

SITUACIÓN SOCIO JURÍDICA ACTUAL DEL TELETRABAJO COMO OPCIÓN
LABORAL PARA LA POBLACIÓN COLOMBIANA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Andrés Camilo Carmona Álvarez

Laura Melissa Lopera Morales

Trabajo de grado presentado para optar el título de Abogado (a)

Universidad Autónoma Latinoamericana - UNAULA

Facultad de Derecho

Programa de Derecho

Medellín

2017

Tabla de contenido

1. Tema	3
2. Introducción	4
3. Situación problema	6
4. Pregunta	8
5. Justificación	9
6. Objetivos	13
7.1 Objetivo general.....	13
7.2 Objetivos específicos	13
7. Marco de referencia	14
7.1 Antecedentes	14
7.2 Delimitación conceptual.....	16
7.3 Capítulos.....	17
7.3.1 Sobre el teletrabajo	17
7.3.2 Sobre discapacidad.....	21
7.3.3 Legislación.....	26
7.3.4 Oferta y demanda laboral en el teletrabajo	41
7.3.5 Situación de teletrabajo e inclusión laboral a discapacitados en otros países.....	42
8. Diseño metodológico	49

9. Conclusiones	50
Referencias.....	51

1. Tema

El teletrabajo como opción laboral en personas con discapacidad.

2. Introducción

El Municipio de Medellín, el Departamento de Antioquia y otras entidades públicas y privadas del país, han implementado experiencias de teletrabajo para sus empleados, condicionado a circunstancias y características muy particulares, como con el tipo de producto o servicio que se presta, la cantidad y calidad de empleados, y las necesidades particulares del trabajador y de la empresa.

El teletrabajo no es tan novedoso como se cree. Esa percepción existe porque no se ha popularizado suficientemente como para que los habitantes se familiaricen con el término, no es novedoso por las TIC (Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones); por el desarrollo de la informática en general, que incluye la presencia y proliferación de plataformas tecnológicas, cuyos servidores están al servicio de las empresas para distintos fines.

Los Millenials (generación que vive conectada a dispositivos electrónicos y que se comunican preferentemente por redes sociales), y otras generaciones que nacieron con la proliferación de la Internet desde la década de los 90, en donde se han familiarizado con opciones electrónicas para sus necesidades y sus gustos, valga decir: E-Learning, E-Training, E-Commerce, E-Entertainmint, son comunidades que coinciden en que hay otras opciones para trabajar, distintas a la presencialidad física.

Empero, a estas transformaciones de lo tecnológico y lo electrónico, hay que agregar otros contextos que hacen virar la mirada hacia lo socio jurídico como objeto de investigación para aportar soluciones a las problemáticas de la población colombiana. Tal es el caso de los discapacitados económicamente activos y que no encuentran mayores opciones a la hora que pretender una vinculación laboral.

Ante esta problemática hay que atisbar qué alternativas se presentan en Colombia, y, por qué no en el mundo, para las personas con estas características de discapacidad, y qué opciones brinda el Estado colombiano para salvaguardar y blindar los derechos socio laborales de estas personas.

El teletrabajo se presenta como una gran alternativa en la que confluyen y se traslapan los asuntos clave del tema objeto de estudio de este proyecto de investigación: el teletrabajo, la opción laboral, la inclusión, los beneficios y estímulos para las compañías que ofrezcan opciones a este tipo de población, la economía en tiempo, infraestructura, transporte y otros componentes que abaratan la prestación del servicio o la producción de bienes.

Los derechos, en especial los sociales y laborales también se hacen visibles y posibles con el teletrabajo para la población colombiana en situación de discapacidad. Por todo esto, con la elaboración del presente trabajo de grado, se pretende visibilizar la situación socio jurídica actual de los discapacitados en Colombia, en lo relacionado con las opciones que encuentran en el mercado laboral del teletrabajo y las garantías que les brinda el Estado.

3. Situación problema

El problema del presente trabajo se divide y abarca dos temas, el primero, las personas en estado de discapacidad, y el segundo el teletrabajo; y de esta manera hacer una conjunción entre ambos aspectos.

Con la expedición y entrada en vigencia de la Ley 361 del 97, se dictan disposiciones y se establecen los mecanismos de integración social para personas que presentan limitaciones. Esta última expresión se modificó mediante Sentencia C-458 de 2015, en la que se reemplaza el término limitaciones, que es peyorativo, excluyente y despectivo, por “persona o personas en situación de discapacidad”.

Así las cosas, se aprecia con facilidad, que el Estado se compromete con esta parte de la población, y que, de alguna manera, pretende garantizar por ley la situación excepcional de los discapacitados, asunto que, desde la Constitución se trata y se retoma en la principalística de esta norma.

Las personas en situación de discapacidad, presentan grandes dificultades a la hora de acceder desde la educación básica, y pues por tal razón, el inicio de una vida laboral. Es que a pesar de que tienen protección especial reglamentada, hay un vacío grande en cuanto a garantías de inclusión social.

Actualmente hay un buen método como opción laboral para la población discapacitada que tenga las competencias para llegar a la vida laboral, esta opción es el teletrabajo. Esta modalidad permite desde el uso de herramientas informáticas, ejercer una labor establecida. Situación ideal ya que el desplazamiento, la plata física y otros aspectos, pueden ser limitantes al momento de la contratación de personal con discapacidad, asunto que el teletrabajo tiene resuelto.

Así las cosas, vale decir que el teletrabajo debe enfocar inicialmente su reclutamiento a las minorías, como los discapacitados, sin embargo esto no sucede. En el transcurso del trabajo se desarrollan los capítulos y temáticas donde se demuestra el poco reclutamiento e inserción de los discapacitados a la vida laboral, y que desde el teletrabajo que sería una opción ideal para apoyar a esta comunidad, no se le da la fuerza necesaria.

4. Pregunta

¿Cómo entender el respaldo jurídico que tiene el teletrabajo en la actualidad para la inserción laboral de personas en situación de discapacidad?

5. Justificación

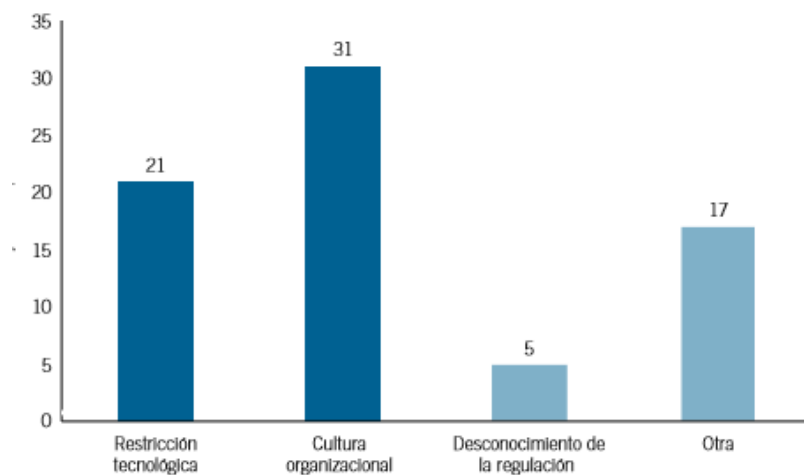
La tecnología, entre muchas de las funcionalidades que tiene, se ha convertido, además, en un elemento de trabajo que ha surgido de las tecnologías de la información y la comunicación, Tic. De esto se deriva el teletrabajo, el mismo que tiene su origen hacia los años 70 en los Estados Unidos de Norteamérica, y “que ha permitido que las personas desde sus hogares puedan prestarle el servicio a su empleador desde su casa utilizando las Tecnologías de la Información y comunicación”. (Vélez, 2012, p. 30)

A la hora de la implementación del teletrabajo se hacen presentes retos que, de no ser cumplidos, le ponen tope a todas las ventajas que tiene esta novedosa modalidad laboral. Los principales obstáculos según el Centro de Investigación Económica y Social, (2014), del ingreso empresarial al teletrabajo, son limitaciones tecnológicas y el seguimiento que desde antaño ha habido en las compañías por lo tradicional y por la ‘garantía’ del trabajo presencial a la hora de controlar al trabajador.

