

EL TELETRABAJO ¿UNA ALTERNATIVA PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Maria Alejandra Buelvas Martínez, Lina María Pemberty Díaz, María Salome Medina Romero, Pedro Villa

Estudiantes Facultad de Derecho

Resumen

En la actualidad, la tecnología y su masificación permite hacer uso de ella casi desde cualquier lugar del mundo generando avances y desarrollo a nivel socioeconómico; a nivel social, el teletrabajo es una de esas herramientas que de la mano con las Tecnologías de la información y comunicación TIC's ayuda a las personas con discapacidad en su desarrollo personal y profesional, esto último, de la mano de empresas con sentido y responsabilidad social.

A pesar de las dificultades para unificar su definición, el teletrabajo es un modelo laboral, que se caracteriza por su realización en una ubicación diferente a la de oficina central o instalaciones de producción y que utiliza como herramienta principal la tecnología de la información y comunicación TIC, tanto para desarrollar en si la labor, como para la interrelación entre empleado y empleador.

Con este nuevo modelo laboral que cada día toma más fuerza, se abandona el concepto clásico que se tenía del trabajo, dado que, no se aplica rigurosamente el elemento de subordinación constante, o la presencia física en el sitio de trabajo, esencial en dicho concepto, permitiendo la inclusión al mercado laboral de la población en situación de discapacidad, generando para ellos una verdadera rehabilitación

La Relación entre el concepto de discapacidad y rehabilitación es de vital importancia puesto que, gracias al segundo, las personas en situación de discapacidad pueden lograr una mejor calidad de vida y a su vez, acceder a la inclusión social por medio de alternativas como la modalidad de empleo del teletrabajo.

Por otro lado, en Colombia hay normas referentes al teletrabajo y existe protección hacia las poblaciones vulnerables como lo son las personas en situación de discapacidad, se pone en duda el nivel cultural y social

de la población para permitir un mayor nivel de inclusión de estas a la comunidad en ámbitos laborales; las empresas, como lo establece la Constitución Nacional en el artículo 33, son la base del desarrollo y a su vez cumplen una función social que implica una serie de obligaciones; al cumplir con estas, se deben manejar políticas de inclusión frente a todas las personas independiente de sus capacidades. Es por esto, que se establece el teletrabajo como un vehículo de inclusión social para garantizar que todas las personas, independiente de la situación en que se encuentren tengan acceso al trabajo y puedan aportar al desarrollo de la sociedad desde las empresas.

Palabras clave: Teletrabajo, situación de discapacidad, inclusión, sector empresarial, TIC's.

Abstract:

At present, technology and its massification allows it to be used almost anywhere in the world, generating progress and development at a socioeconomic level; at a social level, teleworking is one of those tools that, together with Information and Communication Technologies, TIC's, helps people with disabilities in their personal and professional development, the latter in the hands of companies with meaning and social responsibility.

Despite the difficulties to unify its definition, teleworking is a work model, characterized by its realization in a location different from that of central office or production facilities and that uses TIC information and communication technology as its main tool., both to develop the work itself, and for the interrelation between employee and employer.

With this new work model that takes more strength every day, the classic concept of work is abandoned, given that the element of constant subordination, or the physical presence in the workplace, essential in said concept, is not strictly applied. allowing the inclusion in the labor market of the population in a situation of disability, generating real rehabilitation for them.

The relationship between the concept of disability and rehabilitation is of vital importance since, thanks to the second, people with disabilities can achieve a better quality of life and, in turn, access social inclusion through alternatives such as the modality of telecommuting employment.

On the other hand, in Colombia there are regulations regarding teleworking and there is protection for vulnerable populations such as people with disabilities, the cultural and social level of the population is questioned to allow a higher level of inclusion of these people. the community in work environments; the companies, as established by the National Constitution in article 33, are the basis of development and in turn fulfill a social function that implies a series of obligations; When complying with these, policies of inclusion must be managed in front of all people regardless of their abilities. Therefore, teleworking is established as a vehicle for social inclusion to ensure that all people, regardless of the situation in which they find themselves, have access to work and can contribute to the development of society from the companies.

Key words: Teleworking, disability situation, inclusion, business sector, ICTs.

Introducción

En el presente artículo se expondrá el marco teórico referente a las definiciones proporcionadas a nivel nacional e internacional del teletrabajo; analizando sus características principales y la evolución que ha tenido el concepto desde su concepción; hablando además de la historia del teletrabajo como solución alternativa a la situación presentada en los años 70 setenta, durante la crisis del petróleo, en Estados Unidos. Paralelo a ello, estudiaremos la relación directa entre los conceptos de teletrabajo y discapacidad, analizados desde la óptica de doctrinantes y organizaciones internacionales; de igual forma respecto de la discapacidad y los conceptos adjuntos a ella, como lo son la rehabilitación e inclusión de la población en situación de discapacidad, siendo la rehabilitación uno de los puntos de partida para la inclusión social de estos.

