LABORAL, EN LOS CONTRATOS.⁴⁵

En Colombia, según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), cerca del 40 % de los trabajadores están empleados bajo contratos informales o temporales. Esto significa que no tienen acceso a beneficios como seguridad social, vacaciones pagadas o indemnización por despido injustificado. La reducción del tiempo máximo de duración de los contratos a término fijo y la limitación del número de renovaciones propuestas en la reforma laboral buscan abordar este problema al fomentar contratos más estables. No obstante, es necesario que se establezcan medidas efectivas para garantizar que los empleadores cumplan con estas disposiciones y no recurran a prácticas evasivas para evitar la estabilidad laboral.

En términos generales, las implicaciones de este cambio son: El empleado puede seguir renunciando de un momento a otro sin consecuencias. Limita la posibilidad de contratar a término fijo. Establece una nueva formalidad en el contrato por obra al exigir que sea escrito. Otro cambio relevante es la exigencia de justificación por escrito por parte del empleador para contratos indefinidos o por duración de obra o labor. Los empleadores deben especificar la actividad que realizará el trabajador y cuál es su conexión con el contrato. Este requisito busca evitar contrataciones injustificadas a término fijo y garantizar una mayor transparencia en las condiciones laborales. La exigencia de justificación por escrito para los contratos indefinidos o por duración de obra o labor es una medida importante para garantizar que los empleadores no recurran a prácticas evasivas para evitar la estabilidad laboral. Según el DANE, cerca del 60 % de los trabajadores en Colombia están empleados bajo contratos indefinidos, sin embargo, muchos de estos contratos son informales o no cumplen con las disposiciones legales. Esta exigencia busca asegurar que los empleadores especifiquen claramente la actividad que realizará el trabajador y cuál es su conexión con el contrato. Esto permitirá a los trabajadores conocer sus derechos y obligaciones, así como las condiciones laborales a

⁴⁵ 2025 Softland Inversiones S.L. Todo lo que debes saber sobre la reforma laboral en Colombia. Obtenido 13/ 07/2025. <https://softland.com/co/reforma-laboral-colombia-actual-gobierno/>

las que están sujetos. Por último, cabe mencionar que el contrato de aprendizaje cambia su naturaleza en esta reforma y pasa a ser considerado como un contrato de trabajo a término fijo, regido por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.



Ilustración 14⁴⁶

⁴⁶ Clase Magistral: «La reforma laboral hoy: sus pros y sus contras» - Universidad Externado de Colombia. (s. f.). Universidad Externado de Colombia. <https://www.uexternado.edu.co/evento/ciencias-sociales-y-humanas/clase-magistral-la-reforma-laboral-hoy-sus-pros-y-sus-contras/>

4.4. BENEFICIOS PARA LAS MUJERES DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL INTEGRAL PARA LA VEJEZ, ESTABLECIDO POR LA LEY 2381 DE 2024.⁴⁷



El Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, reconoce la deuda histórica en materia de garantías laborales para las mujeres, quienes enfrentan mayores barreras para acceder a una pensión. Este nuevo sistema introduce mecanismos específicos para mejorar su cobertura y garantizar una vejez digna:

1. ¡Pensión para las mujeres con menos requisitos! De 1.300 a 1.000 semanas. A partir del 2025, las mujeres podrán acceder a su pensión con menos semanas de cotización, dado que se disminuirán 25 semanas por año hasta llegar a 1000 en el 2036.
2. Reducción semanas mujeres ¡Tú que eres madre y lo has dado todo, la nueva ley pensional 2381 te reduce 50 semanas por hijo, hasta 3! Las madres que cumplan la edad mínima para acceder a la pensión y no tengan las semanas requeridas, podrán obtener el beneficio de disminuir en 50 semanas por cada hijo(a), máximo 3. Este beneficio sólo será aplicable cuando no cuentes con el requisito de semanas para pensión y después de haber agotado el sistema de equivalencias. Pero ¿qué es el sistema de equivalencias? Es el mecanismo que permite convertir los recursos que se tienen en una ACCAI (Administradora del Componente Complementario de Ahorro Individual) o en el programa Beps de Colpensiones, en semanas que falten para completar el requisito de semanas necesarias para obtener la pensión de vejez. Cabe mencionar que este sistema aplica únicamente para las personas que tengan estos recursos ahorrados.
3. Si eres mujer, cotiza para tu futuro y obtén una mejor Renta Vitalicia con un 30% más de subsidio al momento de tu vejez. Cuando no cumples los requisitos para acceder a la pensión de vejez, la Renta Vitalicia es una alternativa de ingreso mensual para las

⁴⁷ Colpensiones. Obtenido 18/08/2025. <https://www.colpensiones.gov.co/sistemadeproteccion/beneficios.html>

mujeres que han cotizado entre 300 y 999 semanas y tengan 60 años o más. A estas mujeres el Estado les reconocerá el 30% de subsidio sobre sus cotizaciones a pensión.

4. ¡Mujeres con ingresos inferiores a 1 Salario Mínimo! Ahora pueden cotizar solo a pensión sin preocuparse por la cotización a salud. Para las mujeres independientes, estudiantes, amas de casa, emprendedoras y todas las que ganen menos de un salario mínimo (SMMLV) y no cuenten con un contrato formal, pero que estén afiliadas al sistema de salud (ya sea como beneficiarias de una EPS o en el Régimen Subsidiado de Salud), podrán realizar sus aportes a pensión sobre la base de un salario mínimo. Este aporte se podrá hacer a través del sistema PILA con la planilla de pago a terceros, sin necesidad de realizar una cotización adicional a salud.

5. ¡Mujeres, podrán recibir un ingreso mensual, antes de cumplir las semanas requeridas para obtener la pensión! Las mujeres que cumplan 62 años después del 16 de julio de 2024, que no se encuentren en Régimen de Transición, y tengan 1.000 o más semanas cotizadas, podrán acceder a la Prestación Anticipada de Vejez, que consiste en un ingreso mensual que podrán recibir antes de cumplir con las semanas requeridas. De este ingreso, se descontará el valor correspondiente a las cotizaciones faltantes hasta alcanzar el número mínimo de semanas requeridas para pensión. Este beneficio sólo será aplicable después de haber agotado el sistema de equivalencias. Pero ¿qué es el sistema de equivalencias? Es el mecanismo que permite convertir los recursos que se tienen en una ACCAI (Administradora del Componente Complementario de Ahorro Individual) o en el programa Beps de Colpensiones en semanas que falten para completar el requisito para obtener la pensión de vejez. Cabe mencionar que este sistema aplica únicamente para las personas que tengan estos recursos ahorrados.

4.5. ¿CUÁLES SON LAS RELACIONES DE PRODUCCIÓN A TRAVÉS DE LA HISTORIA?⁴⁸



En los diferentes períodos del desarrollo de la humanidad las características y la forma de trabajar han variado, de acuerdo con el avance tecnológico y los cambios en las relaciones laborales que han surgido de éstos. Estos cambios han sido posibles a partir de la generación de excedentes de producción, con la introducción de la agricultura y la domesticación de animales, acompañado del manejo de nuevas formas de energía, materias primas y herramientas. Se avanzó hacia actividades que exigen menor esfuerzo físico, con la utilización de herramientas de madera y la manipulación de diferentes minerales en la alfarería y la metalurgia. En este sentido, los diferentes modos de producción presentan características determinadas en la forma de realizar las actividades, las habilidades y exigencias de proceso de trabajo, los instrumentos y herramientas empleados, influenciados además por un contexto sociocultural y político. En la historia de las sociedades se reconocen los siguientes modos de producción: Esclavismo: Donde el amo era el dueño del esclavo, asumiendo su vivencia y alimentación y disponiendo de su vida. Feudalismo: La propiedad de la tierra se constituía en el elemento clave de poder, que sometía a los siervos a los señores feudales. Capitalismo: Con el desarrollo del comercio, la liberación del trabajo y la propiedad privada de los medios de producción, que conllevan a una nueva relación entre el capital y el trabajo. Socialismo: Donde se busca transformar las relaciones de producción, a través de colocar en el centro las necesidades humanas, en vez de la búsqueda del lucro. En el modo de producción capitalista, en los países europeos y del norte de América, se pueden distinguir diferentes etapas: Cooperación simple o trabajo artesanal: Con tareas variadas en el taller y empleo de herramientas sencillas, que permiten que el trabajador mantenga un control sobre la manera de llevar a cabo su labor. Manufactura: Derivado

⁴⁸ Programa "Asegurando la Salud en el Trabajo" por la Institución Educativa Distrital INEM Francisco de Paula Santander en convenio con el Fondo de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social. Obtenido 25/08/2025
<https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/cartillas/cartilla-asegurando-la-salud-en-el-trabajo.pdf>

de la primera revolución industrial, se presenta una división del trabajo, que se caracteriza por la transición a la fábrica, en donde, a partir del uso de nuevas herramientas de trabajo, cada obrero realiza las tareas especializadas. Se restringe la variedad de movimientos y se incrementa la intensidad del trabajo, el grado de monotonía. La prolongación de la jornada y el pago de salarios bajos también son parte de las características de esta etapa del desarrollo del capitalismo. Maquinismo: El empleo de la máquina – herramienta con motor o impulsión mecánica marca una nueva etapa, en donde inicialmente, a pesar de la incorporación de la maquinaria, el obrero mantiene cierto control directo sobre la realización de la tarea: pone en marcha, aprovisiona, verifica y ajusta la máquina. Ya en el taylorismo – fordismo, hay una extrema división del trabajo en la fábrica, en donde el obrero no solo pierde control sobre el conjunto del proceso laboral, sino aun en su pequeña parte. Sus movimientos están dictados por la máquina. Automatización: Las exigencias de un mercado laboral más dinámico y veloz, ha traído consigo la incorporación de tecnologías que permitan tratar un mayor volumen de información en las comunicaciones y acelerar los procesos productivos para competir internacionalmente, dentro de la globalización de los mercados.

4.6. ¿CÓMO SE PAGA LA INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD GENERAL?⁴⁹



Si por enfermedad general o por un accidente no relacionado con su trabajo el afiliado tiene una incapacidad temporal, su afiliación le da derecho a recibir un subsidio en dinero equivalente al 100 % del salario devengado durante los 2 primeros días de incapacidad (Decreto 2943 de 2013 del Ministerio del Trabajo), que son asumidos por la empresa. A partir del 3er día las prestaciones económicas son pagadas por la EPS, de la siguiente manera: Para las personas que devenguen más de un salario mínimo legal vigente, el 66.67% del salario hasta el día 90; del día 91 al 180, el 50% del salario. Cuando se trate de personas que devenguen un salario mínimo legal mensual vigente o menos, la incapacidad por enfermedad general corresponde al 100% del salario, en virtud de lo resuelto por la Corte Constitucional en la Sentencia T – 543 de 2007, en el entendido de que el auxilio monetario por enfermedad no profesional no puede ser inferior al salario mínimo legal vigente. Estas disposiciones aplican tanto para el sector privado como para el público.

⁴⁹ Ibidem

4.7. REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN INDEPENDIENTES A LA UGGP.



1. Actividad económica y responsabilidad frente al impuesto al valor agregado IVA: Describa brevemente la(s) actividad(es) económica(s) que desarrolló y su responsabilidad frente al impuesto al valor agregado IVA (gravado, exento, excluido) durante el periodo solicitado.

2. Si está excluido de cotizar al sistema general de pensiones: • Si usted es pensionado, envíe copia de la resolución por la cual le reconocieron la pensión. • Si le reconocieron indemnización sustitutiva, envíe copia de la respectiva resolución. • Si le reconocieron devolución de saldos, envíe copia del documento que expidió la administradora donde se le reconoció la devolución de saldos. • Si aún no está pensionado, pero ya cumplió con los requisitos de tiempo y edad para acceder a la pensión, envíe una certificación expedida por la respectiva administradora de fondos de pensiones indicando el cumplimiento de dichos requisitos. • Si es Hombre y tiene 55 años o más, o Mujer y tiene 50 años o más, y nunca ha cotizado a pensiones, allegue copia del documento de identidad que acredite la edad (Artículo 2º del Decreto 758 de 1990).

3. Si es afiliado a un régimen de excepción: Si en el periodo solicitado se encontraba afiliado a un régimen de excepción como las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, Magisterio o Ecopetrol, envíe una certificación expedida por la respectiva entidad que acredite tal condición.

4. Si desarrolló actividades mediante un contrato de prestación de servicios: Si en el periodo solicitado tuvo contratos de prestación de servicios, envíe copia del documento donde aparezca su actividad económica (por ejemplo, el Registro Único Tributario – RUT) y una certificación expedida por la Administradora de Riesgos Laborales - ARL donde indique la tarifa del riesgo laboral que le aplica.

5. Si fue residente en el exterior: Si estuvo residiendo en el exterior durante el periodo solicitado, envíe el certificado de residencia expedido por el Ministerio de Relaciones Exteriores (<http://www.cancilleria.gov.co/>), o en caso de no tenerlo, puede enviar documentación expedida por el país de residencia con la que se pueda validar esta condición durante dicho periodo (por ejemplo: certificación laboral emitida por la empresa donde trabajó en el exterior). Tenga en cuenta que la documentación emitida en el país de residencia y/o que se encuentre en un idioma diferente al castellano, debe cumplir con los siguientes requisitos (artículo 251 de la Ley 1564 de 2012): • Traducción efectuada por el Ministerio de Relaciones Exteriores por un intérprete oficial. • Estar apostillados o autenticados por el cónsul o agente diplomático de la República de Colombia en dicho país o en su defecto por el de una nación amiga, de conformidad con lo establecido en los tratados internacionales ratificados por Colombia.

4.8. GESTIÓN DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.⁵⁰



Aporte a la educación: En materia de infraestructura educativa, las cajas han consolidado un ecosistema educativo integral que acompaña a los colombianos desde la primera infancia hasta la formación para el trabajo. A diciembre del año pasado, cuentan con 3.672 jardines o guarderías; 5.657 colegios; 212 bibliotecas; 163 centros de formación y capacitación para el trabajo; 38 Institutos técnicos profesionales y 24 universidades. Esta infraestructura educativa le permitió al Sistema de Compensación familiar beneficiar a 16.027 niños de categorías A y B entre los 0 y 6 años en preescolar; 25.946 niños y niñas en primaria; 23.431 niños, niñas y jóvenes en educación secundaria y 9.999 jóvenes en educación media académica y técnica. Recreación, deporte y turismo Otra de las funciones clave de las cajas de compensación familiar es la creación de programas para la recreación social, el deporte, el turismo, así como la administración de centros recreativos y vacacionales; cultura, museos, bibliotecas y teatros. En este sentido, Asocajas reportó 40 millones de usos en 494 centros recreacionales, unidades deportivas y clubes, y 130 parques temáticos. En cuanto a su red de bibliotecas, 212 en todo el país, registraron 9.8 millones de usos. Y en turismo los usos llegaron a 1.7 millones con 81 mil personas beneficiadas cada mes quienes disfrutaron de 67 centros de vacaciones con alojamiento, 88 hoteles, 44 restaurantes y 11 agencias de viajes. Capacitación para el trabajo y subsidio de desempleo Con la llegada de la pandemia, las cajas se adaptaron en la forma de prestar servicios y apoyaron a 618.000 cesantes con un subsidio de emergencia por un total de \$1.62 billones. Luego de la emergencia sanitaria, desarrollaron programas de capacitación para el trabajo dirigidos a trabajadores activos desarrollando programas con las empresas para que puedan actualizar las competencias de sus colaboradores y así enfrentar cambios tecnológicos y desafíos como la Inteligencia Artificial y la sostenibilidad. A septiembre de 2023, otorgaron más de 259.000 auxilios de desempleo por \$319.000 millones, capacitaron 268.000 personas en

⁵⁰ Ibidem.

educación para el trabajo y desarrollo humano con cargo al FOSFEC (Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante), y colocaron 192.019 personas en puestos de trabajo a través de las agencias de empleo. Subsidio de vivienda Los afiliados a estas entidades pueden aplicar para un subsidio de vivienda, que puede ser entre \$26 millones y \$34 millones, dependiendo de los ingresos. (No se puede superar los cuatro salarios mínimos). A septiembre del año pasado, se habían otorgado 44.000 subsidios por \$1.4 billones.