A continuación se demuestran, mediante esta gráfica, las principales barreras, o mejor, las más significativas que han podido percibirse por parte de los empleadores, gerentes y funcionarios con cargos directivos, además de la academia, en la implementación del teletrabajo como opción laboral para un país como Colombia. Quizá la principal especificación que hay que hacer se refiera al trabajo virtual, que no necesariamente es la única manera de teletrabajo, o la

única opción de lo que podría denominarse, trabajo a distancia, trabajo desde la casa o empleo no presencial:

Gráfica 1. Barreras percibidas por las empresas para la implementación del teletrabajo en Colombia



Nótese como es la cultura organizacional la que mayores obstáculos presenta, pues, no es fácil para el empresario o para las altas directivas, percibir a un subordinado, a un obrero, o un trabajador intermedio, desempeñando sus labores desde otro lugar. Porque hay que entender hoy que el trabajador virtual, o el teletrabajador, pueden estar a mucha distancia, en la comodidad de su espacio, o del entorno que él haya seleccionado para cumplir con lo encargado. Casi que en esas relaciones de subordinación se requiere de ver al otro.

La restricción tecnológica resulta ser la segunda limitante por cuanto, en algunas experiencias de teletrabajo se requiere que la compañía adecúe el espacio de trabajo, en la casa o lugar alternativo, con la tecnología y la parafernalia necesaria para que el empleado lleve a cabo sus labores y pueda cumplir con los requerimientos de la empresa. A veces, incluso, se le pagan los servicios públicos.

En consecuencia, resulta importante caracterizar el nivel de penetración del trabajo virtual, no presencial, así como los beneficios percibidos por las empresas, dependiendo del sector económico en que se desempeñen; el tamaño de las organizaciones y la ciudad en la que operan, de manera que al momento de esclarecer los obstáculos existentes para su difusión y aprovechamiento, sea posible establecer recomendaciones de política focalizadas, que tengan en cuenta las características idiosincráticas de cada segmento empresarial (Yohali, 2014, p. 6).

Volviendo al caso de Colombia y a la situación en que se encuentra el teletrabajo, y al interés que se tiene en esta modalidad por las ventajas que ofrece por la economía en tiempos, servicios, desplazamientos, seguridad, comodidad, productividad y, por qué no, competitividad, el Gobierno lo impulsa desde sus políticas públicas. Tanto es así que hoy el teletrabajo es una realidad en los entes territoriales. Valga decir la Gobernación de Antioquia, la Alcaldía de <Medellín y algunos entes de control, por citar solo algunos.

Adicionalmente, valga aclarar, hoy es una realidad la conformación de la Red de Nacional de Fomento al Teletrabajo (RNFT), donde el principal objetivo es formular los planes en cimientos y sitios, cuyo principal objetivo es la formulación de lineamientos de política pública en el marco de un Conpes¹, donde dan cuenta del interés que tiene el Gobierno colombiano en promover la masificación del trabajo no presencial en el país.

¹ Conpes es la sigla del Consejo Nacional de Política Económica y Social de Colombia

Empero, para retomar, en sí, el tema objeto de estudio de esta investigación, la población colombiana en situación de discapacidad sería la gran beneficiaria, y el foco de atención para el teletrabajo, el trabajo virtual o el trabajo no presencial. Sencillamente es un tema sensible y de inclusión. Pero no la inclusión lastimera, sino de equidad, de igualdad, de derecho, del derecho al trabajo, de valorar, como personas útiles, a este fragmento de la población colombiana que tiene talento, disciplina, capacidad de aguante, responsabilidad y muchísimo sentido de pertenencia.

En Colombia es la Ley 1618 de 2013, reciente por cierto, la que pretende garantizar los derechos plenos de la población con discapacidad. Es la que se pronuncia para que se adopten medidas de inclusión y comience a diezmarse la discriminación. ¿Y qué peor forma de discriminación que la negación del derecho al trabajo? Y a la igualdad en estos casos porque una condición diferente no tiene por qué ser limitante.

Ahora bien, el término que se ha acuñado, a manera de neologismo, muy peyorativo, por cierto, es el de ‘telediscapitados’ a las personas que se desempeñan en labores mediante el teletrabajo, pero que están en situación de discapacidad. Y es peyorativo porque el mero término lo discrimina. Simplemente se le debe denominar teletrabajador, y punto. Simplemente es una persona, común y corriente, que presenta algún grado de discapacidad, que desempeña labores, funciones y servicios de cualquier renglón de la economía, desde la comodidad de su casa o de su sitio predilecto, con el uso de la tecnología.

6. Objetivos

7.1 Objetivo general

Interpretar las opciones jurídicas que presenta el teletrabajo en Colombia como alternativa laboral para la población en condición de discapacidad, tomando como base la inclusión.

7.2 Objetivos específicos

Compilar los aspectos conceptuales y legales más representativos sobre discapacidad y teletrabajo, que permitan la identificación de opciones y estímulos hacia la inserción laboral de la población colombiana discapacitada.

Identificar las condiciones de oferta y demanda, y el comportamiento del mercado laboral actual para personas discapacitadas, en especial en lo relacionado con el teletrabajo

Reconocer los beneficios que obtienen las empresas públicas y privadas con la implementación del teletrabajo para la población colombiana en situación de discapacidad.

7. Marco de referencia

7.1 Antecedentes

Autor	Título	Año	Objetivo
Salazar, C.	Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad	2007	Analizar si el teletrabajo es una opción factible de ocupación laboral para personas con discapacidad.
Garavito, D.	La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta	2014	Identificar y analizar las estrategias para la inclusión laboral de PcD presentes en la PPND en Colombia.
Vélez, J.	El teletrabajo: una forma de inclusión de las personas limitadas al mundo laboral y la gestión del riesgo	2012	Proponer una forma mediante la cual se compone todo el proceso de gestión del riesgo para que estos nuevos

			ambientes de trabajo no representen en sí un riesgo para la persona que en situación de discapacidad prestará su servicio mediante el teletrabajo.
Rodríguez, M.	El teletrabajo en el mundo y Colombia	2007	Determinar si el teletrabajo configura bajo la lupa del derecho laboral colombiano una relación laboral.

7.2 Delimitación conceptual

En el presente capítulo se aclaran términos recurrentes y de aclaración conceptual para mayor comprensión al momento de la lectura del trabajo.

Teletrabajo:

Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Ley 1221, 2008, art. 2)

Discapacidad

La Organización de Naciones Unidas – ONU en la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, define discapacidad como “las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. (2006, p. 4)

Inclusión social de personas con discapacidad

El adecuado acceso a bienes y servicios, procesos de elección colectiva, la garantía plena de los derechos de los ciudadanos y la eliminación de toda práctica que conlleve a

marginación y segregación de cualquier tipo. Este proceso permite acceder a todos los espacios sociales, culturales, políticos y económicos en igualdad de oportunidades.