Así mismo, a lo largo del texto se podrán observar ventajas y desventajas de la relación Teletrabajo e inclusión de PcD al mundo laboral, se analizará la aplicabilidad del marco normativo del teletrabajo en Colombia con fines de inclusión de la población en situación de discapacidad y que promoción se les ha hecho a las políticas públicas creadas por el gobierno, para generar oportunidades laborales de las PcD.

Por último, le daremos una perspectiva empresarial al trabajo, explicando que aspectos y requisitos deben tener y cumplir los empresarios al momento de contratar Personas en situación de discapacidad, observando cual es la situación actual de esta iniciativa

Marco teórico del teletrabajo

El avance de la tecnología ha impactado la evolución de la producción y el empleo, generando un proceso de transformación y cambio en el modo y concepto de trabajo, comparable en su impacto con el ocurrido en los siglos XVIII y XIX con la Revolución Industrial; es así como en la actualidad, además del concepto clásico de trabajo que incluía solo los factores de producción, circulación y consumo como pasos concatenados y la aplicación estricta de los elementos esenciales que configuran el contrato del trabajo: la actividad personal del trabajador, la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y un salario como retribución del servicio; se viene dando aplicación a lo que MARX denominó "producción inmaterial" en la cual se unen los tres primeros factores (producción, circulación y consumo), pero en esta no se requiere que sean realizados en forma separada y se abandona la aplicación estricta de los elementos del contrato de trabajo, sería entonces aquella en que el producto no existe independiente del productor y del consumidor, no es posible almacenarlo y no se puede generar sin la presencia del cliente en el acto de la producción.(Enrique De la GarzaToledo, s. f.)

El fenómeno del teletrabajo inicia en Estados Unidos a partir de 1970 con la crisis del petróleo, al encarecerse los costos del desplazamiento hasta el lugar de trabajo y de la adecuación de los lugares de trabajo por los factores climáticos, se consideró esta forma de trabajo como una solución, dado que las personas podrían laborar en un telecentro cerca de su domicilio o de ser posible en este último, minimizando los costos no solo de transporte sino de climatización de las oficinas o empresas.

Jack Nilles, físico e ingeniero de profesión, considerado el padre del teletrabajo, implementó en 1973 en una compañía aseguradora, lo que sería su primer modelo de teletrabajo, cuando por medio de un sistema de

cables conectó "terminales tontas" (un teclado y una pantalla, conectadas a un computador central) a estaciones remotas cercanas a la sede principal, lo denominó "telework" o "teleworking" e inicialmente denominado como "telecommutation" (teledesplazamiento), definiéndolo como "enviar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo" (Jack Nilles, 2012)

Aunque la citada crisis fue temporal, y que en principio queda rezagada dado que los avances tecnológicos no estaban masificados como en la actualidad, esta forma de trabajo sigue promoviéndose en la zona, ya no como solución a la misma, sino como forma de equilibrar la carga laboral con la familiar, generando bienestar entre los trabajadores lo cual se vería reflejado en una mayor productividad.

El término Teletrabajo etimológicamente es la unión de la palabra griega *telou* cuyo significado es lejos o lejanía y *tripaliare* proveniente del latín que significa trabajar, su definición no es tan unánime o simple como podría creerse, dado que a variadas formas o modalidades de trabajo, como lo son el realizado en un lugar diferente de la empresa, el realizado en oficinas compartidas, el realizado a domicilio y en general a toda forma de trabajo basado en las tecnologías de la información y comunicación TIC, se le ha llamado teletrabajo, pero es posible identificar elementos característicos para este fenómeno como lo son la espacialidad, es decir debe entenderse como aquel que se realiza regularmente fuera del establecimiento o de la oficina central del empleador y para este ha de tenerse en cuenta o es fundamental la utilización de las tecnologías de la información y comunicación TIC, como medio de desarrollo de la labor y como puente o forma de comunicación con el empleador, igualmente el modo de organización empresarial, que permite o se adapta a esta forma laboral. (Ricardo Yuri Sabaj, 2006)

Puede definirse como la actividad profesional desempeñada sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral, lo cual conlleva a una forma flexible de organización del trabajo y que engloba una amplia gama de actividades tanto en tiempo completo o parcial, esta actividad implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso

permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa (Mike Gray, Noel Hodson, & Gil E. Gordon, 1995).

Es así como en la Unión Europea dentro del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, de 2002, se define el teletrabajo como:

"Una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales."

Dado que esta definición es suficientemente amplia, en 2010 la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), en el informe titulado Teletrabajo en la Unión Europea, indica que se ha de debatir en cada Estado miembro, qué tipo de teletrabajo cumple estos criterios y principalmente definir que se entenderá por «habitualmente», pues este término abarca al trabajo realizado fuera de los locales del sitio de trabajo ya sea por un día, o por varios, siempre y cuando este desplazamiento se efectúe con regularidad. (Oficina Internacional del Trabajo, 2016)

En España, aunque se acoge el concepto dado por la Unión Europea antes citado, la ley 3 del 6 de julio de 2012, es la norma que regula por primera vez el trabajo a distancia, en su artículo 3 indica que tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación se realice de manera recurrente en el domicilio del trabajador o en sitio elegido por ella, como alternativa a su empresa; pero este no consideró la utilización de las TIC como medio fundamental para la realización de la labor o como medio de comunicación quedándose corto entonces en su concepto.