Ilustración 15⁵¹

⁵¹ MINISTERIO DEL TRABAJO RECUERDA QUE LOS CONCEJALES DEBEN SER AFILIADOS a CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR. (2021, 27 octubre). <https://etyalegal.com/2021/10/27/ministerio-del-trabajo-recuerda-que-los-concejales-deben-ser-afiliados-a-cajas-de-compensacion-familiar/>

4.9. DESAFÍOS PARA LA EXTENSIÓN DE LA COBERTURA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.⁵²



Un desafío a largo plazo consiste en encontrar un buen equilibrio entre los regímenes contributivos y no contributivos mientras mejora la idoneidad, la eficiencia, la equidad y la sostenibilidad de los regímenes, en particular los esfuerzos para incluir a los grupos vulnerables y excluidos. Para facilitar la extensión de la cobertura, también es necesario que los trabajadores y los empleadores adopten una actitud positiva en cuanto a los valores de los sistemas de seguridad social. En los regímenes de seguro social, el pago periódico y completo de las cotizaciones es fundamental para la sostenibilidad financiera, la equidad entre la población cubierta y la financiación de prestaciones idóneas. El requisito legal de que los trabajadores y los empleadores coticen debería ser apoyado con instituciones sólidas que garanticen la cobranza y la supervisión de las cotizaciones. Para alentar a las personas a afiliarse a la seguridad social, es esencial identificar las posibles contrapartidas que muchos trabajadores considerarán antes de optar por la cotización, en especial, las personas activas en las economías rurales e informales. Esto implica satisfacer las prioridades y necesidades de estos trabajadores y adaptar los procesos administrativos para facilitar su inclusión. La primera etapa fundamental en todo esfuerzo de extensión de la cobertura es la atribución de un identificador personal único, por ejemplo, un número de seguridad social, y la posterior gestión de las identidades. Los identificadores personales permiten a la población cubierta interactuar con el sistema de seguridad social y su administración. Esto permite el acceso equitativo al menos a pisos nacionales de protección social que ofrecen la protección de los ingresos y el acceso a la atención de salud necesaria. Los identificadores personales también promueven la integridad de los regímenes y la coordinación nacional e internacional. La expectativa es que la cobertura mínima universal se extienda progresivamente para ofrecer una protección completa frente a una amplia variedad de riesgos del ciclo de vida y del

⁵² Secretaría General de la AISS. Asociación Internacional de la Seguridad Social. 10. Desafíos mundiales para la seguridad social. 2016. Ginebra. Suiza

mercado laboral. Los regímenes deberán garantizar la previsibilidad, la calidad, la idoneidad y la portabilidad de dicha protección. La salvaguarda y el fortalecimiento de la adecuación financiera de las prestaciones y la calidad de la administración y los servicios son dimensiones importantes de la cobertura, incluso para las economías opulentas de los países miembros de la OCDE. Por ejemplo, en Europa, se han reforzado muchas prestaciones familiares. Los países también pueden procurar la adecuación de sus disposiciones relativas a los cuidados de larga duración. En todos los regímenes, una prestación monetaria demasiado baja para hacer frente al riesgo para el que se diseñó no ofrece una cobertura significativa. Además, las prestaciones deben abonarse correctamente y en tiempo oportuno y estar en consonancia con la evolución del costo de vida mediante ajustes regulares y adecuados. Desde 2007-08, esto no ha sido siempre así. Los ajustes en algunos países a veces son aleatorios e insuficientes. Los desafíos para una atención de salud adecuada pueden ser más complejos. En la última década, el acceso a la protección de la salud se ha extendido a más de 1 500 millones de personas, anteriormente excluidas.



Ilustración 16⁵³

⁵³ Villanueva, H. J. R. (2025, 9 agosto). EL PROBLEMA DE LA EXTENSIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL RÉGIMEN PENAL TRIBUTARIO ARGENTINO. <https://es.linkedin.com/pulse/el-problema-de-la-extensi%C3%B3n-seguridad-social-r%C3%A9gimen-horacio-jaime-fh2jf>

4.10. RESPUESTA A LOS NUEVOS RIESGOS QUE IMPACTAN LA SEGURIDAD SOCIAL.⁵⁴



A pesar de las restricciones operativas y de las presiones externas, las administraciones de la seguridad social han demostrado ser capaces de adaptarse a nuevos y diversos tipos de riesgos. Desastres naturales y riesgos ambientales. La región de la AISS de Asia y el Pacífico se considera la más vulnerable a los desastres naturales, la degradación ambiental y las posibles consecuencias del cambio climático. El aumento del riesgo de inundaciones, la escasez de agua, el cambio en los patrones de uso del suelo, la intensificación de la presión para migrar, la amenaza de escasez de alimentos en el futuro y el alza de las probabilidades de propagación de enfermedades, son algunos de los retos no convencionales para las políticas sociales que solicitan cada vez más la atención de los sistemas de seguridad social. Todos estos riesgos exigen soluciones innovadoras, complementarias y a menudo rápidas. Filipinas, uno de los países más expuestos a los desastres naturales, ha demostrado cómo pueden elaborarse y suministrarse de manera efectiva respuestas ágiles. Pantawid, el programa de transferencias monetarias condicionales del país financiado con cargo a los impuestos fue diseñado inicialmente para los hogares extremadamente pobres con el objeto de apoyar mejoras en la salud, la nutrición y la educación infantil y ofreció un modelo flexible como respuesta de la seguridad social al desastre del tifón Yolanda. Existen precedentes en la respuesta a los ciclones tropicales en el Atlántico. En Estados Unidos, el huracán Katrina afectó a 1,6 millones de beneficiarios de la seguridad social en 2005. Se establecieron procedimientos de emergencia, entre ellos líneas telefónicas especiales, personal adicional empleado para agilizar las solicitudes de prestaciones de invalidez, muerte y sobrevivientes, la creación de oficinas temporales y una coordinación con el servicio postal para garantizar el pago de las prestaciones. En Brasil, el régimen de transferencias monetarias condicionales Bolsa verde está destinado específicamente a las poblaciones de la región

⁵⁴ Secretaría General de la AISS. Asociación Internacional de la Seguridad Social. 10. Desafíos mundiales para la seguridad social. 2016. Ginebra. Suiza

amazónica y abona 320 dólares de los Estados Unidos (USD) al año, a más de 70 000 familias extremadamente pobres, a condición de que los beneficiarios se abstengan de ejercer actividades nocivas para el medioambiente, como la tala ilegal. Por lo tanto, los dos objetivos son la erradicación de la pobreza y la preservación de la naturaleza. En India, la Garantía Nacional de Empleo Rural Mahatma Gandhi es un régimen de creación de empleo para los trabajadores rurales. Entre las obras públicas facilitadas por el régimen, se encuentran actividades de conservación del agua, prevención de sequías (reforestación) y control de inundaciones. Estas obras han resultado en incrementos en el nivel de las aguas subterráneas y mejoras en la fertilidad del suelo y en la productividad de la tierra. Las mejores perspectivas de los hogares rurales promueven una revolución cultural: la autonomía de las mujeres y los grupos marginados.



Ilustración 17⁵⁵

⁵⁵ It, I. E. (2025, 3 noviembre). Cómo identificar y evaluar los riesgos laborales en tu empresa. Grupo GALI Prevención. <https://www.grupogali.com/como-identificar-evaluar-riesgos-laborales-empresa/>

4.11. LAS MISIONES DE EMPLEO EN COLOMBIA.⁵⁶



Dos misiones de empleo previas: Organización Internacional del Trabajo (1970) y Chenery (1986) Con la actual, Colombia ha tenido tres misiones de empleo en su historia. La primera, que duró cinco meses, tuvo lugar en 1970 y se llamó “Hacia el pleno empleo: un programa para Colombia”. La segunda, que trabajó durante dos años, terminó en 1986 con un informe titulado “El Problema Laboral Colombiano”. Ambas misiones tuvieron el objetivo de estudiar el mercado laboral colombiano para ofrecer alternativas que lograran reducir las altas tasas de desempleo que aquejaban al país en los años de 1967 (12 %)5 y 1984 (13 %).6 La primera misión surgió a partir de la solicitud del presidente Carlos Lleras Restrepo a la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) para que Colombia fuera uno de los primeros países en recibir una misión de expertos dentro del Programa Mundial de Empleo abanderado por este organismo internacional.7 De hecho, dentro del informe, la OIT reconoce que el problema del desempleo es el primer mal que debe ser tratado en cualquier economía, particularmente las economías de países en desarrollo: El problema del desempleo es cada día más grave en casi todos los países en vías de desarrollo. Mientras los países industriales han reducido el desempleo, que varía aproximadamente entre 3 y 5 por ciento de su fuerza de trabajo, en muchas otras regiones del tercer mundo la situación es peor que en los períodos más graves de la crisis económica de la preguerra. Pero lo más inquietante de esta situación es que parece crónica. No se trata de una crisis mundial, como la del desempleo de los años treinta. En América Latina, África y Asia ha surgido un fuerte desempleo a pesar del considerable auge económico de los países industriales, que dura ya varios años. A causa del poco tiempo en el que operó esta misión, la misma se enfocó en el problema del desempleo en las ciudades y en las zonas rurales, analizando las posibles medidas que podrían surgir desde el sector agrícola e industrial. En el informe final presentado por la OIT, se describe cómo el desempleo afecta particularmente al sector rural, a las mujeres en las

⁵⁶ Natalia Ramírez Bustamante, “Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia. Contribución a la misión de empleo 2021”, Borrador 3 Trabajo y Derecho, Universidad de los Andes, diciembre 2021.

zonas urbanas, y a los jóvenes, características que siguen manteniéndose hoy en día. La misión recomendó la habilitación de contratos a término fijo inferiores a un año, incrementar la duración del período de prueba, revisar las normas relativas al despido para que no fueran un obstáculo importante para el aumento del empleo y reducir la jornada laboral, entre otras recomendaciones.



*Ilustración 18.*⁵⁷

⁵⁷ Zouvi, M. (2023, 8 junio). Misiones lidera el crecimiento de empleo privado a nivel país - Ministerio de Trabajo. Ministerio de Trabajo. <https://trabajo.misiones.gob.ar/misiones-lidera-el-crecimiento-de-empleo-privado-a-nivel-pais/>

4.12. ENFOQUES RELACIONADOS CON EL RIESGO LABORAL Y GENERO.⁵⁸



Enfoque de derechos: Se trata de la forma de abordar, comprender e identificar los derechos a los cuales una población específica tiene acceso. Esto implica conocer las necesidades particulares de dicho grupo poblacional y, en consecuencia, reconocer tanto sus derechos individuales como colectivos. De esta manera, se satisfacen sus necesidades y se generan condiciones propicias para el restablecimiento de los derechos vulnerados. (MINISTERIO DEL INTERIOR, USAID – OIM, CONSULTORA WALDISTRUDIS HURTADO MINOTTA.)

Enfoque de género: Tiene como objetivo identificar y caracterizar las particularidades contextuales y situaciones vividas por las personas de acuerdo con su sexo y a los constructos sociales asociados con dicho sexo, con sus implicaciones y diferencias económicas, políticas, psicológicas, culturales y jurídicas, identificando brechas y patrones de discriminación. (ONU Mujeres, 2017).

Enfoque diferencial: Permite analizar, actuar, valorar y garantizar los derechos de poblaciones discriminadas por razón de edad, género, etnia, discapacidad, entre otras, tomando en cuenta sus características diferenciales desde una perspectiva de equidad y diversidad (Departamento Nacional de Planeación, 2016). Se trata de una herramienta metodológica para la formulación de políticas públicas y la promoción de los derechos humanos. El enfoque diferencial analiza la realidad social desde diversas dimensiones, tales como las relaciones de poder que generan desigualdades, la restricción de derechos para ciertos grupos poblacionales y la participación de las personas en la construcción de consensos.

Enfoque interseccional: La interseccionalidad es una perspectiva que considera las características que pueden dar lugar a vivencias específicas y explicar las brechas

⁵⁸ Mesa técnica en el año 2024. Ministerio del Trabajo, desde la Dirección de Riesgos Laborales. Guía para la inclusión del Enfoque de Género en el SG-SST para el Sector Público

existentes. Este enfoque permite reconocer la coexistencia de dos o más características diferenciales en las personas, las cuales pueden estar influenciadas por situaciones de opresión o privilegio. Entre estos aspectos se incluyen el género, la discapacidad, la etapa del ciclo vital, la pertenencia étnica y campesina, así como el lugar de nacimiento, entre otros.



Ilustración 19⁵⁹

⁵⁹ Género - INSST - Portal INSST - INSST. (s. f.). Portal INSST. <https://www.insst.es/materias/transversales/genero>

4.13. RELACIONES LABORALES Y BIOÉTICA.⁶⁰

Al abordar el principio de la justicia debemos destacar que se debe tratar a cada uno como corresponda, con la finalidad de disminuir las situaciones de desigualdad (ideológica, social, cultural, económica, etc.). Este principio puede dividirse en dos: uno formal (tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales) y otro material (determinar las características relevantes para la distribución de los recursos y las cargas). Por ejemplo, en la investigación médica es importante determinar cómo distribuir justamente los riesgos y los beneficios, tratando de proteger a las poblaciones más vulnerables. Este marco conceptual de cuatro principios provee una guía general para resolver los conflictos éticos que puedan surgir en el campo de la medicina como de otras disciplinas, pero eso no implica que sean absolutos. Todos los principios generales tienen excepciones y tanto las conclusiones morales que de ellos se derivan como los propios principios, siempre están sujetos a modificaciones y reformulaciones. Es mediante este proceso que los principios adquieren valor práctico. El criterio ético fundamental que regula esta disciplina es el respeto al ser humano y su dignidad.