(Ministerio de Salud y protección Social, s.f. p. 1)

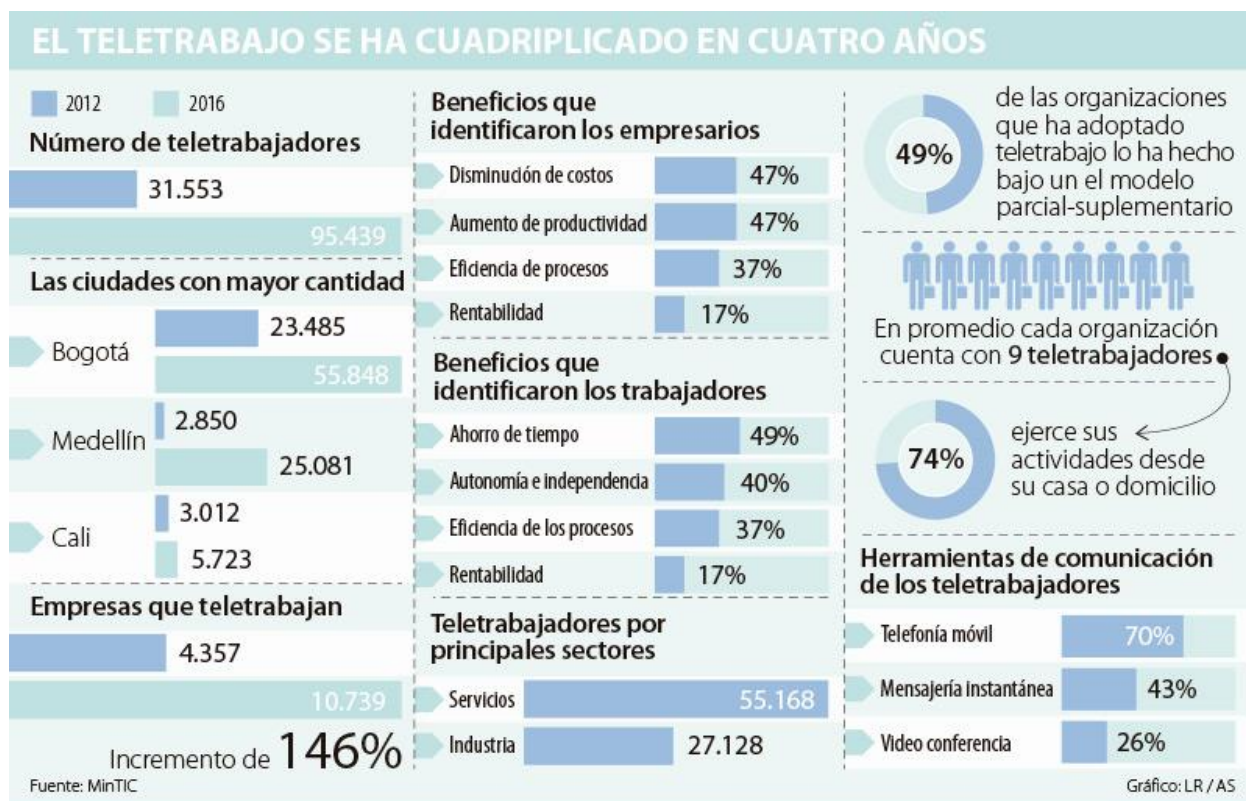
Teletrabajador

“Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios”. (Ley 1221, 2008, art. 20)

7.3 Capítulos

7.3.1 Sobre el teletrabajo

En Colombia se empezó a hablar de teletrabajo desde su reglamentación en 2012 cuando la Presidencia de la República, el Ministerio de las Tecnologías de la Información las Comunicaciones expide el Decreto 0884 de 2012 y que reglamenta la Ley 1221 de 2008, con esta reglamentación se busca promover la adopción del teletrabajo como modalidad laboral en el país. En el presente cuadro se compila el crecimiento del teletrabajo como modalidad laboral durante los últimos años, de 2012 a 2016.



Fuente: La República. Autor: Rodríguez, C. (2016)

Es evidente el incremento en las cifras sobre teletrabajo, ya que en un lapso de tan solo cuatro años han aumentado cifras tan significativas como lo son las empresas implementadoras de teletrabajo y el número de teletrabajadores. Ahora bien, la pregunta es, ¿hay inclusión laboral de personas con discapacidad en el teletrabajo?, pues, aunque se ha promovido no hay una estadística exacta que muestre el porcentaje de inclusión.

7.3.1.1 Características del teletrabajo

El teletrabajo presenta unas tres características especiales que lo diferencian del trabajo convencional, estas son:

Una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos.

La utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones.

Un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas. (Libro blanco Teletrabajo, s.f., p. 12)

7.3.1.2 Modalidades

En la ley 1221 de 2008 se constituyen tres modalidades para el desarrollo del teletrabajo o para la operación del teletrabajador, esto va a depender del espacio para la ejecución del trabajo, las actividades a desarrolla y el perfil al cual se esté aplicando. En el documento ABC del teletrabajo en Colombia explican las modalidades así:

Teletrabajo autónomo: esta modalidad abarca a trabajadores independientes cuya herramienta para ejecutar su trabajo son las TIC, y así poder hacerlo desde cualquier lugar.

Teletrabajo suplementario: corresponde a trabajadores que cuentan con un contrato laboral, donde sus tareas se alternan tanto en la empresa (de manera física), como por fuera de ella utilizando herramientas TIC para cumplir con sus labores. Como mínimo debe contar con dos días de teletrabajo.

Teletrabajo móvil: esta última modalidad corresponde a los trabajadores que usan dispositivos móviles para realizar y cumplir sus tareas. Esta modalidad no cuenta con un lugar definido para realizar sus labores y puede permanecer ausente de la empresa (de forma física).

7.3.1.3 Beneficios empresariales a la hora de implementar el teletrabajo

Para el 2016, Colombia contaba con 10.739 empresas implementando el teletrabajo, las cuales tienen múltiples beneficios tanto a nivel interno, como legales y sociales. En el informe El ABC del teletrabajo en Colombia presentado por el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio de trabajo y Corporación Colombia Digital; demuestran que el 23% aumentó la productividad, la reducción de costos en planta física equivale a un 18%, al 25% se redujo el retiro voluntario por parte de los empleados, y las dos cifras más significativas, se redujo a un 63% el ausentismo laboral y un 72% prefiere un trabajo móvil al convencional.

Las ventajas y beneficios que se originan de la implementación del teletrabajo a nivel empresarial y organizacional, abarca diferentes aspectos, los cuales son:

Para el negocio: Mayor productividad equivale a mayores ingresos y mayor crecimiento del negocio. Costos predecibles asociados a la flexibilidad de la inversión en planta física, tecnología y recursos humanos que responderán a la demanda. A mayor demanda, crecimiento de la organización con inclusión de teletrabajadores; a menor demanda, escasos costos fijos. Reducción de costos fijos en planta física, mantenimiento, servicios públicos, entre otros.

Para las operaciones: Control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas. Procesos descentralizados pero interconectados.

Para el área de recursos humanos: Mejoramiento de las condiciones del reclutamiento al poder contratar al personal más calificado sin importar su ubicación o disponibilidad de

desplazamiento hacia la sede de la organización. Mayor índice de retención del personal capacitado. Equilibrio entre los espacios laborales y personales de los empleados que generan mayor calidad de vida que se traduce en mayor productividad. (El ABC del teletrabajo en Colombia, s.f., p. 15) (cursiva fuera del texto original)

Y sin duda, para el enfoque del presente trabajo, este es el beneficio que más se puede resaltar en cuanto a la implementación del teletrabajo ya que es en este punto donde se resalta la participación laboral de las personas con discapacidad.