⁶⁰ Walter Hugo Caporella. Los conceptos bioéticos en las relaciones laborales: una incorporación necesaria de cara al futuro. VIII Congreso Internacional en Gobierno, Administración y Políticas Públicas GIGAPP. (Madrid, España) 2017. Obtenido 17/11/2025. : https://www.gigapp.org/administrator/components/com_jresearch/files/publications/abs_48_1503452223GIGAPP2017-PONENCIA.pdf

4.14. NATURALEZA DEL EDADISMO.⁶¹



El edadismo se refiere a los estereotipos (cómo pensamos), los prejuicios (cómo nos sentimos) y la discriminación (cómo actuamos) hacia las personas en función de su edad. Puede ser institucional, interpersonal o autoinfligido. El edadismo institucional se refiere a las leyes, reglas, normas sociales, políticas y prácticas de las instituciones que restringen injustamente las oportunidades y perjudican sistemáticamente a las personas debido a su edad. El edadismo interpersonal surge en las interacciones entre dos o más personas, mientras que el edadismo autoinfligido se produce cuando se interioriza el edadismo y se vuelve contra un mismo. El edadismo se inicia en la infancia y se refuerza con el tiempo. Desde una edad temprana, los niños reciben indicaciones de quienes los rodean sobre los estereotipos y prejuicios de su cultura que interiorizan rápidamente. Las personas utilizan estos estereotipos para extraer conclusiones y orientar sus sentimientos y su comportamiento hacia personas de distintas edades y hacia sí mismas. El edadismo a menudo se entrecruza e interactúa con otras formas de creación y uso de estereotipos, prejuicios y discriminación, entre ellas el capacitismo, el sexismo y el racismo. El entrecruzamiento de múltiples formas de sesgo agrava las desventajas y empeora aún más los efectos del edadismo en la salud y el bienestar de las personas. Escala del edadismo. El edadismo está presente en numerosas instituciones y sectores de la sociedad, como por ejemplo entre los proveedores sociosanitarios, en el lugar de trabajo, en los medios de comunicación y en el sistema jurídico. El racionamiento de la atención de salud en función de la edad está muy extendido y las personas mayores tienden a quedar excluidas de las actividades de investigación y recopilación de datos. Las personas mayores y los más jóvenes a menudo se encuentran en desventaja en el lugar de trabajo. Los delitos cometidos por delincuentes más jóvenes suelen suscitar más indignación que los cometidos por delincuentes mayores, y se consideran infracciones más graves. El edadismo también determina la forma en que se recopilan las estadísticas

⁶¹ Informe mundial sobre el edadismo. Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud; 2021. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. <https://doi.org/10.37774/9789275324455>.

y los datos en los que se basan las políticas. A nivel mundial, una de cada dos personas son edadistas contra las personas mayores. En Europa, que es la única región de la que se dispone de datos, una persona de cada tres afirma haber sido objeto de edadismo, y las personas jóvenes afirman haber percibido más discriminación por la edad que otros grupos etarios.

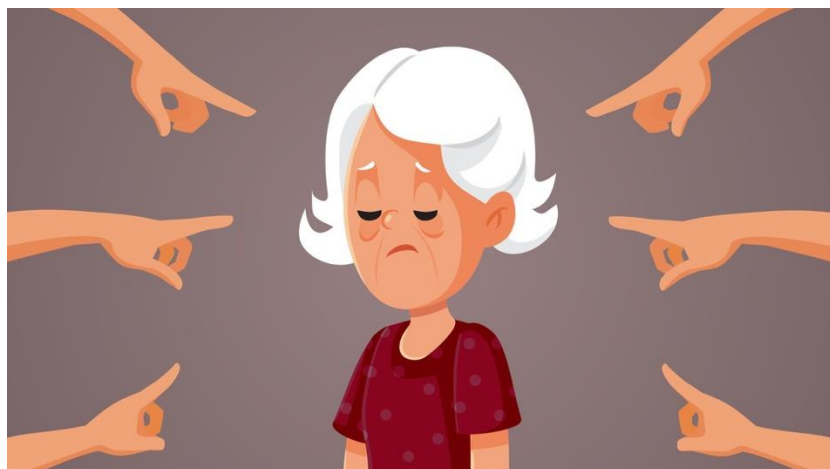


Ilustración 20⁶²

⁶² Istock, N. I.-. (2024, 29 febrero). El edadismo es la tercera forma de discriminación más habitual. RTVE.es. <https://www.rtve.es/television/20240228/edadismo-tercera-forma-discriminacion-habitual/15989383.shtml>

5. RAFAEL GÓMEZ MARTÍNEZ.

5.1. DIÁLOGO SOCIAL.⁶³



Según la OIT, el diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas - e incluso el mero intercambio de información - entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales. Puede tratarse de un proceso tripartito, en el que el gobierno interviene como parte oficial en el diálogo, o bien consistir en relaciones bipartitas establecidas exclusivamente entre los trabajadores y las empresas (los sindicatos y las organizaciones de empleadores), con o sin la participación indirecta del gobierno. El proceso de diálogo social puede ser informal o institucionalizado, y como ocurre a menudo, es una combinación de ambas categorías. Por otra parte, puede ser interprofesional, sectorial, o combinar ambas características. (OIT, 2016).

El principal objetivo del diálogo social es la promoción del consenso y de la implicación democrática de los principales actores en el mundo del trabajo. Las estructuras y los procesos del diálogo social que resulten exitosos tienen la ventaja de solucionar importantes temas económicos y sociales, alentar el buen gobierno, mejorar la paz y la estabilidad social y laboral, así como de impulsar el progreso económico.

El mecanismo de diálogo social es establecido en el artículo 111 de la Ley 1757 de 2015 “por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del a la participación democrática”. Por su parte, la ley 278 de 1996 busca fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales del país. Creó la Secretaría Técnica Nacional y las departamentales.

⁶³ Departamento Nacional de Planeación de Colombia. Obtenido 4/09/2025. https://www.dnp.gov.co/LaEntidad/_subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/dialogo-social.aspx

Del mismo modo, en la actualidad rige el Decreto 2362 de 2015 por el que se propende el fortalecimiento del dialogo social y la concertación.

Normatividad internacional:

C144 Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976. Información sobre ratificaciones, C144. C154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981.



Ilustración 21⁶⁴

⁶⁴ Corpsoa. (2022, 30 septiembre). Importancia del Diálogo Social en SST - Corporacion Salud Ocupacional y Ambiental. Corporacion Salud Ocupacional y Ambiental. <https://corporacionsoa.co/importancia-del-dialogo-social-en-sst/>

5.2. MECANISMOS DE PROTECCIÓN AL CESANTE.⁶⁵



La protección al cesante es un instrumento de política pública que tiene como objetivo garantizar la articulación y ejecución de políticas activas y pasivas del mercado laboral para mitigar los efectos negativos del desempleo, como la falta de protección en servicios de salud, la falta de cotización al sistema general de pensiones, la ausencia de ingresos para mantener el consumo básico durante el periodo de desempleo, entre otros. Otro de los objetivos importantes del MPC es el de contribuir a la disminución del periodo de desempleo mediante la gestión de colocación que ejerce el servicio público de empleo. Los trabajadores que pueden acceder a los beneficios del MPC son todos aquellos que estuvieron vinculados al Sistema de Subsidio Familiar por 1 año continuo o discontinuo en los últimos 2 años para los trabajadores dependientes o 2 años continuos o discontinuos en los últimos 3 años para el caso de los trabajadores independientes. El MPC está compuesto por dos grandes componentes, uno de ellos corresponde a las prestaciones económicas que operan las Cajas de Compensación Familiar y el servicio de gestión de colocación que se encuentra a cargo de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. La operación de este último componente está a cargo de las 720 agencias de empleo públicas y privadas que hay a octubre de 2023.

⁶⁵ Departamento Nacional de Planeación. Obtenido 11/08/2025: https://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/mecanismos-de-proteccion-al-cesante.aspx

5.3. ¿QUÉ ES LA REFORMA LABORAL EN COLOMBIA Y CUÁNDO SE PRESENTÓ?⁶⁶



La reforma laboral es una propuesta del Gobierno colombiano que busca actualizar y adaptar el Código Sustantivo del Trabajo a las nuevas realidades del mercado. Se presentó el 16 de marzo de 2023, luego de un proceso de diálogo tripartito con gremios y organizaciones sindicales, y propone cambios que impactan tanto a empleadores como a trabajadores.

¿Cuáles son los principales cambios que propone la reforma laboral?

Entre los cambios destacan la reducción de la duración máxima y el límite de renovaciones de los contratos a término fijo, la promoción del contrato a término indefinido como norma general y la exigencia de justificación escrita para ciertos tipos de contratos. Además, se modifican aspectos de la jornada laboral (como el inicio de la jornada nocturna a las 6:00 p.m.), se establecen recargos por trabajo en domingos y festivos, y se incrementa la indemnización por terminación sin justa causa.

¿Cómo impacta la reforma laboral a empleadores y trabajadores?

La reforma busca equilibrar las relaciones laborales: para los trabajadores, se pretende garantizar mayor estabilidad, transparencia y protección de sus derechos, mientras que a los empleadores se les imponen nuevas obligaciones formales y se limita la posibilidad de recurrir a contratos temporales de forma abusiva. Esto contribuye a reducir la informalidad y la precariedad laboral, beneficiando a ambas partes.

⁶⁶ 2025 Softland Inversiones S.L. Todo lo que debes saber sobre la reforma laboral en Colombia. Obtenido 13/ 07/2025.
<https://softland.com/co/reforma-laboral-colombia-actual-gobierno/>

¿Qué medidas de protección se incluyen para mujeres y diversidad en la reforma laboral?

La propuesta contempla la eliminación de facultades que permitían retener cesantías, garantizando el acceso inmediato a estos recursos. Además, se promueven medidas para combatir la discriminación y se fortalecen las protecciones para mujeres, incluyendo mejoras en la licencia de paternidad y disposiciones específicas para prevenir el trato desigual hacia personas embarazadas y otros grupos vulnerables.

¿Qué trae la reforma frente a la flexibilidad laboral?

En cuanto a la flexibilidad laboral, la reforma busca brindar herramientas a los empleadores para adaptarse a las necesidades del mercado y las condiciones económicas, sin descuidar los derechos de los trabajadores. A continuación, algunos de los aspectos destacados:

Jornada flexible para trabajadores con responsabilidades familiares del cuidado: Las partes podrán acordar jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). El empleador deberá evaluar la solicitud del trabajador y otorgar una respuesta en un término máximo de 10 días hábiles.

Jornada flexible para trabajadores que tengan personas con discapacidad bajo su cuidado. El trabajador tendrá derecho a la flexibilidad horaria mediante las diferentes modalidades de trabajo a distancia.

Licencias: Modifica el numeral 6 del artículo 57 del CST, incluyendo el otorgamiento de las siguientes licencias: Para la asistencia de citas médicas programadas o de urgencia. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos o menores miembros del núcleo familiar. Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicas y legales, relacionados con violencias basadas en género de las que sea víctima el trabajador.

5.4. MITOS Y REALIDADES DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL INTEGRAL PARA LA VEJEZ, ESTABLECIDO POR LA LEY 2381 DE 2024.⁶⁷



Mito: "Si cambio de régimen, pierdo todo lo cotizado." Realidad: "Al cambiar de régimen, no pierdes tus semanas, solo se cambian algunos de los requisitos para obtener la pensión y se ajustan las reglas para el cálculo de esta."

Mito: "Si nunca he cotizado, no recibiré nada en mi vejez." Realidad: "El nuevo sistema incluye el Pilar Solidario, que entrega un apoyo económico a quienes no pudieron cotizar o no cotizaron lo suficiente."

Mito: "Colpensiones y los Fondos Privados siguen compitiendo entre sí." Realidad: "Con la nueva ley, ahora Colpensiones y los Fondos Privados trabajan juntos en un sistema colaborativo para optimizar la administración de las pensiones."

Mito: "Si estoy cerca de pensionarme, no puedo cambiar de régimen." Realidad: "Si cumples con los requisitos de la Oportunidad de Traslado, puedes beneficiarte de ésta hasta el 16 de julio de 2026."

Mito: "Sólo quienes cumplen con los requisitos de pensión, pueden recibir ingresos en la vejez." Realidad: "La nueva ley pensional establece alternativas para quienes no alcancen a cumplir los requisitos para pensionarse. Con el Pilar Solidario y el Pilar Semi contributivo, se establecen reglas para poder brindar mayor cobertura y proteger tu vejez."

⁶⁷ Colpensiones. Obtenido 18/08/2025. <https://www.colpensiones.gov.co/sistemadeproteccion/beneficios.html>

5.5. ¿QUÉ ES LA SALUD OCUPACIONAL?



La Salud Ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible,” (O. M. S.) Algunos objetivos de la Salud Ocupacional son: Promover y mantener al más alto grado de bienestar de los trabajadores en todas las profesiones. Evitar el daño a la salud humana causado por las condiciones de trabajo. Proteger a los trabajadores en sus ocupaciones de los riesgos resultantes de los agentes nocivos. Ubicar y mantener a los trabajadores de manera adecuada según sus aptitudes físicas, psicológicas y técnicas. Servir como instrumento para mejorar la calidad de vida y productividad de las empresas. Mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad, mediante la prolongación de la expectativa de vida productiva en óptimas condiciones de salud.

5.6. ¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS PARA TENER DERECHO A LA LICENCIA DE PATERNIDAD?⁶⁸



De acuerdo con el Decreto 1427 de 2022, la licencia remunerada de paternidad está a cargo de la EPS y para su reconocimiento y pago, conforme a las disposiciones laborales vigentes, se requiere que el afiliado cotizante haya efectuado aportes durante los meses que correspondan al período de gestación de la madre, procediendo el reconocimiento proporcional por cotizaciones, cuando haya cotizado por un período inferior a este. En los casos en que, durante el período de gestación, el empleador del afiliado cotizante o el trabajador independiente beneficiario de la licencia de paternidad no haya cancelado oportunamente las cotizaciones, se reconocerá la licencia de paternidad siempre y cuando a la fecha del parto se haya pagado la totalidad de las cotizaciones adeudadas, con los respectivos intereses de mora. Para el reconocimiento y pago el empleador o trabajador independiente debe presentar a la Entidad Promotora de Salud a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o de la entrega oficial del menor adoptado, el Registro Civil de Nacimiento o el acta en la que conste su entrega oficial, según corresponda. La licencia de paternidad debe tomarse durante los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor, o de la entrega oficial cuando es adoptado. En caso de negación de esta prestación teniendo derecho a la misma, se puede acudir a la Superintendencia Nacional de Salud, entidad encargada de la vigilancia y control a las entidades de salud.

⁶⁸ Ibidem.

5.7. VIGILANCIA Y CONTROL DE LOS APORTES PARAFISCALES.⁶⁹



Proceso de vigilancia y control de los aportes parafiscales por la unidad administrativa especial de gestión pensional y contribuciones parafiscales de la protección social.

Proceso gestión de datos: Disponer bajo estándares de calidad y oportunidad la información requerida para la ejecución de los procesos de La Unidad y velar por el adecuado control del ciclo de vida de esta, con el fin de optimizar los recursos, lograr los objetivos institucionales y mitigar la materialización de riesgos de fraude y corrupción.

- Proceso caracterización de evasores y transmisión de hallazgos: Identificar y caracterizar a partir de los modelos de valoración y/o selección definidos por La Unidad o a través de la consulta, cruce y análisis de información de diferentes fuentes, presuntos casos de omisión, mora o inexactitud en el pago de las contribuciones al Sistema de la Protección Social y/o de incumplimiento de requisitos para la obtención de los aportes otorgados a través de los programas de apoyo del Gobierno Nacional, con el fin de definir y ejecutar las acciones de tratamiento a que haya lugar, para generar cultura de pago en los empleadores y ciudadanos y/o asegurar la restitución de los recursos entregados de manera voluntaria.
- Proceso determinación de obligaciones parafiscales: Determinar la adecuada, completa y oportuna liquidación y pago de las contribuciones parafiscales del Sistema de la Protección Social mediante la fiscalización a los evasores e imposición de las sanciones correspondientes, para contribuir de esta manera a mejorar la financiación y sostenibilidad del Sistema.

⁶⁹ Unidad administrativa especial de gestión pensional y contribuciones parafiscales de la protección social. MAPA DE PROCESOS. Obtenido 21/09/2025. <https://www.ugpp.gov.co/nuestra-entidad/mapa-de-procesos/>

- Proceso de cobro de obligaciones adeudadas: Adelantar las acciones de cobro tendientes a la recuperación de las contribuciones parafiscales del Sistema de la Protección Social determinadas en liquidaciones oficiales, y Programas de Gobierno así como el recaudo de sanciones de multa de la Ley 1438 de 2011, sanciones de la ley 1607 de 2012, cuotas partes y aportes pensionales, sanciones disciplinarias y las demás obligaciones establecidas a favor de la Unidad que consten en documentos que presten merito ejecutivo para su cobro por medio de la jurisdicción coactiva.
- Proceso seguimiento a las administradoras: Realizar seguimiento a las Administradoras del Sistema de la Protección social con el fin de asegurar el cumplimiento de las acciones establecidas en la Resolución 2082 del 6 de octubre de 2016 mediante la cual se establecieron los estándares de los procesos de cobro, el Decreto 1068 de 2015 (antes Decreto 3033 de 2013) y la Ley 1429 de 2010, las cuales contribuyen con la recuperación de la cartera del sistema de la Seguridad Social.
- Proceso ejecución y fiscalización programa de apoyo del gobierno nacional: Dar cumplimiento a las responsabilidades asignadas a la UGPP para la ejecución de los Programas de Apoyo del Gobierno Nacional con oportunidad, calidad y bajo los lineamientos establecidos en la normatividad.

5.8. SEMBLANZA DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN.⁷⁰



Las cajas de compensación familiar, como hoy las conocemos, nacieron en 1957. Al país lo gobernaba una Junta Militar, la misma que firma el decreto de su creación. El general Rojas Pinilla había caído víctima, entre otras, de la presión social de los estudiantes y, en particular, de aquellos muertos por el régimen. Cuatro años después de su incruento golpe de Estado, se iría, como se van todos los dictadores: con la pena que fundó su gloria de prestado. Colombia era, en ese entonces, un país inequitativo, no tanto como ahora, pero casi. Que no es poco. La violencia política lo había desangrado hasta límites inconcebibles y había sembrado las condiciones objetivas de un levantamiento social de grandes proporciones. Vino el Frente Nacional. Un acuerdo para no matarnos más. Y compensar a los desposeídos. La alternancia del poder, gracias a un pacto que lindaba con una nueva hegemonía, pero ahora bipartidista, había reducido, es cierto, la violencia política, pero no había resuelto las diferencias sociales de base, ni el acceso de las clases populares, a lo que los sajones, décadas atrás, habían llamado el Welfare State, la vuelta de tuerca esencial que había transformado el liberalismo clásico en liberalismo moderno. Es en ese contexto en que nacen las cajas. Son una iniciativa gremial, al principio, de subsidio y, luego, de compensación. Fueron, desde su origen, un tercero. Los empresarios desconfiaban del Gobierno como agente único del cambio social. Y el Gobierno les daba la razón. Y, de otra parte, si los aportes llegaban directamente a los trabajadores, se perdía la oportunidad de estructurar un sistema de subsidio familiar desde un ente que cumpliera el papel del Estado, pero que, sin serlo, solo que estuviera regulado por este. Como lo estamos. A ello se añadía la necesidad imperiosa de instruir en modelos técnicos de educación a las clases que tenían el papel de mover el incipiente aparato productivo e industrial. Ha pasado más de medio siglo. Los críticos de las cajas, por desconocimiento o ideología, han visto en ellas un ente que hay que revisar. Revisar es siempre un verbo bienvenido. En cualquier actividad humana. Pero soslayan (quizás

⁷⁰ Juan Carlos Bayona. Las Cajas de Compensación. Portafolio. Obtenido; 9/09/2025. <https://www.portafolio.co/opinion/juan-carlos-bayona/cajas-compensacion-69944>

porque no tienen su control) su enorme impacto social. Su institucionalidad. En todos los órdenes de la vida social, la cultura, la salud, la recreación, la vivienda y la educación, las cajas han cumplido un papel innegable en la construcción de una sociedad menos inequitativa. Creo, por el contrario, que su invento ha demostrado muchas cosas, entre las que destaco dos. En primer lugar, que trabajadores y empresarios (que, a su vez, son trabajadores) puedan sentarse en la misma mesa de un consejo directivo sin verse como antagónicos per se, y la segunda, que, más allá del evidente cambio de las circunstancias y la difícil transformación de una sociedad como la nuestra, no parece que lo que funciona bien y cumple su objeto misional, haya que cambiarlo. Sería un error.



Ilustración 22⁷¹

⁷¹ Antioquia, C. (2022, 24 mayo). ¿Qué es una Caja de compensación familiar? Comfenalco Antioquia. <https://www.comfenalcoantioquia.com.co/personas/nosotros/que-es-una-caja-de-compensacion-familiar>

5.9. LOS MERCADOS LABORALES Y LA ECONOMÍA DIGITAL.⁷²



Muchas economías experimentan una creciente desregulación de los patrones de empleo lo que implica una mayor flexibilidad en el tiempo de trabajo, modalidades de empleo cambiantes y una ruptura con la tradicional trayectoria laboral lineal durante el ciclo de vida. Se estima que el paso a la economía digital, la llamada “industria 4.0”, acelerará estas tendencias y que muchas categorías de empleo corren el riesgo de ser reemplazadas por la tecnología. Ante esta perspectiva, es necesario adaptar la financiación, el suministro y los marcos legales de los sistemas de seguridad social. Las tecnologías digitales, en particular los equipos, los programas y las redes informáticas, ya son mundiales y comunes. Con la evolución de la inteligencia artificial, las interfaces y los protocolos de comunicación, se vuelven cada vez más sofisticados e integrados y están transformando la economía mundial. Los progresos tecnológicos (la cuarta revolución industrial) se consideran avances en muchas áreas que van de la secuenciación de genes a la nanotecnología, de los robots programados a la inteligencia artificial y de las energías renovables a la informática cuántica. La creciente digitalización e interconexión de nuestro mundo, a menudo sólo se considera desde el punto de vista de los avances tecnológicos que facilitan nuestra vida cotidiana y hacen que nuestro trabajo sea más simple y seguro. Un examen más detallado indica un panorama más complejo. A diferencia de las revoluciones tecnológicas anteriores, la digitalización evoluciona a un ritmo exponencial. Debido a que vivimos en un mundo interconectado y de múltiples facetas, la digitalización está transformando rápidamente las economías nacionales y los modelos de interacción social. A nuestro alrededor, el mundo del trabajo está cambiando y así deben cambiar los sistemas de seguridad social.

El desafío que supone para las grandes instituciones nacionales de protección social es seguir el ritmo del cambio. En el mundo del trabajo, se observa un número creciente de

⁷² Secretaría General de la AISS. Asociación Internacional de la Seguridad Social. 10. Desafíos mundiales para la seguridad social. 2016. Ginebra. Suiza

sistemas de producción con su propia organización, trabajo colectivo, formas de empleo independiente en las que las personas trabajan desde su casa o en cualquier parte del planeta con un suministro en tiempo real. Vemos un creciente uso de vehículos aéreos no tripulados, impresoras tridimensionales y robots que contribuyen a los resultados económicos de muchos países. En un futuro cercano, los robots podrán reemplazar progresivamente muchas formas tediosas, penosas o peligrosas de trabajo humano. Esto es bueno. Los sistemas de seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo, se desarrollaron en respuesta a los riesgos resultantes de las estructuras sociales, los mercados laborales, las relaciones profesionales y las tecnologías de producción “industrial” de mediados del siglo XX. La probable disminución de ciertas formas de empleo y de algunas profesiones, así como la tendencia a la individualización, la flexibilización y la “informalización” que caracterizan a las nuevas formas de trabajo, como el “trabajo en nube”, plantean importantes desafíos para la financiación tradicional de muchos regímenes de protección social. Las condiciones de trabajo están evolucionando en muchos sectores. En algunos, ya existe una mayor flexibilidad en las horas de trabajo. Si estas condiciones se imponen, los trabajadores pueden considerarlas como una fuente de inseguridad, aunque también tienen aspectos positivos. Uno de ellos es la reducción prevista de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, ya que será posible automatizar las tareas peligrosas. El incidente de Fukushima ilustra cómo los robots pueden ayudar a prevenir la exposición a grandes riesgos, como la radiactividad. Si bien es un caso extremo, el pensamiento lateral muestra las posibilidades no explotadas de las tecnologías robóticas centradas en el ser humano. También existen riesgos. La mayor dependencia de la robótica sólo puede seguir siendo positiva si se acompaña de reglamentaciones sólidas para proteger a los trabajadores y prevenir accidentes y lesiones en el lugar de trabajo. Los robots no deben usarse como justificación para disminuir la prevención en el lugar de trabajo. Las personas que trabajan junto a robots infatigables de alto rendimiento y a nuevos procesos tecnológicos tendrán que adaptarse. Un punto esencial es cómo el uso de herramientas digitales, nuevas máquinas e inteligencia artificial, afectará al empleo en sectores tradicionales y si estimulará la creación de empleos en la industria.

5.10. DESAFÍOS RELACIONADOS CON LAS TIC.⁷³



La aplicación intensiva de las TIC supone desafíos. Uno de ellos es garantizar la calidad y la rentabilidad de los sistemas de seguridad social basados en las TIC. Los retrasos, los costos subestimados y los gastos excesivos en los presupuestos, son algunos riesgos de la elaboración de muchos proyectos basados en las TIC. Un segundo desafío es el subdesarrollo de los mercados nacionales de TIC que incide en las opciones del cliente y en el suministro y el mantenimiento de los productos. Un tercer desafío es la buena gestión de tecnologías y sistemas complejos, en particular las tecnologías de interoperabilidad, esenciales para la interconexión de sistemas e instituciones. Son esenciales normas comunes en materia de TIC para las administraciones de la seguridad social y otros organismos públicos, aunque a veces son incompletas o inexistentes. Todos deben superar la brecha digital. Los que suelen quedar excluidos del acceso efectivo a la cobertura son las personas vulnerables y los grupos marginales. Otros desafíos son la calidad y la protección de los datos. Se trata de condiciones indispensables para el uso fiable y conforme de un volumen de datos detallados cada vez mayor. La gestión de datos es hoy una disciplina esencial para las instituciones de seguridad social modernas. Los avances en esta área consisten en la implementación de sistemas de datos maestros y de apoyo a las decisiones. Por un lado, el acceso a datos personales precisos y fiables es cada vez más importante para las administraciones de la seguridad social y, por otro, la posibilidad de que los datos sean gestionados y extraídos más fácilmente es un motor adicional de la innovación. Sin embargo, las cuestiones de seguridad electrónica afectan a todos los países y aumentan con la intensificación del uso de datos en plataformas web. La piratería y el robo de datos personales representan amenazas universales y constantes.

⁷³ Ibidem.

5.11. ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL.⁷⁴



A las barreras de acceso a la justicia se suman las barreras de permanecer en procesos largos cuyo resultado es muchas veces incierto. Como lo indicaron algunos jueces, los procesos de declaratoria de contrato realidad son difíciles por la cantidad de pruebas que hay que ordenar, practicar y evaluar. Pese a que la ley laboral consagra la presunción de que la relación personal de trabajo está regida por un contrato de trabajo, lo que es una gran ventaja probatoria, algunos demandantes tienen dificultades para probar que existió una relación personal de trabajo.

Para algunos demandantes sus únicos posibles testigos aún trabajan con el empleador, lo que disminuye las posibilidades de que declaren a su favor. Otros no logran probar los extremos temporales de la relación laboral lo que disminuye el valor de su reclamación al período que sí pueden probar. Finalmente, en algunas ocasiones los abogados que los defienden, a causa de su falta de técnica jurídica, disminuyen sus posibilidades de éxito. Adicionalmente, debido a la congestión judicial los procesos muchas veces se extienden en el tiempo lo que para el trabajador en ocasiones genera un desgaste adicional mientras que para el empleador puede ser una estrategia jurídica para motivar la conciliación del trabajador.

En la mayoría de los casos, los trabajadores son demandantes de ocasión, que se enfrentan al aparato de justicia pocas veces en la vida, y para quienes acceder a la justicia tiene un costo alto en términos de recursos económicos y de tiempo.

En contraste, los empleadores demandados son muchas veces demandados frecuentes, que cuentan con abogados expertos y versados en el litigio laboral lo que les permite poner esas economías de escala a su servicio, incrementando sus posibilidades de éxito.²³⁶ Finalmente, incluso si el trabajador de nuestro ejemplo ganara el proceso

⁷⁴ Ibidem.

laboral y consiguiera la declaratoria del contrato realidad, la materialización de su derecho depende de su capacidad para ejecutar la sentencia lo que no siempre es fácil. Como señalaron algunos jueces, las personas naturales pueden insolventarse para evitar pagar la condena o ser ejecutados y las empresas medianas y pequeñas que son las principales empleadoras, pueden liquidarse y reconstituirse dificultando el cobro por parte del trabajador.



Ilustración 23⁷⁵

⁷⁵ Centro de Estudios Jurídicos Carbonell. (2022, 18 noviembre). La justicia laboral del futuro. Miguel Carbonell. <https://miguelcarbonell.me/2022/10/20/la-justicia-laboral-del-futuro/>

5.12. ANÁLISIS RELACIONADOS CON EL RIESGO LABORAL Y GENERO.⁷⁶



Las mujeres continúan expuestas a situaciones de discriminación en los diferentes ámbitos de la sociedad, especialmente a la vida familiar, a la educación y al trabajo, generando situaciones de desventaja para las mujeres trabajadoras, por ejemplo: Feminización histórica de las labores de cuidado a nivel familiar y comunitario, que ha afectado en sobrecargas de trabajo que inciden en la salud física y mental de las trabajadoras.

Subregistro de datos sobre las mujeres y la población LGBTIQ+5 en los sistemas de información para capturar correctamente las variables de sexo, identidad de género y orientación sexual para los y las trabajadoras, así como el reporte de enfermedades y accidentes de trabajo.

Exposición a situaciones de violencia basada en género, en adelante VBG, en el contexto familiar y laboral que pueden afectar la autoestima, la salud, la integridad física y psicológica, la libertad y seguridad de la víctima; repercutiendo en el desarrollo profesional y la igualdad de oportunidades laborales. La menor probabilidad de acceso a empleos formales que trae como consecuencia menor representación en espacios organizativos sindicalizados limitando la gestión de demandas frente a mejores condiciones laborales. Igualmente incide en la baja participación de las mujeres en la toma de decisiones vinculadas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las mujeres con menos años de escolaridad enfrentan barreras para acceder a empleos mejor remunerados, lo que restringe su autonomía económica. Ausencia de estudios sobre el perfil antropométrico con enfoque diferencial, los cuales son necesarios para diseñar elementos de protección personal -EPP- adaptados a la biología y medidas ergonómicas de las mujeres y población LGTBIQ+, que permita una correcta protección

⁷⁶ Mesa técnica en el año 2024. Ministerio del Trabajo, desde la Dirección de Riesgos Laborales. Guía para la inclusión del Enfoque de Género en el SG-SST para el Sector Público

a la exposición de riesgos laborales. Reforzar los sistemas de información de estadísticas de siniestralidad, estudios, investigaciones, entre otros, por ejemplo, la afectación de las enfermedades hormonales como la endometriosis en los ambientes de trabajo, que permitan el análisis de datos estadísticos sobre enfermedades laborales y accidentes de trabajo de las mujeres y población LGTBIQ+.

La exposición de las mujeres que trabajan en contextos rurales y/o territorios con presencia de actores armados, las cuales se encuentran en una situación de vulnerabilidad acentuada y múltiple.