Para los programas de responsabilidad social: Reducción de la huella de carbono al evitar el desplazamiento de los trabajadores hacia la empresa. **Inclusión socio-laboral de población vulnerable gracias a las TIC: situación de discapacidad**, aislamiento geográfico, cabezas de familia. Aporte al mejoramiento de la movilidad de las ciudades y reducción del tráfico asociado a las jornadas de trabajo. Aplicación de buenas prácticas laborales que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y a su desarrollo, con la integración de los últimos avances de la tecnología y nuevas formas de trabajar. (El ABC del teletrabajo en Colombia, s.f., p. 15) (negrita y cursiva fuera del texto original)

7.3.2 Sobre discapacidad

Según datos del Ministerio del Trabajo (2012), en Colombia hay casi tres millones de personas con discapacidad o limitaciones físicas, esto quiere decir que de cada 100 colombianos, el 6,4 tienen algún tipo de discapacidad, siendo así el segundo país de Latinoamérica con mayor población discapacitada. Pero, quizá, uno de los aspectos más importantes y a su vez

desconsolador, es que la mayor parte poblacional de personas discapacitadas, esto quiere decir el 79% son de estratos 1 y 2, lo que genere una brecha económica y mayor dificultad para acceder a educación y por ende para estar capacitados y tener competencias para la vida laboral

En el ámbito educativo son preocupantes las cifras, pues pese a que existen leyes que promueven la inclusión educativa, el analfabetismo en personas discapacitadas supera el 22,5%, un 12% de los adolescentes llegan a asistir a la secundaria básica (de sexto a noveno). Tan solo el 3% finaliza la secundaria. (Revista Más Vida, s.f.)

El panorama no cambia mucho en cuanto al ámbito laboral, pues según cifras del Ministerio de Trabajo, el 13% de la población discapacitada tiene edad productiva para acceder a un empleo, el 31,68% no ha recibido capacitación que contribuya a la formación para algún tipo de trabajo, y lo que es peor aún, pese a que esté legislado que no se debe devengar menos del salario mínimo legal vigente, el 84% de las personas con discapacidad que trabajan reciben menos del salario mínimo.

Los derechos de las personas con discapacidad a trabajar, debe ser en igualdad de condiciones con las demás, el derecho a trabajar y a ganarse la vida. El Estado prohíbe la discriminación en las cuestiones relacionadas con el empleo, promoverán oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia y de inicio de empresas propias, emplearán a personas con discapacidad en el sector público, fomentarán su empleo en el sector privado, y velarán porque se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo (Discapacidad Colombia, s.f., p. art. 27 convención sobre los derechos de las personas con discapacidad).

7.3.2.1 Beneficios empresariales de contratar personal con discapacidad

¿Qué beneficios tributarios tiene una empresa cuando contrata personas en condición de discapacidad y cuáles son los requisitos que debe cumplir para acceder a esos beneficios?

El artículo 31 de la Ley 361 de 1997 señala que los empleadores obligados a presentar declaración de impuesto de renta y que ocupen trabajadores en condición de discapacidad tienen derecho a deducir de la renta el 200% del salario y prestaciones sociales pagado durante el periodo gravable mientras la condición de discapacidad subsista. Este beneficio sólo aplica para empleados con condición de discapacidad no inferior al 25% comprobada.

Adicionalmente, la Ley 1429 de 2010, reglamentada por el Decreto 4910 de 2011, estableció algunos beneficios tributarios para las empresas que contraten personas en condición de discapacidad, con el fin de promover la generación de nuevos empleos. Este beneficio consiste en la opción de tomar como descuento tributario, para efectos de la determinación del impuesto sobre la renta, los aportes a las cajas de compensación familiar, ICBF y Sena, así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima a cargo del empleador, correspondiente a los nuevos empleos.

Las condiciones y requisitos para obtener los beneficios tributarios anteriormente señalados son los siguientes:

El descuento tributario no puede exceder de tres años consecutivos por empleado.

Solo aplica para empleos nuevos, es decir que no se puede tomar el descuento para personas que se vinculen para reemplazar personal contratado con anterioridad, ni los empleos que surgen luego de la fusión de empresas.

La vinculación de los nuevos trabajadores no se debe efectuar a través de empresas de servicios temporales de empleo.

El empleador debe incrementar el número de empleados y el valor total de la nómina (suma de todos los ingresos base de cotización de sus empleados) del año en que se va a tomar el beneficio con relación al mes de diciembre del año inmediatamente anterior.

Se requiere certificación expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social de la condición de discapacidad del empleado.

Los valores solicitados como descuento tributario no pueden tomarse como deducción o costo en la determinación del impuesto de renta.

Los aportes sobre los cuales se toma el beneficio deben ser efectiva y oportunamente pagados y el empleador debe cumplir las obligaciones relacionadas con el sistema de seguridad social para la totalidad de los empleados.

Para las nuevas empresas, el descuento tributario se puede tomar a partir del periodo gravable siguiente al de su existencia.

Como prueba deberá conservar copia de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (Pila) o el documento que haga sus veces, correspondiente al mes de diciembre del año inmediatamente anterior al que se solicita el descuento tributario y de los pagos realizados durante el respectivo año gravable sobre los cuales se solicita el beneficio.

Poca contratación para personas con discapacidad

Tan sólo el 36% de las empresas colombianas contratan personas en condición de discapacidad. Éstas lo hacen en mayor porcentaje en el área administrativa, de servicio al cliente y producción. Actualmente, la condición de discapacidad es un tema abordado en el mercado laboral colombiano en alguna medida, sin embargo, no es frecuente que las empresas realicen este tipo de contratación.

En la mayoría de empresas del país no existen programas de responsabilidad social empresarial que impulsen la vinculación de personas en condición de discapacidad, no obstante, es claro que estas personas deben ser incluidas laboralmente en la sociedad, bajo las mismas garantías y oportunidades que cualquier trabajador.

¿Por qué es poca la contratación a personas en situación de discapacidad?

Esperanza Rodríguez, coordinadora de inclusión y desarrollo social de Fundación Teletón Colombia, aseguró que los resultados son el reflejo histórico del acceso al mercado de trabajo de las personas con discapacidad en Colombia, lo cual se debe a:

Desconocimiento del marco de los derechos.

Imaginarios sociales respecto a la discapacidad.

Necesidad de ajustes razonables en procesos de convocatoria, selección y gestión del talento humano orientado a personas con discapacidad.

Escaso conocimiento respecto a los beneficios tributarios.

Falta de proyección hacía la responsabilidad social empresarial, como deuda pendiente hacía las personas con discapacidad”.

7.3.3 Legislación

7.3.3.1 Normatividad teletrabajo

Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. [...] Tiene por objetivo promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). (Ley 1221, 2008)

Por medio de la presente ley el Ministerio de Trabajo y Protección Social se asocia con el Ministerio de la Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, para promover la modalidad laboral llamada teletrabajo, pues el gobierno Nacional fomentará en las asociaciones, fundaciones y demás organizaciones tanto públicas como privadas, la implementación de esta iniciativa.

En el artículo 6, se establecen los parámetros de garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores así:

1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.