5.13. RELACIONES LABORALES Y BIOÉTICA DERECHO Y BIOÉTICA SEGUNDA PARTE.⁷⁷



En algunas ocasiones el derecho necesitará acudir a estas ciencias para poder emitir un juicio de valor. Así, por ejemplo: un juez puede necesitar de un informe pericial de un biólogo con el fin de poder aplicar el derecho, o el Congreso puede, en alguna ocasión, nombrar un Comité de Ética para que emita un informe sobre un tema concreto. Esta no es la única dificultad, existen otras y una de ellas afecta a la relación entre el derecho y la biología porque de hecho muchas veces el derecho olvida al hombre y su dignidad, supeditándolo a otros intereses. El "Derecho" como la "Bioética" ejerce un control social en un ámbito en que están en juego derechos e intereses de todos y cada uno de los individuos de una comunidad. Coinciden también en que para ambos debe haber una regulación normativa detallada, es necesario que el legislador intervenga ordenando conductas, lo que no puede quedar al libre arbitrio de profesionales e investigadores. La Bioética no es sencillamente «Ética», por ejemplo, una rama de la ética que se ocupa de la vida, o una aplicación de la ética a la vida. Pues con este género de respuestas nada logramos aclarar en realidad. ¿Acaso la ética no se ocupa siempre de algo que vive? ¿Y dónde podrá aplicarse la ética si no es a algo que está viviendo? La Bioética no es, exclusivamente "ética", es también Moral (equivalente a todo cuanto se refiere a las normas que presiden a un grupo humano dado entre otros grupos). Tampoco se reduce ni a la ética, ni a la moral, ni a la política, ni al derecho, aunque los problemas de los cuales se ocupa sean problemas éticos, o morales, o políticos, o jurídicos. Se ocupa de problemas que, aunque semejantes a los que tradicionalmente se planteaban, han de experimentar un replanteamiento nuevo en función de las grandes novedades que caracterizan a nuestro presente. Es de esta confluencia de donde ha surgido el punto de vista bioético. Pues esta confluencia ha determinado la aparición de situaciones nuevas, que desbordan ampliamente las fronteras de la ética, de la moral, de la política, del derecho, de la medicina o de la biología tradicionales.

⁷⁷ Asociación de Bioética de Cataluña. (s. f.). Bioética y derecho. Asociación de Bioética de Cataluña. <https://bioetica.cat/bioetica-y-derecho/>

5.14. DEFINICIÓN DE EDADISMO.⁷⁸



El envejecimiento es un proceso natural que tiene lugar durante toda la vida y que, aun siendo universal, no es uniforme. La forma en la que envejecemos está determinada por las relaciones que tenemos con el entorno social y físico en el que hemos vivido a lo largo de nuestra vida. La manera en la que envejecemos varía también según algunas características personales como la familia en la que hemos nacido, nuestro sexo y nuestro origen étnico. Cuanto más tiempo vivimos, más diferentes somos de los demás, lo cual hace que la diversidad sea una característica distintiva de la vejez. Nuestra edad refleja el número de años que hemos vivido. Sin embargo, a quién se considera una persona joven o una persona mayor depende del contexto, el propósito y la cultura. A los 18 años, una persona puede ser considerada demasiado mayor para poder aprender a ser un gimnasta de competición y, a la vez, demasiado joven para ocupar un puesto político de gran responsabilidad. Las distintas culturas difieren también entre sí en lo que respecta a lo que se considera vejez, edad mediana y juventud. Un siglo atrás, en Europa occidental y América del Norte, la vejez comenzaba mucho antes de lo que lo hace hoy. La forma en la que pensamos, sentimos o actuamos respecto a la edad y el envejecimiento (propios y de los demás) puede ayudarnos a prosperar o puede limitar la vida que llevamos y las libertades de las que gozamos. Cuando los sesgos basados en la edad impregnan nuestras instituciones (por ejemplo, las legislativas, las de salud y las educativas), pueden crear y perpetuar disparidades entre los grupos de tal manera que el cambio a nivel individual no permita por sí solo abordar el edadismo, como lo ha puesto de manifiesto la investigación sobre el sexismo (2) y el racismo (3). Se denomina “edadismo” a los estereotipos, los prejuicios y la discriminación dirigidos contra otras personas o autoinfligido por razones de edad. El edadismo afecta a personas de todas

⁷⁸ Informe mundial sobre el edadismo. Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud; 2021. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. <https://doi.org/10.37774/9789275324455>.

las edades y será el único término que se usará en este informe para hacer referencia a los estereotipos, los prejuicios y la discriminación por razones de edad.

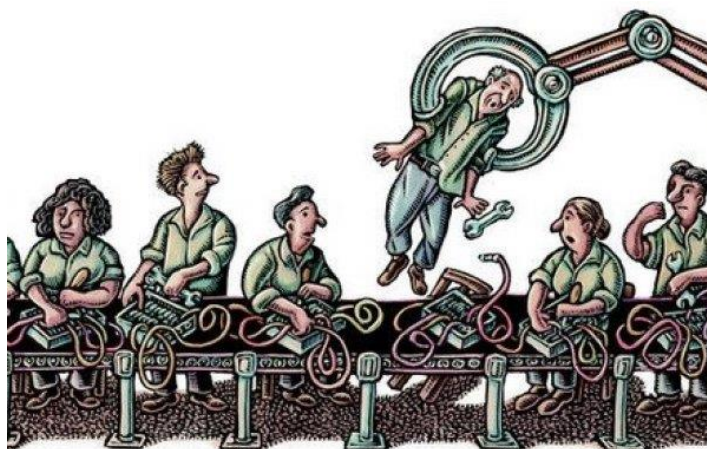


Ilustración 24⁷⁹

⁷⁹ Ciudad, L. (2024, 2 julio). ¿Qué es el edadismo? La discriminación cada vez más frecuente en el mundo laboral - Revista La Ciudad. Revista la Ciudad. <https://laciudadrevista.com/que-es-el-edadismo-la-discriminacion-cada-vez-mas-frecuente-en-el-mundo-laboral/>

6. RED DE BIOÉTICA Y TRABAJO.

INTEGRANTES DE LA MESA DE TRABAJO DEL PROGRAMA RADIAL.

6.1. DIRECTOR DEL PROGRAMA.

Gabriel Ignacio Gomez Marín



Precursor e impulsor en América Latina de la bioética laboral, Doctor en Derecho de la Universidad Externado de Colombia, Profesor de la Policía Nacional, 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 treinta años, 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).

6.2. INSPECTORES DE TRABAJO DEL MINISTERIO 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

Adolfo Torres Gutiérrez.

Jhon Alexander Fajardo Abril.

Natalia Calderón Páez.

Edgar Contreras. Leonardo Guio.

Rosalba Castillejo Rash.

Silvia Helena Pérez Sanjuanelo.

Sandra Lara Chantre.

Olga Leticia Marsiglia Ortiz.

Nataly Alejandra Vallejo.

Jennifer Villabon Peña.

Profesional Especializada:

Kelli Jhoana Molina Bernal

6.3. CONFERENCISTAS.

- Adriana Solano, presidente del Consejo Colombiano de Seguridad.
- Aida Stella Duarte Bareño, funcionaria de la Subdirección de Protección Laboral de Derechos Fundamentales del Ministerio de Trabajo.
- Alejandra Trujillo de la FESCOL (Fundación Friedrich Ebert Stiftung).
- Ana Salamanca Álvarez, Intersindical de Trabajo Doméstico.
- Andrés Ignacio Sánchez Zúñiga, Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo del Ministerio del Trabajo.
- Andrés Vera, Escuela Nacional Sindical.
- Angela Bernal Medina, Rectora de la Universidad Piloto de Colombia.
- Angela María (Gómez Marín 2004), directora de la Fundación Construyéndonos.
- Bernardo Alfredo Prieto Ruiz y Yilmar Robledo, conferencistas de la Alcaldía de Bogotá.
- Carlos Arturo Alaix Cuellar: Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Tocancipá de la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio del Trabajo.
- Carolina Aránzazu Osorio, ONU Mujeres.
- Carolina Castro, Especialista en Gerencia de Proyectos, Docente de CORPEIS.
- Catalina Sánchez, subdirectora de Formalización y Protección del Empleo del Ministerio del Trabajo.
- Cristhian Polo Acosta, funcionario de la subdirección de inspección del Ministerio del Trabajo.
- Doris Yohanna Guerrero Pérez, Grupo Interno de trabajo para la reparación Integral a las Víctimas del Ministerio del Trabajo.
- Elével Marsiglia Morales, Profesor de Ética y Bioética, Filósofo, Abogado y Mg en Bioética.
- Fran Charrys, director de Colpensiones de la regional Bogotá.

- Gabriel Pérez Puentes de la Confederación General del Trabajo.
- Isabel Del Carmen Agatón Santander, Dirección De Derechos Fundamentales Del Trabajo del Ministerio del Trabajo.
- Jaime Duran García, Decano de Ingeniería Mecatrónica de la Universidad Piloto de Colombia.
- Jesús Emiliano Castañeda Palacios. Consultor empresarial.
- Jimena Espeleta: Docente Universidad Piloto de Colombia.
- Johana Paola Montesdeoca Vargas, Profesional Especializada del GPIVC del Ministerio del Trabajo.
- José García Betancur de la Federación Colombiana de Entidades Autorizadas para la Afiliación a la Seguridad Social Integral de los Trabajadores Independientes – FEDECOLTIA.
- Juan Sebastián Castellanos Giraldo: Profesional en entrenamiento deportivo de la universidad del Área Andina.
- Karen Varela Valencia, Grupo interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con el Enfoque de Género del Ministerio del Trabajo.
- Katherine Vásquez Activista, Feminista y Abogada.
- Laura Cañón, Profesional de la salud – Enfermera.
- Laura Gil, Coordinadora de mejoramiento continuo sobre buenas prácticas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el ingenio Carmelita S.A.
- 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.
- Lilia Fernanda Benavides Burbano, Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género, Ministerio del Trabajo.
- Lubica Milena Buitrago Ramírez.

- Luisa Fernanda Niño Molina, Grupo Élite Para la Equidad de Género GEEG. Inspectora de trabajo 28 grupo PIV. Dirección territorial Bogotá del 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.
- 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.
- María Laura Fino, Especialista de la (Fino 2022) sobre las Normas Internacionales de Trabajo.
- Mariana Duque Gaviria, Coordinadora de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos
- Marta Gladys Arenas Saldarriaga, Profesional del Grupo Interno de trabajo para la Reparación Integral a las Víctimas del Ministerio de Trabajo.
- Mateo Guio y Valentina Ariza: Estudiantes de Ingeniería Civil de 10 semestre de la Universidad Piloto de Colombia.
- Mauricio Rubiano Bello, director de Derechos Fundamentales del Trabajo, del Ministerio de Trabajo.
- Maury Eliana Valencia, Especialista en Estado, Políticas Públicas y Desarrollo- Universidad de los Andes.
- Miguel Pérez, presidente de ACOSET.
- Mónica Garcés García, subdirectora adjunta de Programación y Evaluación del Fondo Social Europeo.
- Mónica Tatiana Delgado Prada, Firmante de Paz, Investigadora y Comunicadora popular, hace parte de la Organización Manuelitas y de la Federación Democrática Mundial.
- Nancy Moreno y Matilde Mora, Experta en temas de mujer rural.
- Natalia Báez Sandoval, Estudiante de psicología.
- Natalia Franco, directora CIDER - Universidad de los Andes.

- Olga Beltrán y Cesar Camargo Rosa, oficina de Egresados de la Universidad Piloto de Colombia.
- Plubio Gudberto Niño, director de la Corporación Colegio Mayor de Cultura y Ciencias.
- Roberto Gutiérrez, Gerente de Jabones Hada.
- Roció Urón Durán, Coordinadora nacional del proyecto de lucha contra la trata de personas de la Oficina de Naciones Unidas contra la droga y el delito.
- Rubiela Agámez Aguas, Inspectora Grupo Elite de Inspección Laboral de Equidad de Género del Ministerio del Trabajo.
- Sakura Ardila Ortiz: vicepresidenta de ASTRASEX y Socióloga con maestría en métodos cuantitativos en ciencias sociales.
- Sara Caicedo consultora de la empresa Me Empleo 4.0.
- Valentina Guarín Mora, Profesionales de la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo del Ministerio del Trabajo.
- Yolanda Angarita Guacaneme, Coordinadora del grupo de Archivo Sindical del Ministerio del Trabajo.
- Yudith Carmenza Guerrero Bolaños: Coordinadora del Grupo de Riesgos Laborales de la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio del Trabajo.
- Angela A Gómez: Inclusión de personal senior dentro de la fuerza laboral – enfoque de liderazgo transformacional.
- Juan Sebastián Castellanos Giraldo: Deporte y relaciones laborales.
- Edson Páez: Profesionalización del deporte y la recreación.
- Carolina Calle y Carol Bibian Herrera Rodríguez: Dignificación del trabajo sexual en Colombia.
- Eliana Carolina Báez Sandoval: Trabajo rural, paz y el conflicto.
- Alfredo Bernal Rivera: Democracia y participación ciudadana.

- Franz Henry Barbosa Amaya: Redes de bioética del mundo del trabajo y la bioética laboral.
- Elével Marsiglia Morales: El vacío de valores y principios éticos en la sociedad colombiana.
- Leonardo Guio Romero - Inspector de Trabajo del Ministerio del Trabajo. Dirección Territorial de Cundinamarca: Características de la conciliación.
- Yudith Carmenza Guerrero Bolaños: Coordinadora del Grupo de Riesgos laborales de la Dirección Territorial de Cundinamarca, del Ministerio de Trabajo: Sistema general de riesgos profesionales.
- Jorge Eliécer Prieto Herrera - Consultor Internacional Organizacional: Mega tendencias administrativas – Benchmarking.
- Jimena Espeleta: Docente de la Universidad Piloto de Colombia. Mateo Guio y Valentina Ariza – Estudiantes de la Universidad Piloto de Colombia. Presentación tesis de grado ingeniería civil, sobre bioética.
- Álvaro Pedraza Osorio: La industria del Cannabis en Colombia: entre la oportunidad de generación de empresa y empleos y la bancarrota por falta de condiciones para su competitividad.
- Carmen Sofía Támara Ochoa: Trabajadoras del sector financiero.
- Leidy Alexandra Arévalo Peña: Formalización laboral.
- Karla Vanessa Enríquez Wilches y Janneth Bolívar Páez: Abolicionismo del trabajo sexual.
- Natalia Calderón Páez: Salud mental en el trabajo.
- Alexander Bustamante Toro: Visión general de la consulta previa y el derecho fundamental de las comunidades étnicas.
- Efraín Méndez Castillo: Principios de la Bioética.
- Carlos Andrés Ballen Del Busto: Reforma Pensional.
- Sandra Marcela Meneses: Estabilidad Laboral Reforzada.

- Carlos Arturo Rivero: Coordinador Grupo Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo.

6.4. LINKS RELACIONADOS.

Ministerio de Trabajo.



Organización Internacional de Trabajo.



Universidad Piloto de Colombia.



Centro Internacional de Formación – OIT



Colegio de Inspectores de Trabajo.



**Observatorio de Bioética y Derecho.
Universidad de Barcelona.**



**Instituto de Bioética Universidad
Javeriana.**



**Observatorio del Mercado de Trabajo
y la Seguridad Social - Universidad
Externado.**



Curso Abierto de Inserción Laboral.



Centro de Ética Aplicada.



**Revista Colombiana de Bioética -
Universidad del Bosque.**



Red de Comités de ética.



**Red de Radio Universitaria de
Colombia.**



Colegio de Abogados del Trabajo.



**Red Latinoamericana y del Caribe de
Bioética - Unesco.**



Unipiloto Radio Online.



Centro de Formación y Ética.



**Asociación Colombiana de Empresas
de Servicios Temporales.**



Sociedad BIC – Empresas con propósito.



Universidad la Gran Colombia.



Universidad Libre - Colombia.



Centro de Ética Aplicada.



Organización internacional de migración.



Colpensiones.



ONU mujeres.



Ecopetrol.



Escuela Nacional Sindical.



Colegio de Juristas del Quindío.



Fundación Construyéndonos.



Jabones Hada.



Colegio Mayor de Cultura y Ciencias.



Me Empleo 4.0



6.5. DIANA RODRÍGUEZ.

Directora de parafiscales de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, abogada especialista en derecho administrativo, derecho contractual, relaciones jurídico-negociales y en derecho penal.



6.6. LUZ ANGÉLICA SERNA CAMACHO.

Asesora de la Subdirección Jurídica de Parafiscales de la UGPP. Abogada, egresada de la Universidad Externado de Colombia, Contadora Pública de la Pontificia Universidad Javeriana, especialista en Derecho Tributario, así como en Derecho Laboral y de la Seguridad Social de la Universidad del Rosario. Se ha desempeñado como consultora de empresas del sector privado, específicamente en las áreas legales, administrativas y de Gobierno Corporativo, así como en entidades del sector público, donde ha ocupado cargos como subdirectora de Impuestos a la Propiedad del Distrito.



6.7. JORGE AMAURY GOMEZ RAMÍREZ.

Abogado especialista en derecho público, director territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo y ha sido director territorial de Cundinamarca del Ministerio de Trabajo, laboro en Arauca en la gobernación y como Inspector de Trabajo del Ministerio de Trabajo.



6.8. CESAR AUGUSTO DURAN CAMACHO.

Administrador de Empresas con especialización en Gerencia Financiera y más de 25 años de experiencia en la gestión de procesos pensionales en los sectores público y privado. Actualmente, se desempeña como profesional especializado en la Dirección de Pensiones de la UGPP. Destacado por su enfoque en el mejoramiento continuo, el trabajo en equipo y el liderazgo, compartiendo su conocimiento para el desarrollo colectivo. Hombre de familia, creyente en Jesucristo y con fe en que las cosas siempre pueden mejorar con trabajo, perseverancia y esfuerzo tanto en lo individual como en equipo.



6.9. ESTEFANÍA SERNA RAMÍREZ.

Estefanía Serna Ramírez es Abogada, antropóloga, especialista en Derecho Administrativo y Magister en Derecho. Con más de siete años experiencia en asesoría jurídica y consultoría en derecho constitucional y administrativo, con un enfoque particular en la defensa de derechos fundamentales de las mujeres. Cuento con una sólida formación y experiencia en investigación socio-jurídica, con enfoque interseccional y de género. Actualmente trabaja como experta en género de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales, UGPP.



6.10. SERGIO HERNÁN RUIZ GALINDO.

Subdirector de Parafiscales de la UGPP, Economista bilingüe, con Maestrías Internacionales en Administración de Empresas y Marketing Digital; cuenta con más de 19 años de experiencia laboral en los sectores público, privado y académico. Experto en cultura financiera, economía conductual, planeación estratégica, desarrollo organizacional y seguridad social. Especialista en Neuromarketing y Derecho Comercial.



6.11. ANGIE JULIETH GARCÍA ECHAVARRÍA.

Cargo: Asesora (e). Dirección de Estrategia y Evaluación. Angie Julieth García Echavarría. Economista de la Universidad de La Salle, especialista en Gerencia Financiera Internacional de la Universidad Libre y Magíster en Analítica de Datos de la Universidad Central. Cuenta con más de diez años de experiencia en la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), donde ha desempeñado funciones en la Subdirección de Determinación de Obligaciones Parafiscales, la Subdirección de Cobranzas y actualmente en la Dirección de Estrategia y Evaluación, enfocada en la caracterización y el análisis de la evasión. Su labor se orienta al fortalecimiento de las estrategias institucionales y al análisis del comportamiento de los aportantes, mediante el uso de herramientas analíticas y la generación de conocimiento para la toma de decisiones.

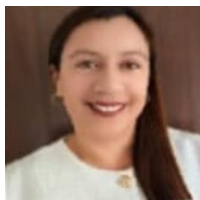


6.12. JESSICA JOHANA QUIROZ CASTRO.

Contadora Pública de la Universidad Cooperativa de Colombia, Especialista en Gerencia Pública y Control Fiscal de la Universidad del Rosario y Magíster en Gerencia de la Innovación Empresarial de la Universidad Externado de Colombia. Ha desarrollado una sólida trayectoria en el sector público, ocupando cargos como Asesora de Despacho, subdirectora Financiera y actualmente directora de Estrategia y Evaluación de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP). Su experiencia incluye, la dirección de procesos de planeación estratégica, gestión financiera y presupuestal, evaluación institucional y análisis económicos y estadísticos, orientados en fortalecer la gestión pública y la toma de decisiones basada en datos.



6.13. MARTHA JANNETH PERALTA CAMACHO.



Martha Janneth Peralta Camacho, Cargo: Profesional Especializada, Dirección de Parafiscales de La UGPP contadora publica con énfasis en sistemas y economía solidaria, especialista en derecho tributario y en revisoría fiscal y auditoria internacional.

6.14. NORA ESPERANZA HENAO ÁVILA.



Nora Esperanza Henao Ávila, Cargo: Profesional Especializado Subdirección de Integración Dirección de Aportes Parafiscales. Economista de la Universidad Jorge Tadeo Lozano de Bogotá, Especialista en Derecho Laboral y Sistema de Seguridad Social, con experiencia de más de 20 años en procesos de aportes en los subsistemas de Pensiones, Salud, Riesgos Laborales, Subsidio Familiar, SENA e ICBF. Ha desempeñado cargos en Administradoras del SPS entre las cuales se destaca una de las cajas de compensación familiar con mayor trayectoria en el país, Coordinadora del equipo Seguimiento a las Administradoras en la Dirección de Parafiscales de La UGPP durante 8 años, donde participó en el definición, implantación, socialización y seguimiento a los estándares de procesos de cobro desde su entrada en vigor en el año 2013 y en la estructuración y ejecución del Plan de Acción contra la afiliación ilegal de independientes con la coordinación de actividades interinstitucionales desde el año 2022. Desarrollo y ejecución de más de 500 capacitaciones y conferencias a nivel nacional sobre cultura de pago al Sistema de la Protección Social dirigida a ciudadanos y empresarios desde el año 2015. Actualmente apoyo transversal en temas estratégicos de la Subdirección de Integración de Aportes Parafiscales.

6.15. MARÍA J. BELTRÁN DE PÉREZ.

Escritora y docente pensionada, madre de Angela María Pérez Beltrán.



6.16. LUCIANO GRISALES LONDOÑO.



Luciano Grisales Londoño lidera, desde julio de 2023, la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), una entidad clave del Estado colombiano en el fortalecimiento del Sistema de Protección Social. Ingeniero agroindustrial, administrador de empresas y especialista en Gerencia Pública, cuenta además con estudios de Maestría en Planeación Territorial y Dinámicas de Población; una combinación que refleja su visión estratégica y compromiso con la eficiencia institucional. Su trayectoria en el sector público incluye cargos como asesor en la Alcaldía de Armenia (Quindío) y secretario de Despacho en la Alcaldía del municipio de Quimbaya (Quindío). Su experiencia legislativa también es destacada: fue representante a la Cámara por el departamento del Quindío durante dos periodos consecutivos (2014–2018 y 2018–2022), donde se consolidó como un líder regional enfocado en temas sociales. Su trabajo se ha orientado en la defensa de temas sociales, ambientales, agrícolas y de desarrollo sostenible; así como el trabajo permanente en pro de la organización social y comunitaria como alternativas al desarrollo del país y de su departamento. La UGPP, entidad adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, tiene como misión fortalecer la cultura del cumplimiento en los aportes al Sistema de Protección Social, a través del seguimiento y control efectivo de estas

obligaciones. Además, desempeña un papel fundamental en la formalización del mercado laboral colombiano. Actualmente, la entidad administra la nómina de más de 300 mil pensionados provenientes de diversas entidades públicas liquidadas. Bajo la dirección de Grisales Londoño, la UGPP continúa consolidándose como un actor fundamental en la sostenibilidad del sistema pensional y en la modernización de la gestión pública en Colombia.

6.17. ANDRÉS FELIPE SIERRA SAMACÁ.



Economista con especialización en gerencia de proyectos públicos y privados. Cuenta con una sólida experiencia en la formulación, seguimiento y evaluación de proyectos, utilizando metodologías reconocidas como PMI®, GPM® y metodologías ágiles, así como en investigaciones sectoriales para agremiados. Formación Académica: Economista y Especialista en Gerencia de Proyectos de la Universidad Piloto de Colombia. Conocimientos Técnicos: Experiencia en implementación de proyectos de inversión pública (MGA, BPIN), manejo de software como MS Project, SAP, Power BI y análisis de datos (Big Data, NoSQL, Hadoop, Hive). Experiencia Laboral Destacada: Asesor en la UGPP: Actualmente se desempeña como asesor de la Dirección de Estrategia y Evaluación en la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP), desde mayo de 2024. Investigador Gremial en Asomicrofinanzas: Desempeñó un rol clave como Investigador Gremial, donde fue responsable de la elaboración de informes mensuales y trimestrales, análisis de comportamientos de asociados y control presupuestal (p. 6). Director Económico y de Proyectos: Lideró la oficina de gestión de proyectos (PMO) en Luxus Vip Sas, enfocándose en la obtención de resultados financieros positivos y la estandarización de procesos bajo directrices del PMI (p. 3). Director Administrativo y Técnico de Proyectos: En Mechanical Control, fue responsable de la formulación, evaluación y seguimiento de proyectos técnicos, financieros, ambientales y socioeconómicos (p. 5). Persona con liderazgo, compromiso y excelentes relaciones interpersonales, con una trayectoria probada en el sector público y privado.

7. EPILOGO.

7.1. 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."⁸⁰

7.2. 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,

⁸⁰ Diario Palmira hoy, Ángela María Guzmán, 8 de mayo de 2004.

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 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 encargarlos 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”.

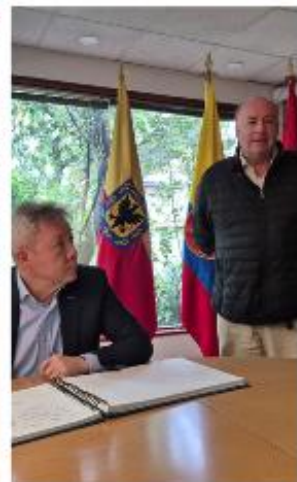
“Universitates de Maestros y Universitates de Estudiantes”

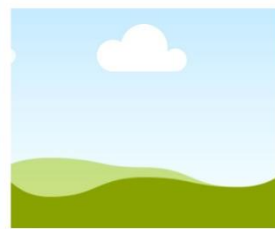
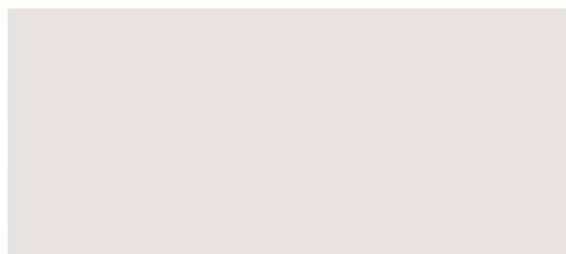
En algunos casos el principio aglutinante de las condensaciones universitarias primitivas fue constituida por el grupo de maestros más que por el de estudiantes por lo cual el régimen administrativo dependió del cuerpo profesoral: Universita magistrorum más que Universitas scholarium. Diverso fue el 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”.⁸¹

⁸¹ Portal web: Universidad Piloto www.unipiloto.edu.co. Obtenido 25/07/2022.

8. GALERÍA.







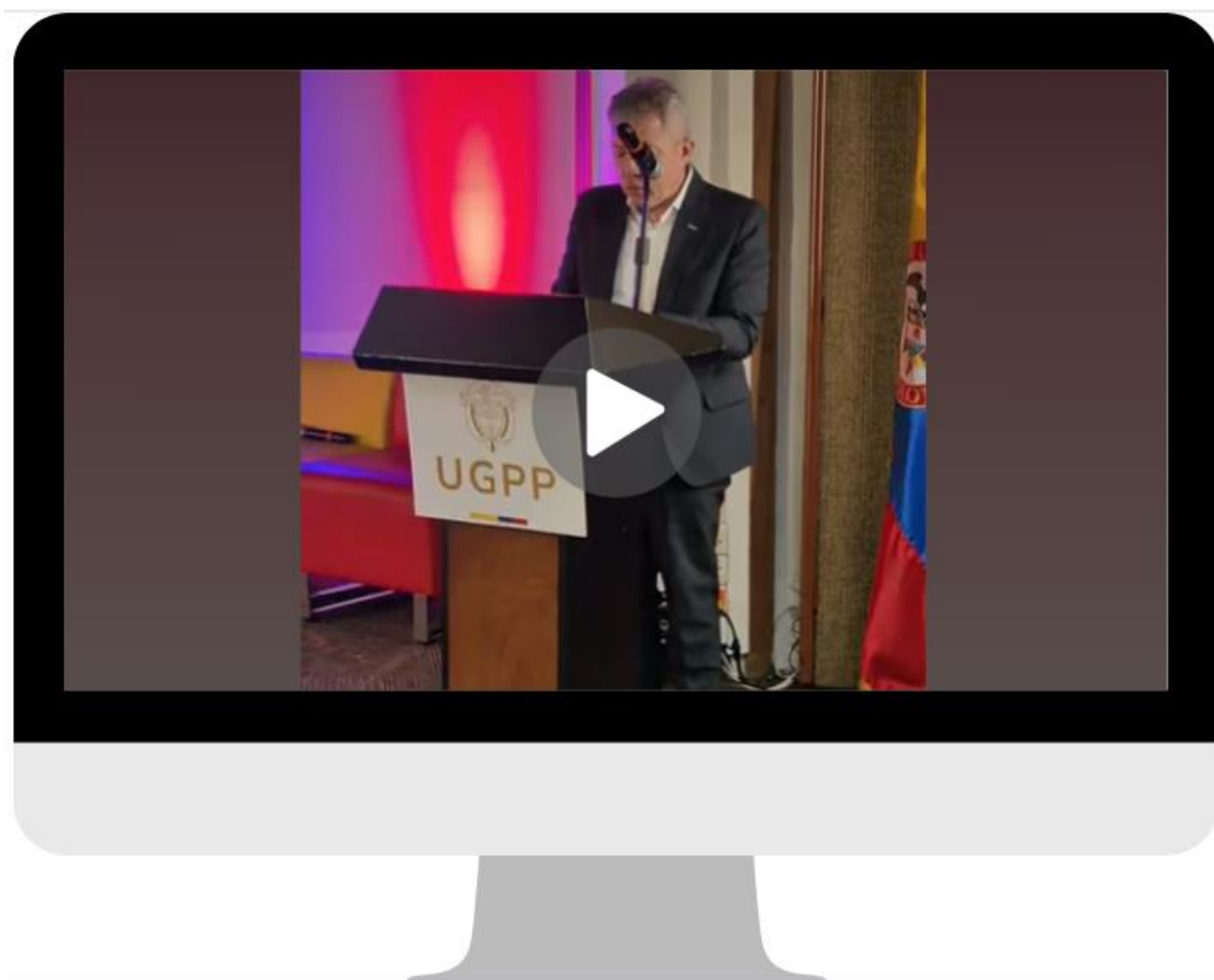






**Errores comunes
en los aportes al SSSI**

**Brechas de género en el SSSI:
un diagnóstico necesario**









La línea de investigación avalada y validada para la Convocatoria Nacional para el Reconocimiento y Medición de Grupos de Investigación Desarrollo Tecnológico o de Innovación y para el Reconocimiento de Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología del Ministerio de Ciencias de Colombia, cuyo propósito principal es la oferta institucional del sector trabajo, la política pública del trabajo digno y decente, la difusión de normas para una cultura de la legalidad laboral.