2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.
3. En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.
4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.
5. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.
6. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de: a) El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades; b) A protección de la discriminación en el empleo; c) La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones

que regulen los regímenes especiales. d) La remuneración; e) La protección por regímenes legales de seguridad social; f) El acceso a la formación; g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo; h) La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad. i) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones. Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.
8. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho. Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida. El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil, no puede alegar estos imprevistos.
9. El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.

10. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.
11. Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia.
12. A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador. (Ley 1221, 2008)

En resumen, un teletrabajador cuenta con las mismas garantías de un trabajador convencional como lo son afiliación al sistema de seguridad social (sistema de salud, riesgos laborales y pensión), además del derecho a poder pertenecer a una organización sindical, y beneficios en general que tenga la empresa, como la caja de compensación laboral, acceso a créditos y más. Tiene sus variaciones en cuestión de horarios para el cumplimiento del trabajo, pero esto es pactado con la empresa así como el no pago de horas extras.

Decreto 884 de 2012: Consta de dos títulos y 15 artículos, en esta se dan las disposiciones relacionadas con aspectos laborales y componentes tecnológicos. El objeto del presente decreto es establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrollen en el sector público y privado en relación de dependencia.

Los factores más relevantes del decreto son el artículo 3:

Contrato o vinculación de teletrabajo. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

Por otro lado el presente decreto menciona que “los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA)” (Decreto 884, 2012, art. 7).

Otras disposiciones son Igualdad de trato, Uso adecuado de equipos informáticos, Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos profesionales, Obligaciones a las Administradoras de riesgos profesionales, Auxilio de transporte, horas extras domiciliarias y

festivos, en este, es decir, en el teletrabajo no se tiene auxilio de transporte, ya que no hay desplazamiento al lugar del trabajo, al igual que se omite el pago de horas extras.

Sentencia C-337/11. En la sentencia C-337/11, se demanda la norma jurídica aplicable en la ley 1221 de 2008, artículo 6, numeral 6; el cual dice:

Artículo 6°. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores.

Núm. 6. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa:

c) La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.

En ésta se encontró como problema jurídico el hecho de omitir dentro de su regulación el derecho al subsidio familiar por parte del teletrabajador. Pues la omisión dentro del texto de la ley sugiere que el teletrabajador no podría acceder a esta remuneración por no poseer todas las condiciones de un trabajador que desempeña labores en la planta física del empleador. Teniendo presente que el subsidio familiar tiene como fin específico por la ley ayudar a aliviar cargas económicas en el sostenimiento familiar, y entendiéndose esto el teletrabajador realiza funciones para un tercero en grado de subordinación, con lo cual se configura el derecho al subsidio familiar.

En este sentido

El legislador es llamado a desarrollar los preceptos constitucionales y al hacerlo debe respetar los principios y las normas impuestos por el constituyente. No puede, por consiguiente, legislar discriminatoriamente favoreciendo tan solo a un grupo dentro de las muchas personas colocadas en idéntica situación. Si lo hace, incurre en omisión discriminatoria que hace inconstitucional la norma así expedida. (Sentencia C-146/98, M.P. : Dr. Vladimiro Naranjo Mesa y C-891A de 2006, M.P. Rodrigo Escobar Gil).”

El legislador en este sentido no solo incurre en legislar de manera discriminatoria sino que también viola derechos constitucionales, afectando su dignidad. Pues si tomamos que la Constitución está fundamenta en la dignidad humana y los derechos fundamentales traen ya implícito este principio, se presenta un claro sentido de inconstitucionalidad para el apartado de la presente ley.

Y es que para que se configure inconstitucionalidad en algún apartado legislativo, se deben configurar algunas de las siguientes condiciones:

(i) que exista una norma sobre la cual se predique necesariamente el cargo; (ii) que la misma excluya de sus consecuencias jurídicas aquellos casos que, por ser asimilables, tenían que estar contenidos en el texto normativo cuestionado, o que el precepto omita incluir un ingrediente o condición que, de acuerdo con la Constitución, resulta esencial para armonizar el texto legal con los mandatos de la Carta; (iii) que la exclusión de los casos o ingredientes carezca de un principio de razón suficiente; (iv) que la falta de justificación y objetividad genere para los casos excluidos de la regulación legal una desigualdad negativa frente a los que se encuentran amparados por las consecuencias de la

norma; y (v) que la omisión sea el resultado del incumplimiento de un deber específico impuesto por el constituyente al legislador

De esta manera se puede ver como el numeral quinto habla de la omisión que por resultado da el incumplimiento para el caso específico del acceso al subsidio familiar.

Teniendo en cuenta esto la Corte decide señalar inexecutable el literal c) del numeral 6, del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, siempre y cuando se entienda que la protección en materia de seguridad social a favor de los teletrabajadores, también incluye el sistema de subsidio familiar, de conformidad con la ley.

7.3.3.2 Normatividad sobre discapacidad

Ley 1618 de 2013. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

El objeto de la presente ley es garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009.

A continuación se mostrará los artículos más representativos de la ley en mención

TÍTULO III. Obligaciones del estado y la sociedad

Artículo 5°. *Garantía del ejercicio efectivo de todos los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión.* Las entidades públicas del orden nacional, departamental,

municipal, distrital y local, en el marco del Sistema Nacional de Discapacidad, son responsables de la inclusión real y efectiva de las personas con discapacidad, debiendo asegurar que todas las políticas, planes y programas, garanticen el ejercicio total y efectivo de sus derechos, de conformidad con el artículo 3° literal c), de Ley 1346 de 2009. Para tal fin, las autoridades públicas deberán, entre otras, implementar las siguientes acciones:

1. Adoptar las medidas necesarias para dar cumplimiento a las obligaciones adquiridas, según el artículo 4° de la Ley 1346 de 2009.
2. La Nación, los departamentos, distritos, municipios y localidades, de acuerdo con sus competencias, así como todas las entidades estatales de todos los órdenes territoriales, incorporarán en sus planes de desarrollo tanto nacionales como territoriales, así como en los respectivos sectoriales e institucionales, su respectiva política pública de discapacidad, con base en la Ley 1145 de 2007, con el fin de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, y así mismo, garantizar el acceso real y efectivo de las personas con discapacidad y sus familias a los diferentes servicios sociales que se ofrecen al resto de ciudadanos.
3. Asegurar que en el diseño, ejecución, seguimiento, monitoreo y evaluación de sus planes, programas y proyectos se incluya un enfoque diferencial que permita garantizar que las personas con discapacidad se beneficien en igualdad de condiciones y en términos de equidad con las demás personas del respectivo plan, programa o proyecto.
4. Incorporar en su presupuesto y planes de inversiones, los recursos necesarios destinados para implementar los ajustes razonables que se requieran para que las personas con discapacidad puedan acceder a un determinado bien o servicio social, y publicar esta información para consulta de los ciudadanos.

5. Implementar mecanismos para mantener actualizado el registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad, integrados en el sistema de información de la protección social, administrado por el Ministerio de Salud y Protección Social.
6. Tomar las medidas tendientes a incentivar y orientar las estrategias de cooperación internacional e inversión social privada para generar programas y proyectos tendientes a mejorar las condiciones de las personas con discapacidad, así como en la implementación de ajustes razonables y acciones de inclusión social de las personas con discapacidad, bajo la coordinación de la agencia colombiana de cooperación internacional o quien haga sus veces.
7. Implementar los mecanismos necesarios para garantizar la participación plena de las personas con discapacidad en la formulación de las diferentes políticas públicas.
8. Todos los Ministerios, en concordancia con la directriz del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación, elaborarán un plan interinstitucional en un término no mayor a dos (2) años en el que, se determinen los recursos requeridos para la protección de los derechos de las personas con discapacidad. El Gobierno Nacional apropiará los recursos necesarios en concordancia con el Acto Legislativo número 03 de 2011.
9. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación, elaborarán anualmente los estudios económicos requeridos que permitan establecer progresivamente, en el marco fiscal de mediano plazo, los montos de los recursos necesarios a incluir dentro del presupuesto nacional destinados al cumplimiento de las políticas, planes, programas y proyectos que garanticen el ejercicio total y efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. En concordancia con las obligaciones

adquiridas por Colombia en los numerales 1° literal a, y 2°, del artículo 4°, Ley 1346 de 2009.

10. Las entidades públicas del orden nacional, departamental, municipal, distrital y local incluirán en sus presupuestos anuales, en forma progresiva, en el marco fiscal a mediano plazo, las partidas necesarias para hacer efectivas las acciones contenidas en favor del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

11. El Ministerio del Interior, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, y el Ministerio de Trabajo, o quienes hagan sus veces dispondrán los mecanismos necesarios para la integración de un Consejo para la Inclusión de la Discapacidad.

12. El Departamento Nacional de Planeación (DNP) adoptará las medidas pertinentes para que cuando las familias tengan una o varias personas con discapacidad, el puntaje en la clasificación socioeconómica esté acorde al tipo de discapacidad y al grado de deficiencia otorgado por la instancia autorizada, con el fin de que se facilite el registro de estos grupos familiares en el Sisbén y en consecuencia el acceso a los programas sociales.

13. Las administraciones territoriales deben incluir en sus planes de desarrollo acciones para fortalecer el Registro de Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad (Rlcpcd), integrado al Sistema de Información de la Protección Social (Sispro), e incorporar la variable discapacidad en los demás sistemas de protección social y sus registros administrativos.

Artículo 13. *Derecho al trabajo.* En este artículo se establece el derecho al trabajo de todas las personas en situación de discapacidad, además se debe garantizar la igualdad en cuanto

a oportunidades, equidad e inclusión en relación a lo establecido por Ministerio de Trabajo y entidades competentes que establecen:

1. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación o de quienes hagan sus veces, expedirá el decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa, para las empresas que en su planta de personal tengan personas con discapacidad contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas, y para las empresas de personas con discapacidad, familiares y tutores.

2. El Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces deberá: a) Garantizar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad y sus familias, teniendo en cuenta la oferta laboral del país; b) Fortalecer el programa de ubicación laboral de las personas con discapacidad, mediante estrategias de promoción direccionadas hacia el sector empresarial, incentivando además los servicios de apoyo de acompañamiento a las empresas; c) Desarrollar planes y programas de inclusión laboral y generación de ingresos flexibles para las personas que por su discapacidad severa o discapacidad múltiple, no puedan ser fácilmente incluidos por el mercado laboral, o vinculados en sistemas de producción rentables o empleos regulares. Para el efecto, deberá fijar estrategias protegidas o asistidas de generación de ingresos o empleo que garanticen en cualquiera de las formas ingresos dignos y en las condiciones de seguridad social que correspondan, y permitiendo a sus cuidadoras y cuidadores, y sus familias, las posibilidades de intervenir en estos procesos; d) Fomentar la creación y fortalecimiento de unidades productivas, por medio de

capacitación técnica y empresarial, líneas de crédito específicas para aquellos casos en que los solicitantes sean personas con discapacidad y/o sus familias, con una baja tasa de interés, apoyo con tecnologías de la información y la comunicación, y diseño de páginas web para la difusión de sus productos, dando prelación a la distribución, venta y adquisición de sus productos por parte de las entidades públicas; e) Incentivar el desarrollo de negocios inclusivos y fortalecer el emprendimiento y crecimiento empresarial de las entidades que propenden por la independencia y superación de la población con discapacidad, mediante programas de intermediación de mercados que potencien la producción, la comercialización o venta de servicios generados por esta población, a partir del financiamiento con recursos específicos y estrategias dirigidas; f) En coordinación con el departamento administrativo de la función pública, asegurar que el Estado a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado, deberá vincular un porcentaje de personas con discapacidad dentro de los cargos existentes, el cual deberá ser publicado al comienzo del año fiscal mediante mecanismos accesibles a la población con discapacidad.

Ley 1346 de 2009. En cuanto a garantías legales que tienen las personas discapacitadas en lo referente a temas de trabajo y empleo, el artículo 27 de la presente ley manifiesta:

Trabajo y empleo

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al

trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Ley 361 de 1997. Artículo 1°.- Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias.

7.3.4 Oferta y demanda laboral en el teletrabajo

En Colombia de las más de 2,5 millones de empresas que existen según Dinero (2016), tan solo 10.739 cuentan hoy con la modalidad de teletrabajo, cifras que respalda el Ministerio de Trabajo, esto quiere decir un 0,42%, porcentaje bastante pequeño ya que esta modalidad puede generar además de empleo, beneficios y aporte a nivel social empleando a personal con discapacidad y así poder suplir un poco la necesidad laboral que tiene esta población.

Complementando lo anterior, el crecimiento del teletrabajo por ciudades ha tenido una tendencia a aumentar, especialmente en las ciudades capitales, las cuales tienen una mayor oferta laboral así,

Bogotá cuenta con el mayor crecimiento de teletrabajadores, de 23.485 llegó a 55.848; Medellín contó con 2.850 personas en esta modalidad laboral a 25.081; y Cali, de 3.012 a 5.723. Lo que significa que el teletrabajo llega a ser un aliado a la hora de mejorar la movilidad de las grandes urbes, convirtiéndolas en ciudades sostenibles. (Ministerio de Trabajo)

Para los empleados el teletrabajo es una modalidad que los beneficia ya que tienen un ahorro en tiempo y recursos económicos en cuanto a desplazamientos, alimentación, etc. Además cuentan con mayor independencia y autonomía laboral mejorando así la productividad y calidad de vida, para el Ministerio de Trabajo y MinTic, la meta para el año 2018 es superar 120.000 teletrabajadores a nivel nacional.

En Colombia se encuentran plataformas digitales de empleo con las cuales de manera estratégica se realiza alianza para promover las vacantes laborales bajo esta modalidad, estas son: elempleo.gov.co, Elempleo.com, agencia nacional pública de empleo, Nubelo y Freelancer; por medio de estos portales se puede registrar el currículum y así ser aspirante a teletrabajador.

7.3.5 Situación de teletrabajo e inclusión laboral a discapacitados en otros países

7.3.5.1 Latinoamérica.

En América latina, son varios los países que han tratado de fomentar la inclusión de la vida laboral a las personas con discapacidad, y en alguno se ha puesto al teletrabajo como una buena alternativa para cumplir con dicha inclusión, a continuación, se detallan algunas leyes y proyectos frente a los beneficios laborales por inclusión de personas con discapacidad.

- Argentina: Media sanción de la Ley de Accesibilidad Web. Revisión de leyes previsionales. Proyecto de Ley sobre Teletrabajo. Aprobación de la Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual establece obligaciones de promoción de derechos por parte de los Estados. Estimula que las personas con discapacidad no sólo sean ciudadanos políticos, sino que también sean elegibles o sean funcionarios. Asimismo existe una ley de cupos, que tiene un bajo cumplimiento.
- Colombia: Hay beneficios tributarios, reducción de impuestos parafiscales que tienen las empresas que contratan personas con discapacidad. – México: Legislación que prohíbe la discriminación. Seguimiento de programas que apoyan la inclusión laboral.
- Perú: Incentivos a las empresas no sólo tributarios, sino financieros, de preferencia en la compra de bienes y/o servicios por parte del Estado.