CERTIFICA QUE:

Participó activamente con la creación de contenido para podcast, audiolibros y página web, en el seminario taller investigativo, sobre:

El compromiso de la UGPP con la cultura de la contribución y la igualdad de género., con la perspectiva de la bioética laboral, donde se analizaron los siguientes aspectos: ¿Sabes cómo acceder al Subsidio Familiar por medio de tu caja de Compensación Familiar? ABC del Sistema de Seguridad Social Integral, Aprende a cotizar correctamente al SSSI y asegura tu futuro, Equilibrio que genera bienestar: Medidas de conciliación entre la vida personal y laboral. Datos de Brecha de Género. Beneficios de la formalización para los trabajadores, empleadores e independientes. Brechas de género en el sistema de seguridad social: un análisis crucial.

Dado en Bogotá a los 4 días del mes de diciembre de 2025

Gabriel Ignacio Gómez Marín

Doctor en derecho

Director Programa radial El mundo del trabajo y la bioética laboral





9. AFICHES

MINISTERIO DEL TRABAJO



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



Perfil profesional del inspector de Trabajo

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



Todos los jueves

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



o haz clic aquí



MINISTERIO DEL TRABAJO



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



Resumen de la primera y segunda temporada de 2022.

Escucha las conclusiones y análisis de las conferencias transmitidas.

Todos los jueves

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



o haz clic aquí



MINISTERIO DEL TRABAJO



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



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

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

Todos los jueves

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



o haz clic aquí



MINISTERIO DEL TRABAJO



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



Prevención acoso laboral

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



Todos los jueves

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



o haz clic aquí



El empleo es de todos Mintrabajo



U2Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA

El Mundo del Trabajo




Bioética y 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

El empleo es de todos Mintrabajo



U2Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA

El Mundo del Trabajo




Bioética y 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

El empleo es de todos Mintrabajo



U2Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA

El Mundo del Trabajo

Programa radial y La Bioética Laboral

DIALOGANDO SOBRE EL NUEVO SUJETO LEGAL LABORAL COLOMBIANO

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

GABRIEL IGNACIO GOMEZ MARIN



Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



U2Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA

El Mundo del Trabajo

PROGRAMA RADIAL

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

● NUESTROS CONFERENCISTAS ●

 NATALIA CALDERÓN Biomédica Laboral	 FRANZ BARBOSA Directiva Humana Laboral	 ANA GARZÓN Consejera Laboral
--	--	--

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



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

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA



unipiloto

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

Escúchala en:

<http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral>

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

<https://twitter.com/Unipilotoradio>

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

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



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

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA



El empleo es de todos
Mintrabajo

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

HORIZONTES DEL TRABAJO
COMO PROCESO VITAL

Sintonízanos

@Unipiloto Radio Online

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

Ingresar aquí



DINÁMICAS DE BIOTRABAJO
Las empresas como organización
El derecho de asociación
La economía solidaria
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
www.unipiloto.edu.co/emisora/
www.bioeticadeltrabajo.org

U2Piloto Red de Radio

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/

Ingresa aquí

“El aliado que acompaña en la implementación virtual”

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

U2Piloto Red de Radio



Bioética Laboral

Ingresa a:
bioeticadeltrabajo.org

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

CIENCIA Formación de
Ética LABORAL
NORMAS VALORES
TRABAJO

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

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

U2Piloto Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

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

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

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

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

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

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



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

Trámites Administrativos de Derecho Laboral Colectivo

Volanda Angarita Guacaner
 coordinadora del Grupo de Archivo Sindical de Mintrabajo

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

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

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



U2 Piloto UNIVERSIDAD 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

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

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

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



U2 Piloto UNIVERSIDAD 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

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

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

Red de Radio

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/>
Ingresa aquí

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

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

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral

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

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

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

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

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral

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

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

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

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

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD **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/>
Ingresa aquí

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

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

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

Los riesgos laborales por la tecnología y el trabajador digitalizado

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
 DE COLOMBIA

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

Ingresar aquí

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

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

SIGNIFICADO DEL TRABAJO

Es acción, movimiento y vida. No es posible la vida sin trabajo.

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

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
 DE COLOMBIA

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

Ingresar aquí

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

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

DAÑOS A LA SALUD POR CAUSAS LABORALES

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
 DE COLOMBIA

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

Ingresar aquí

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

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

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

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

ESTRATEGIA DE GENERACIÓN DE EMPLEO PARA JÓVENES

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
 DE COLOMBIA

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

Ingresar aquí

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

Actualízate con Cesar Emiro Camargo Rodríguez 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
ggomez@mintrabajo.gov.co www.bioeticadeltrabajo.org

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo

DERECHOS HUMANOS Y JUSTICIA SOCIAL

ERRADIQUEMOS EL TRABAJO INFANTIL

Programa radial
El Mundo del Trabajo
Y LA BIOÉTICA LABORAL

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

 [Ingresa aquí](#)

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

 **Estefanía Gómez**
[Ingresa 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

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

 [Ingresa aquí](#)

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 DE COLOMBIA

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

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

[Ingresa aquí](#)

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

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

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

Prevención 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.

¡ESCÚCHANOS! 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

 **OCTAVIO ARCILA**

U2Piloto 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

Actualízate con
Tito Martínez Ortiz
 conductor del programa.

 Ingresar aquí

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

 **Tito Martínez**

U2Piloto Red de Radio

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





El Mundo del Trabajo
 Bioética Laboral

U2Piloto Red de Radio

Escúchala en:

- <http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticallaboral>
- <https://www.facebook.com/unipilotoradio>
- <https://twitter.com/Unipilotoradio>
- <https://tumblr.com/radio/Unipiloto-Radio-Online-a133553/>

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

MINTRABAJO **U2Piloto**
 Dirección Territorial de Bogotá



El Mundo del Trabajo

U2Piloto

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

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



U2Piloto Red de Radio

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

MINTRABAJO **U2Piloto**
 Dirección Territorial de Bogotá

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

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

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

¿QUE ES LA INSPECCIÓN DE TRABAJO INTELIGENTE?

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

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

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

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

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

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

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

Situación de las mujeres durante la revolución industrial

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

Historias contadas por Tito Martínez Ortiz y Estefanía Gómez Castaño.

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

U2 Piloto Red de Radio

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

Red de Radio

El Mundo del Trabajo

unipiloto

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

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



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

CIENCIA LEJISLACIÓN SOCIAL SEGURIDAD MERCADO DE TRABAJO
 ÉTICA LABORAL
 NORMAS
 VALORES TRABAJO

Red de Radio

U2 Piloto

Dirección Territorial de Bogotá

Organización Internacional del Trabajo

PROGRAMA RADIAL

El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

Las Normas Internacionales del Trabajo

U2Piloto
Red de Radio

Sintonizanos
Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.org/online/>
Ingresar aquí

María Laura Fino
Especialista OIT

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

Conéctate
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintertrabajo

El empleo es de todos Mintertrabajo



U2Piloto
Red de Radio

Sintonizanos
Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.org/online/>
Ingresar aquí

Programa radial
El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

PREVENCIÓN DEL SUICIDIO ASOCIADO AL TRABAJO

CONVERSATORIO
Ángela María Gómez Marín,
Directora de la fundación
construyéndonos

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

El empleo es de todos Mintertrabajo



U2Piloto
Red de Radio

Sintonizanos
Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.org/online/>
Ingresar aquí

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

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

El empleo es de todos Mintertrabajo



U2Piloto
Red de Radio

Sintonizanos
Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.org/online/>
Ingresar aquí

Programa radial
El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

CONOZCA EL MECANISMO DE PROTECCIÓN PARA LA VEJEZ CON INGRESO ECONÓMICO

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

¡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

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

Logos: U2 Piloto, Red de Radio, Sintonizanos, Unipiloto Radio Online, Ingresar aquí, QR code.

es de todos



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

Logos: U2 Piloto, Red de Radio, Sintonizanos, Unipiloto Radio Online, Ingresar aquí, QR code, UNODC logo.

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral

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

Diálogo con
Miguel Pérez,
presidente de ACOSET.

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

Logos: U2 Piloto, Red de Radio, Sintonizanos, Unipiloto Radio Online, Ingresar aquí, QR code, ACOSET logo.

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El mundo del trabajo
y la Bioética Laboral

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

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

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

o haz clic aquí

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

Logos: U2 Piloto, Red de Radio, QR code.



Nociones básicas de derecho laboral

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



Todos los jueves

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



o haz clic aquí

U2 Piloto

Red de Radio



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

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



Todos los jueves

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



o haz clic aquí

U2 Piloto

Red de Radio



Relación entre biología, derecho y trabajo

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



Todos los jueves

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



o haz clic aquí

U2 Piloto

Red de Radio



La estructura social de las hormigas como referente del biotrabajo.

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

Todos los jueves

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



o haz clic aquí

U2 Piloto

Red de Radio

El simple es de todos. Monstruología



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

U2Piloto Red de Radio



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

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

Entrevista a Roberto Cutiérrez - 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

U2Piloto Red de Radio



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

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

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

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

 o haz clic aquí

U2Piloto Red de Radio



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

Corte Constitucional reconoce derechos laborales a la modelo webcam

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

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

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

 o haz clic aquí

U2Piloto Red de Radio



Especial sobre derechos fundamentales.

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

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

Todos los jueves

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



o haz clic aquí



La ética ciudadana

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



Todos los jueves

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



o haz clic aquí

U2 Piloto

Red de Radio



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

Impacto en la dimensión de prácticas laborales.



Todos los jueves

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



o haz clic aquí



Como incorporar los universales al trabajo

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



Todos los jueves

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



o haz clic aquí

U2 Piloto

Red de Radio



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

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

Diálogo con Álvaro Pedraza,
desde una mirada bioética



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

 [o haz clic aquí](#)



es de todos

 [Ingresa 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.



¡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](#)



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](#)



¿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

UNIVERSIDAD **U2 Piloto** Red de Radio



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

UNIVERSIDAD **U2 Piloto** Red de Radio



El estatuto del trabajo

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



Todos los jueves

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



o haz clic aquí

UNIVERSIDAD **U2 Piloto** Red de Radio



Historia del Colegio Nacional de Inspectores de Trabajo y Servidores Públicos

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

Todos los jueves

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



o haz clic aquí

UNIVERSIDAD **U2 Piloto** Red de Radio



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

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

 El empleo
es de todos Mintrabajo

 UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA

10. BIBLIOGRAFÍA.

FUENTES Y CONSULTAS

Ceremonia de grado para la entrega de diplomas del curso "Habilidades comunicativas". Dictado por Estefanía Gomez Castaño – Julio 2025 - Escuela Nacional de Carabineros "Alfonso López Pumarejo"

Descripción del Sistema General de Pensiones en Colombia Archivado el 31 de octubre de 2012 en Wayback Machine. Portal del Ministerio de Trabajo de Colombia. Consultado el 9 de octubre de 2012

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

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

Gomez Marín Gabriel Ignacio. La bioética del Trabajo. Autoedición. Compucopiamos. 2004. Palmira. Valle del Cauca.

Imagen de la proyección social y difusión de la bioética laboral, 2007–2013. (Archivo fotográfico, Gómez Marín 200).

Imagen: Inspección laboral a niños trabajadores en el Valle del Cauca, 2003. (Archivo fotográfico, Gómez Marín 2004).

Imagen: Interacción con la comunidad trabajadora, apoyando un trabajo sostenible y ecológico, defendiendo los derechos humanos laborales, realizando una intervención del Ministerio de Trabajo y la Defensoría del Pueblo, en la crisis de los trabajadores del sector floricultor, 2010. (Archivo fotográfico, Gómez Marín 2004).

Imagen: Práctica pedagógica (Taller de Bioética y Trabajo), Universidad Piloto, 2010. (Archivo fotográfico, Gómez Marín 2004)

Imágenes de la interacción social y académica de la bioética del trabajo, 2008–2012. (Archivo fotográfico, Gómez Marín 2004).

La Inspección de Trabajo Inteligente. Gabriel Ignacio Gomez Marin. La bioética del Trabajo. Autoedición. Compucopiamos. 2004. Palmira. Valle del Cauca.

Natalia Ramírez Bustamante, “Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia. Contribución a la misión de empleo 2021”, Borrador 3 Trabajo y Derecho, Universidad de los Andes, diciembre 2021.

Secretaría General de la AISS. Asociación Internacional de la Seguridad Social. 10. Desafíos mundiales para la seguridad social. 2016. Ginebra. Suiza

RECURSOS ELECTRÓNICOS

2021: Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil. (2021, 1 enero). El Pan de los Pobres. <https://www.elpandelospobres.com/noticias/2021-ano-internacional-para-la-eliminacion-del-trabajo-infantil>

2025 Softland Inversiones S.L. Todo lo que debes saber sobre la reforma laboral en Colombia. Obtenido 13/ 07/2025. <https://softland.com/co/reforma-laboral-colombia-actual-gobierno/>

Antioquia, C. (2022, 24 mayo). ¿Qué es una Caja de compensación familiar? Comfenalco Antioquia. <https://www.comfenalcoantioquia.com.co/personas/nosotros/que-es-una-caja-de-compensacion-familiar>

Bonifacio, R. (2025, 26 septiembre). Qué son las leyes laborales en España y cómo afectan a tu empresa - Shiftbase. Shiftbase. <https://www.shiftbase.com/es/glosario/leyes-laborales>

Cada estudiante deberá presentar un ensayo final que podrá consistir, por ejemplo, en un análisis de caso. G. I. Gomez Marín. La bioética laboral. Obtenido 11/09/2025:
<https://bioeticadeltrabajo.org/>

Centro de Estudios Jurídicos Carbonell. (2022, 18 noviembre). La justicia laboral del futuro. Miguel Carbonell. <https://miguelcarbonell.me/2022/10/20/la-justicia-laboral-del-futuro/>

Ciudad, L. (2024, 2 julio). ¿Qué es el edadismo? La discriminación cada vez más frecuente en el mundo laboral - Revista La Ciudad. Revista la Ciudad.
<https://laciudadrevista.com/que-es-el-edadismo-la-discriminacion-cada-vez-mas-frecuente-en-el-mundo-laboral/>

Clase Magistral: «La reforma laboral hoy: sus pros y sus contras» - Universidad Externado de Colombia. (s. f.). Universidad Externado de Colombia.
<https://www.uexternado.edu.co/evento/ciencias-sociales-y-humanas/clase-magistral-la-reforma-laboral-hoy-sus-pros-y-sus-contras/>

Colombia mejoró en indicadores de formalización laboral. (s. f.). Eje21.
<https://www.eje21.com.co/2017/05/colombia-mejoro-en-indicadores-de-formalizacion-laboral/>

Colpensiones. Obtenido 18/08/2025.
<https://www.colpensiones.gov.co/sistemadeproteccion/beneficios.html>

Corposoa. (2022, 30 septiembre). Importancia del Diálogo Social en SST - Corporación Salud Ocupacional y Ambiental. Corporación Salud Ocupacional y Ambiental.
<https://corporacionsoa.co/importancia-del-dialogo-social-en-sst/>

Departamento Nacional de Planeación de Colombia. Obtenido 4/09/2025.
https://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/dialogo-social.aspx

Departamento Nacional de Planeación. Obtenido 11/08/2025:

https://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/mecanismos-de-proteccion-al-cesante.aspx

Es la Investigación posdoctoral en Bioética y derechos humanos, denominada el trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos, cuyo repositorio institucional se encuentra en el siguiente enlace y ruta electrónica de la biblioteca digital del doctorado en derecho de la Universidad Externado de Colombia:

<https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/5bcfea2a-7362-4b0d-8f6a-28c40a6d94ac->

G. I. Gomez Marín. La bioética laboral. Obtenido 11/09/2025:

<https://bioeticadeltrabajo.org/>

Género - INSST - Portal INSST - INSST. (s. f.). Portal INSST.