– República Dominicana: Legislación nacional que contempla la igualdad de derechos y no exclusión, independientemente de la condición de discapacidad.

– Uruguay: La ley 16.095 establece un cupo del 4% para las personas con discapacidad dentro de la administración pública. Al decir de uno de los entrevistados de este país, “los redactores de la ley se informaron muy bien sobre la legislación internacional en la materia. Lo que falta es empezar a reglamentarla”. También hay un proyecto sobre talleres protegidos. (Telecapacitados, 2009, p. 93 - 94)

Dentro de los programas que tiene los países, se puede mencionar el Proyecto Agora², que ha realizado algunas experiencias, especialmente en el área de call center; las campañas y los cursos para empresas, dirigidos especialmente a los departamentos de recursos humanos de las compañías.

Organizados por la Municipalidad de Río de Janeiro, Brasil; la propuesta de formación y capacitación de teletrabajadores, aprovechando los convenios existentes con la Empresa de Teléfonos de Bogotá (ETB) y sus telecentros, además de los diversos programas que se desarrollan a través de organizaciones de personas con discapacidad y de servicios al sector con apoyo del Estado de República Dominicana.

Respecto de los obstáculos para la inclusión laboral de personas con discapacidad, está:

² El Proyecto Agora (Aulas de Gestión Ocupacional de la Región América Latina) tiene como objetivo, el fomentar la inserción laboral, entendiendo que la mejora de la empleabilidad incrementa los niveles de autoestima, autonomía e independencia que no solo favorecen lo individual sino que promueven la participación en lo comunitario y posibilitan la construcción de una sociedad más inclusiva. El Proyecto Ágora incentiva la inserción en el mundo del trabajo y eleva la calidad de vida de las personas con discapacidad visual a una cuestión de derechos humanos.

- El bajo grado de cumplimiento de la legislación vigente (Argentina, Colombia, Perú), la falta de cumplimiento de las leyes de cupo (ley 22.431 de Argentina, ley 27.050 de Perú y ley 16.095 de Uruguay).
- La falta de normativa de cupo para el ámbito privado. La inexistencia de una política clara de incentivos para el empresario que decide contratar a personas con discapacidad, a través de exenciones impositivas, por ejemplo. La ausencia de reglamentación para la implementación de emprendimientos productivos de personas con discapacidad (Uruguay).
- El desconocimiento de los derechos por parte de las personas con discapacidad (El Salvador).
- Las dificultades para el acceso a la justicia (Argentina).
- La existencia de un régimen previsional demasiado rígido, incompatible con el empleo (Argentina).
- Los prejuicios por parte del empleador (Argentina).
- La falta de conciencia de la posibilidad de adaptar los puestos de trabajo. (Uruguay).
- La limitada cobertura de rehabilitación (Colombia).
- Los programas de capacitación limitados que no permiten adquirir competencias reales (Chile).
- El costo de los equipos. La dificultad para convencer a los empleadores (El Salvador).
- La legislación vigente no contempla la financiación de equipos, o bien los mecanismos para acceder a ellos no son ágiles (Argentina, Colombia, Perú).

- La legislación no establece incentivos a empleadores, ni la obligatoriedad para las adecuaciones necesarias que garanticen la accesibilidad en los espacios de trabajo, independientemente del tipo de discapacidad (República Dominicana).
- Desprotección laboral para los trabajadores en general, pues el sistema tiende a la flexibilización; por ende no se puede hablar de un vínculo laboral propiamente dicho, sino de vínculos comerciales –prestación de servicios, destajo, part-time, comisionistas, locadores– (Perú).
- La legislación obsoleta, que no incorpora entre sus enunciados el acceso a la información y comunicación o la influencia de las TIC en el teletrabajo (Colombia). (Telecapacitados, 2009, p. 95 - 96)

En América Latina, es Argentina quien va a la vanguardia en el tema del teletrabajo, cuenta con la Comisión de Teletrabajo, un órgano adscrito al Ministerio del Trabajo que busca crear el marco normativo de los teletrabajadores, incluyendo personas con discapacidad.

7.3.5.2 Europa y Estados Unidos

El teletrabajo como figura laboral, se ha venido desarrollando ampliamente en Europa y en Estados Unidos desde finales de la década de los ochenta y comienzo de la década de los noventa. En Europa, la Comisión Europea financió el proyecto Modelos de Relaciones Industriales en la Innovación del Teletrabajo - MIRTI, el cual se desarrolló entre 1996 y 1998 cuya finalidad era estudiar y presentar recomendaciones para realizar los contratos y reglamentos del Teletrabajo en Europa.

En el 2001 el Comité de Dialogo Social del Sector de las Telecomunicaciones de la Unión Europea presentó un documento con las directrices que debían ser aplicadas al teletrabajo de las Telecomunicaciones en Europa, que aun cuando es planteado para un campo específico, goza de generalidad, es decir, éstas directrices podrán ser aplicadas no solo al teletrabajo de telecomunicaciones sino también a todo aquel trabajo que se desarrolle en el esquema del teletrabajo.

Dichas directrices tuvieron eco al interior de la Unión Europea pues el 16 de julio de 2002 la Confederación Europea de Sindicatos -CES-, la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa -UNICE-, la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa -UNICE/EUAPME- y el Centro Europeo de la Empresa Pública -CEEP-, todas ellas agentes sociales, firmaron en Bruselas el ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE EL TELETRABAJO que en sus propios términos “...*busca modernizar la organización del trabajo... con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad*”.

Dicho Acuerdo es muy importante porque es hasta ahora el único conjunto normativo de carácter obligatorio que regula el tema del teletrabajo en la Unión Europea, siendo un modelo a seguir para todos aquellos países que carecen de legislación al respecto y por lo tanto se hace necesario mencionar los puntos más importantes del mismo:

1. Entiende que los teletrabajadores son trabajadores de la empresa y por tanto deben recibir el mismo tratamiento que aquellos que trabajan dentro de las instalaciones de aquella. Tienen los mismos derechos que ellos, por ejemplo: Tiene derecho a ejercer los

derechos sindicales y tienen derecho a la formación profesional. En pocas palabras, el teletrabajador goza de las mismas condiciones legales y convencionales que los trabajadores de la empresa.

2. Consagra la obligación a cargo del empleador de realizar la adecuación del lugar destinado en el hogar para el teletrabajo, la instalación y mantenimiento de los equipos utilizados para el efecto, dándole sin embargo la libertad al trabajador de utilizar su propio equipo.

3. Regula un tema controversial como es el de la seguridad y la salud del teletrabajador disponiendo que el empleador es responsable de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador. Esto genera a la luz del acuerdo una responsabilidad tanto para el empleador como para el teletrabajador; para el empleador la obligación de informarle a dicho trabajador las políticas de la empresa en salud y seguridad, y para el trabajador el deber de aplicar correctamente esas políticas. Aquí surge otro aspecto interesante como es el de la necesidad que haya una vigilancia por parte del empleador al trabajador del cumplimiento de dichas políticas, y éste tema también lo regula el Acuerdo.

4. La materialización de dicha vigilancia exige el acceso del empleador al hogar del teletrabajador para constatar las condiciones en que se está desarrollando el trabajo, pero como esto supone llegar a un espacio donde no solo se desarrolla el trabajo sino también la vida privada del teletrabajador, dicho acceso está sometido a una previa notificación y consentimiento por parte de éste.

Por otro lado, en Estados Unidos el Estado de California fue el pionero en ese país al inaugurar el programa piloto del teletrabajo en 1988, con la participación de empleados de seis agencias del gobierno, y se estima que actualmente 10 millones de personas son teletrabajadores.

Como podemos ver en Estados Unidos y Europa el modelo del teletrabajo ha venido siendo utilizado desde hace mucho tiempo, implementándolo como alternativa, en donde existe una reglamentación que como mencionamos anteriormente puede ser utilizada por países que aún no cuenta con ningún tipo de normatividad al respecto; sin embargo esta reglamentación no incluye a las personas con discapacidad, esto no quiere decir que no sean incluidas para ejercer este tipo de trabajo, por el contrario, son aquellas personas las que más se benefician de este método laboral, por lo que en estos países no ha sido necesario implementar una normatividad para que estén inmersos laboralmente, existe una cultura inclusiva lo que genera que sea omitido la generación de una nueva normatividad al respecto.

8. Diseño metodológico

La metodología que se desarrolló en el presente trabajo es cualitativa, ya que se realiza una investigación de una problemática y/o situación social, la cual “estudia la realidad en su contexto natural, tal y como sucede o el análisis documental, el investigador puede fundir sus observaciones con las observaciones aportadas por los otros” (Rodríguez, Gil y García, 1996, p. 1)

El corte de la investigación es fenomenológico, el cual trata sobre

La descripción de los significados vividos, existenciales. La fenomenología procura explicar los significados en los que estamos inmersos en nuestra vida cotidiana, y no las relaciones estadísticas a partir de una serie de variables, el predominio de tales o cuales opiniones sociales, o la frecuencia de algunos comportamientos. (Rodríguez, Gil y García, 1996, p. 1)

Se utilizó como método de recolección de información lo documental, en el cual se utilizaron diferentes tipos de textos donde se indaga e interpreta la información sobre un tema, en este caso, el teletrabajo y la discapacidad.

9. Conclusiones

En la parte legal del teletrabajo, aunque se encuentre legislado, hay pocos beneficios desde lo reglamentario para la implementación del teletrabajo en las empresas, lo que quiere decir que para hacer más atractiva la implementación de esta modalidad, se deben generar beneficios concretos y directos.

Siendo el teletrabajo una excelente opción, si no es la mejor, para emplear a personal discapacitado, desde el gobierno son pocas las campañas que se difunden para que esta población vulnerable pueda acceder a su vida laboral, y que mas que el teletrabajo es un aliado estratégico para elevar los bajos índices de desempleo en discapacitados, ya que les mejora la calidad de vida sin incomodarse ni salir de casa.

Las personas en condición de discapacidad cuentan con desamparo del Estado para garantizar educación y oportunidades laborales, no hay suficiente estímulo a los empresarios para contratar personal en condición de discapacidad.

Existen diversas ofertas laborales relacionadas con el teletrabajo, lo que sucede es que ha sido una modalidad laboral que poco se ha incentivado a nivel social y esto genera desconocimiento del tema.

Referencias

Alcaldía de Bogotá. (1997). Ley 361. Recuperado de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=343>

Alcaldía de Bogotá. (2009). Ley 1346. Recuperado de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=37150>

Alcaldía de Bogotá. (2012). Decreto 884. Recuperado de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47216>

Alcaldía de Bogotá. (2013). Ley 1618. Recuperado de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=52081>

Archivo General de la Nación. (2014). Resolución 888. Recuperado de

<http://www.archivogeneral.gov.co/normatividad/files/original/fecfc36ddf47a1d36b3c9607154ae05c.pdf>

Barragán, A. (2016). Empresas que aplican el teletrabajo crecieron 146% y llegaron a 10.739.

Recuperado de http://www.larepublica.co/empresas-que-aplican-el-teletrabajo-crecieron-146-y-llegaron-10739_421286

Centro de Investigación Económica y Social. (2014). Teletrabajo: un vistazo al caso colombiano.

Recuperado de <http://www.ccit.org.co/estudios/teletrabajo-un-vistazo-al-caso-colombiano/>

Corte Constitucional. (04 de mayo de 2011). Sentencia C337/11. MP Jorge Ignacio Pretelt.

Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/c-337-11.htm>

Dinero. (2016). Mypimes general alrededor del 67% del empleo en Colombia. Recuperado de

<http://www.dinero.com/edicion-impresa/pymes/articulo/evolucion-y-situacion-actual-de-las-mipymes-en-colombia/222395>

Discapacidad Colombia. (s.f.). Empleo y discapacidad Recuperado de

<http://discapacidadcolombia.com/index.php/empleo-y-discapacidad>

Garavito, D. (2014). La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta. Tesis presentada para optar título de magister.

Universidad Nacional de Colombia. Bogotá. Recuperado de

<http://www.bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>

Meneces, C. (2013). Teletrabajo y discapacidad. Ed. Educación Nacional de Educación a

Distancia, Economistas sin fronteras. Recuperado de

<https://books.google.com.co/books?id=A1BgBAAAQBAJ&pg=PA57&lpg=PA57&dq=teletrabajo+%2Bmovilidad+reducida&source=bl&ots=Ae400C0wNL&sig=aPa8FW0i7CxE>

4qwmXNtkSLMj1Tw&hl=es-
419&sa=X&ved=0ahUKEwj1jY6w4rHSAhVQ8WMKHdvADFA4ChDoAQg2MAU#v=o
nepage&q=teletrabajo%20%2B%20movilidad%20reducida&f=false

Ministerio de la Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2008). Ley 1221.

Recuperado de https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf

Ministerio de la Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Ministerio del Trabajo.

Corporación Colombia Digital. (s.f.). Libro blanco. El ABC del teletrabajo en Colombia.

Recuperado de [http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-](http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf)

[8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf](http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf)

Ministerio de Trabajo. (2012). Avanza teletrabajo en Medellín. Recuperado de

<http://www.mintrabajo.gov.co/medios-octubre-2012/1134-avanza-teletrabajo-en-medellin.html>

Ministerio de Educación Nacional. (2012). El número de empleados en condición de

discapacidad será el criterio para desempatar una licitación pública. Recuperado de

<http://www.mintrabajo.gov.co/febrero-2012/196-el-numero-de-empleados-en-condicion-de-discapacidad-sera-el-criterio-para-desempatar-una-licitacion-publica.html>

Ministerio del Trabajo. (2016). Teletrabajadores en Colombia llegan a más de 95.000.

Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/agosto-2016/6316-teletrabajadores-en-colombia-llegan-a-mas-de-95000.html>

Portafolio. (2015). Beneficios al contratar personas con discapacidad. Recuperado de

<http://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/beneficios-contratar-personas-discapacidad-37338>

Revista más vida. (s.f.). Inclusión laboral de la población con discapacidad: una estrategia de desarrollo social. No. 14. Recuperado de

<http://asocajasrevistamasvida.asocajas.org.co/index.php/revista-mas-vida-no-14/140-inclusion-laboral-de-poblacion-con-discapacidad-una-estrategia-de-desarrollo-social>

Rodríguez, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. Recuperado de

http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972007000100002

Telediscapitados. (2009). Telediscapitados, Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Recuperado de <http://telecapitados.tic.org.ar/telecapitados.pdf>

Vélez, J. (2013). El teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de riesgos laborales. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4863661.pdf>