<https://www.insst.es/materias/transversales/genero>

Informe mundial sobre el edadismo. Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud; 2021. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

<https://doi.org/10.37774/9789275324455>.

Informe mundial sobre el edadismo. Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud; 2021. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

<https://doi.org/10.37774/9789275324455>.

Istock, N. I.-. (2024, 29 febrero). El edadismo es la tercera forma de discriminación más habitual. RTVE.es. <https://www.rtve.es/television/20240228/edadismo-tercera-forma-discriminacion-habitual/15989383.shtml>

It, I. E. (2025, 3 noviembre). Cómo identificar y evaluar los riesgos laborales en tu empresa. Grupo GALI Prevención. <https://www.grupogali.com/como-identificar-evaluar-riesgos-laborales-empresa/>

Juan Carlos Bayona. Las Cajas de Compensación Portafolio. Obtenido; 9/09/2025.
<https://www.portafolio.co/opinion/juan-carlos-bayona/cajas-compensacion-69944>

Lara, F. (2024, 19 abril). ¿Qué es el régimen contributivo y para qué sirve? Conozca los beneficios. W Radio. <https://www.wradio.com.co/2024/04/20/que-es-el-regimen-contributivo-y-para-que-sirve-conozca-los-beneficios/>

Legal, C. (2021, 23 febrero). Sistema de seguridad social integral. Cuadro Legal | Firma de Abogados En Medellín y Bogotá. <https://cuadrolegal.com/2021/02/23/sistema-de-seguridad-social-integral/>

Ley 2466 de 2025. Visión general creada por IA. Obtenido 13/07/2025
<https://www.google.com/search?q=preguntas++y+respuestas+dec68b1769b74fc5&rlz=>

MINISTERIO DEL TRABAJO RECUERDA QUE LOS CONCEJALES DEBEN SER AFILIADOS a CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR. (2021, 27 octubre).
<https://etyalegal.com/2021/10/27/ministerio-del-trabajo-recuerda-que-los-concejales-deben-ser-afiliados-a-cajas-de-compensacion-familiar/>

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

Programa “Asegurando la Salud en el Trabajo” por la Institución Educativa Distrital INEM Francisco de Paula Santander en convenio con el Fondo de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social. Obtenido 25/08/2025
<https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/cartillas/cartilla-asegurando-la-salud-en-el-trabajo.pdf>

Programa “Asegurando la Salud en el Trabajo” por la Institución Educativa Distrital INEM Francisco de Paula Santander en convenio con el Fondo de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social. Obtenido 25/08/2025
<https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/cartillas/cartilla-asegurando-la-salud-en-el-trabajo.pdf>

Red Nacional de emisoras universitarias. Obtenido 24/ 07/2024:

<https://sites.google.com/a/radiouniversitaria.org/rruc/red-de-radio-universitaria-de-colombia>.

Salud_Laboral. (2024, 8 marzo). PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. UGT. <https://ugt-sp.es/perspectiva-de-genero-en-la-prevencion-de-riesgos-laborales-2/>

SUSESO emite pronunciamiento sobre la modalidad de las votaciones que determinan la afiliación y/o desafiliación a una Caja de Compensación de Asignación Familiar. (2021, 16 abril). Diario Constitucional. Recuperado 4 de diciembre de 2025, de <https://www.diarioconstitucional.cl/2021/04/16/suseso-emite-pronunciamiento-sobre-la-modalidad-de-las-votaciones-que-determinan-la-afiliacion-y-o-desafiliacion-a-una-caja-de-compensacion-de-asignacion-familiar/>

Simplifica Sistema de Seguridad Social Integral. Obtenido 4/08/2025.

<https://centrodeayuda.simplifica.com/cu%C3%A1les-entidades-componen-el-sistema-de-seguridad-social>

Teniendo como una sus fuentes el periódico “El Espectador. G. I. Gomez Marín. La bioética laboral. Obtenido 11/09/2025: <https://bioeticadeltrabajo.org/>

Unipiloto Radio y Rruc (Red de Radios Universitarias de Colombia). G. I. Gomez Marin. La bioética laboral. Obtenido 11/09/2025: <https://bioeticadeltrabajo.org/>

Villanueva, H. J. R. (2025, 9 agosto). EL PROBLEMA DE LA EXTENSIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL RÉGIMEN PENAL TRIBUTARIO ARGENTINO. <https://es.linkedin.com/pulse/el-problema-de-la-extensi%C3%B3n-seguridad-social-r%C3%A9gimen-horacio-jaime-fh2jf>

Walter Hugo Caporella. Los conceptos bioéticos en las relaciones laborales: una incorporación necesaria de cara al futuro. VIII Congreso Internacional en Gobierno, Administración y Políticas Públicas GIGAPP. (Madrid, España) 2017. Obtenido 17/11/2025. :

https://www.gigapp.org/administrator/components/com_jresearch/files/publications/abs_48_1503452223GIGAPP2017-PONENCIA.pdf

Webmaster, ASOCAJAS. Obtenido 9/09/ 2025. <https://asocajas.org.co/cajas-de-compensacion-familiar-70-anos-de-trabajo-por-el-cierre-de-brechas-sociales-y-la-formalidad-del-pais/>

Yann Arthus-Bertrand, director de la Película. Home, el documental que te explica como pocos las razones del cambio climático: ¿Obtenido 24/07/2025.http://www.bolivarhoy.com.ar/leernoticias.php?id=15394&t=home_el_documental_que_te_explica_como_pocos_las_razones_del_cambio_climatico

Zouvi, M. (2023, 8 junio). Misiones lidera el crecimiento de empleo privado a nivel país - Ministerio de Trabajo. Ministerio de Trabajo. <https://trabajo.misiones.gob.ar/misiones-lidera-el-crecimiento-de-empleo-privado-a-nivel-pais/>

11. ÍNDICE ANALÍTICO Y TEMÁTICO.

Prologo.	10
Buenas prácticas y lecciones aprendidas.....	12
¿Qué nombre describe mejor?.....	13
¿Cuál es el proceso líder?	13
¿Qué tipo de experiencia diseñó y ejecutó el proceso?.....	13
¿Cuál fue la razón, problema y/o necesidad?	14
¿En qué periodo se implementó?	14
¿A quién o quiénes va dirigida?	15
¿Cuál es el objetivo?.....	15
¿Qué beneficios generó?	16
¿A cuántos y a quiénes?	17
¿Qué metodología se usó?	18
¿Cuáles fueron las etapas o fases?.....	18
¿Qué tipo de material se elaboró y desarrolló a partir de la identificación?.....	19
¿Recibió algún tipo de apoyo para desarrollarlas?	20
¿La Buenas Prácticas y Lecciones Aprendidas han sido validada con las partes interesadas / beneficiarios finales?.....	20
¿Por qué puede considerarse innovadora?	21
¿Cuál fue la utilidad?.....	21
¿Cuáles fueron los resultados alcanzados?	22
Visualización del mundo del trabajo y enseñanza de la bioética laboral.	25
Reseña bibliográfica.....	27
Enlaces de interés.....	29
Enlace soportes y evidencias.....	31
Tito Martínez Ortiz.	32
Servicios sociales complementarios del sistema de seguridad social integral.	33

Beneficios de la formalización laboral.	34
¿Qué objetivos tiene la reforma laboral?	36
Sistema de pilares del sistema de protección social integral para la vejez, establecido por la ley 2381 de 2024.	38
¿Qué es el proceso productivo y el proceso de trabajo?	40
¿Cómo se debe cotizar al régimen contributivo en 2025?	41
Proceso de fiscalización de la unidad administrativa especial de gestión pensional y contribuciones parafiscales de la protección social.	42
Cajas de compensación familiar: 70 años de trabajo por el cierre de brechas sociales y la formalidad del país.	43
Seguridad social es más que un derecho humano fundamental.	45
Nuevos desafíos para la seguridad social.....	46
El costo del incumplimiento de las normas laborales en Colombia.	47
Relaciones laborales y bioética.....	49
Normas sobre género y riesgos laborales.....	51
¿Qué es el edadismo?.....	53
Sandra Marcela Meneses.....	54
Principios de la seguridad social integral.	55
Erradicación del trabajo infantil.	57
Cambios de la reforma laboral, en los contratos.....	59
Beneficios para las mujeres del sistema de protección social integral para la vejez, establecido por la ley 2381 de 2024.....	61
¿Cuáles son las relaciones de producción a través de la historia?	63
¿Cómo se paga la incapacidad por enfermedad general?	65
Requerimiento de información independientes a la UGGP.	66
Gestión de las cajas de compensación familiar.	68
Desafíos para la extensión de la cobertura de la seguridad social.	70

Respuesta a los nuevos riesgos que impactan la seguridad social.....	72
Las misiones de empleo en colombia.....	74
Enfoques relacionados con el riesgo laboral y genero.....	76
Relaciones laborales y bioética.....	78
Naturaleza del edadismo.....	79
Rafael Gómez Martínez.....	81
Diálogo social.....	82
Mecanismos de protección al cesante.....	84
¿Qué es la reforma laboral en colombia y cuándo se presentó?	85
Mitos y realidades del sistema de protección social integral para la vejez, establecido por la ley 2381 de 2024.	87
¿Qué es la salud ocupacional?	88
¿Cuáles son los requisitos para tener derecho a la licencia de paternidad?	89
Vigilancia y control de los aportes parafiscales.....	90
Semblanza de las cajas de compensación.....	92
Mercados laborales y la economía digital.....	94
Desafíos relacionados con las tic.....	96
Acceso a la justicia laboral.....	97
Análisis relacionados con el riesgo laboral y genero.....	99
Relaciones laborales y bioética derecho y bioética segunda parte.....	101
Definicion de edadismo.....	102
Red de bioética y trabajo.....	104
Director del programa.....	105
Inspectores de trabajo del ministerio de trabajo.....	106
Conferencistas.....	107
Links relacionados.....	113

Epilogo.	131
Sueño de escribir un libro.....	132
Reseña histórica de la Universidad Piloto de Colombia.....	133
Galería.....	136
Afiches.....	148

SANDRA MARCELA MENECE



Soy abogada de la Universidad Militar con especialización en Seguridad Social y Maestría en Derecho del Trabajo de la Universidad Nacional de Colombia. También he sido docente en la Universidad Nacional de Colombia en la asignatura "Derecho de las Relaciones Laborales", y en la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga en la Especialización de Gerencia del Talento Humano dictando la materia de "Riesgos Laborales", así mismo en la Escuela de Herramientas Digitales CEDINSI dictando el curso de derecho administrativo laboral y nómina en el Instituto Nacional de Cancerología y en la Universidad Javeriana dictando la materia de "Clínica laboral jurídica" Tengo más de 15 años de experiencia en el sector público y privado en diversas ramas del derecho laboral y seguridad social laborando en entidades como en el Ministerio de Trabajo, UGPP, Porvenir, Sanitas, entre otros. Por ello que considero que puedo dictar las materias de: Clínica Jurídica Laboral (Liquidación de prestaciones sociales y parafiscales, fueros de estabilidad laboral reforzada, actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, procesos administrativos sancionatorios en el Ministerio y UGPP, entre otros Derecho de las Relaciones Laborales. (Derecho Laboral Individual y Colectivo). Reforma Laboral 2024 Seguridad Social (Legislación en Salud y Pensiones) Reforma pensional 2024 Legislación de Riesgos Laborales y normatividad jurídica de la implementación y auditoria del SG.SST, actos de acoso laboral, seguimiento de trabajadores con recomendaciones médicas, solicitud de autorización para la terminación de contratos de trabajo En el sector Público tengo experiencia en la realización de auditorías y procesos de fiscalización, con el fin de establecer conductas relacionadas con la evasión y elusión en el pago de aportes parafiscales de la Protección Social, a través de la revisión y análisis de los diferentes conceptos de nómina de acuerdo con las normas de derecho laboral y seguridad social, debido al trabajo realizado como Profesional especializado en la UGPP. También tengo experiencia en el derecho laboral y seguridad Social como Inspectora de Trabajo del Ministerio de Trabajo desde el año 2014 hasta el mes de julio del año en curso. Durante la realización de este trabajo tuve la oportunidad de realizar investigaciones administrativas para conocer y resolver en primera instancia las quejas relacionadas con riesgos laborales y salud ocupacional, hoy Seguridad y Salud en el trabajo, actos de acoso laboral, resolución de solicitudes de diferentes trámites tales como: disminución de capital de empresas, despidos colectivos, autorización para laborar horas extras y quejas por acoso laboral, entre otros. Efectué la resolución de recursos de apelación en segunda instancia presentados ante la Dirección Territorial en diversos temas de derecho laboral individual y colectivo dentro de los que se encuentran: intermediación laboral, autorización de despidos de trabajadores discapacitados y en estado de embarazo, evasión y elusión de aportes, omisión en el pago de salarios y prestaciones, actos atentatorios contra el derecho sindical, negativa a negociar y violaciones a las convenciones colectivas de trabajo. Durante un año aproximadamente laboré como profesional especializado en la Subdirección de Talento Humano del Ministerio de Trabajo en el Grupo Interno de Trabajo de Gestión Pensional realizando todos los trámites y actos administrativos para la correcta desvinculación de los funcionarios en edad de retiro forzoso. Actualmente me encuentro apoyando el Grupo de Tutelas de la Dirección Territorial de Bogotá, revisando para la respuesta casos de terminación de contratos de trabajo con estabilidad reforzada por: condiciones de salud, estado de embarazo y condición de prepensionados, omisión en el pago de acreencias laborales, actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, presuntos casos de acoso laboral y violación a las normas de riesgos laborales y asuntos relacionados con la implementación del SG SST, entre otros. En ambas instituciones he adquirido experiencia en la elaboración de diferentes actos administrativos tales como: resoluciones de sanción, de archivo, pliegos de cargos, requerimientos para declarar y/o corregir, liquidaciones oficiales, resolución de recursos de reposición, apelación, y revocatorias, sustanciación de procesos, elaboración y contestación de derechos de petición, respuesta a diferentes entes de control, solicitud y revisión de conceptos jurídicos. También tengo experiencia en el sector privado en el área de pensiones, específicamente en la definición jurídica de pensiones causadas por origen común y origen laboral y todos los trámites relacionados con el reconocimiento de estas, contestación de derechos de Petición, tutelas y requerimientos de los entes de control, revisión de contratos.

RAFAEL GÓMEZ MARTÍNEZ



Profesional en mercadeo y publicidad del Poligran, docente enfocado en la académica en áreas tales como mercadeo y comercio internacional, introducción a la economía y gestión de proyectos durante 25 años. Magíster en Comercio Internacional y Magister en Historia Contemporánea porque considero que el comercio y la historia van de la mano forjando el progreso de la humanidad en diferentes periodos. Línea de investigación: Historia empresarial y económica y comercial, historia de las ideas, doctrinas económicas y políticas.

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.



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.