Para la Organización Internacional del Trabajo -OIT- el teletrabajo es: "Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así

al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación";

De esta definición puede desprenderse que la realización personal de la labor, que deriva en la presencia física en el lugar de trabajo, elemento esencial en el concepto clásico y/o tradicional de la relación laboral, pierde su estricto cumplimiento, para darle vía a nuevos modelos laborales. (Ministerio de la tecnologías, ministerio del Trabajo, Corporacion, s. f.)

En Latinoamérica, se tiene que países como Chile, Brasil, Colombia, Perú y Argentina han procurado, establecer un concepto claro sobre teletrabajo además de establecer un marco normativo que permita la protección de los derechos de los trabajadores que opten por este modelo.

En Chile con la ley 19.759 del 27 de Septiembre de 2001, reconoce expresamente el teletrabajo y se entiende por este aquel que se desarrolla por teletrabajadores contratados para prestar sus servicios fuera del lugar de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios tecnológicos, como pueden ser los informáticos o de telecomunicaciones; con la nueva reforma laboral de 2016, que rige desde el pasado primero de Abril, la ley 20940 del 29 de Agosto de 2016, la cual moderniza el sistema de relaciones laborales, se establece que el avance en las tecnologías permiten el trabajo a distancia con beneficios sociales e individuales que mejoran la productividad, ahorran tiempo y equilibran la vida laboral con la personal y familiar. (Gabriela Morales Varas, Katy Romanik Foncea, 2011)

Frente al teletrabajo no hay una ley específica, a la fecha solo se cuenta con normas regulatorias, la resolución 595 de 2013 emitida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Resolución 1552 del 01 de Noviembre de 2012, expedida por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de Argentina, establece que se entenderá por teletrabajo, la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios realizados total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento del empleador,

mediante la utilización de todo tipo de Tecnología de Información y de las Comunicaciones. (Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, 2013).

Así mismo en Perú se expide la ley 30036 del 15 de mayo de 2013, en la cual, establecen el teletrabajo como modalidad especial de prestación de servicios y lo definen como el trabajo caracterizado por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, en la empresa con que mantiene vínculo laboral a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores, define además a la persona que realiza esta acción como teletrabajador. (Congreso de la República de Perú, 2013), la precitada ley fue reglamentada por el Decreto Supremo No. 017-2015-TR del 03 de noviembre de 2015.

En Colombia, el legislador con el fin de abarcar lo más posible todos los ámbitos de protección a los trabajadores, mediante la Ley 1221 de 2008, que en su segundo artículo define el teletrabajo como: "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".(Congreso de la República de Colombia, 2008).

Conforme a lo anterior, puede notarse que el legislador, en su definición guardo la sintonía con el concepto adoptado a nivel mundial, al anotar que el concepto de Teletrabajo se fundamenta en dos características esenciales como son, la prestación del servicio sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico o determinado y que dicha prestación se realice mediante las tecnologías de la información y comunicación TIC, abandona el concepto clásico de la relación laboral, establecido en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo Colombiano subrogado por el artículo 1 de la Ley 50 de 1990, que tienen, entre otros, como elementos imperantes:

- La prestación personal del servicio, factor que dentro del teletrabajo se desdibujan dado que, el teletrabajador realiza su labor en principio desde su domicilio, hecho que, imposibilita o traba la posibilidad de corroborar por parte del empleador que sea este quien realmente realiza la labor, es decir, se puede asegurar la prestación del servicio mas no de manera personal.

- Continua subordinación y dependencia del trabajador respecto del empleador, esta implica el acatamiento de órdenes (como, donde y cuando realizar su labor) y el cumplimiento del reglamento de trabajo, sumado al elemento anterior, se establece un canal de comunicación directo, en el teletrabajo el canal de comunicación será mediante las tecnologías de la información y comunicación TIC, medio que en la relación laboral tradicional, puede ser o no parte del método o forma de realización de la labor.(Congreso Nacional de la Republica de Colombia, 1990).

Con la precitada norma, que fue reglamentada por el decreto 884 de 2012, queda establecido que el teletrabajo es una figura que modifica y flexibiliza la típica prestación de la labor en el sitio de trabajo, sin que por esto se desvirtué o ponga en duda dicha relación, puesto que no se pierde el factor subordinante entre empleador y empleado.

Así mismo esta Ley, establece tres tipos de modalidades laborales, el suplementario, mediante esta el teletrabajador realiza sus tareas dos o tres días a la semana fuera de la empresa; El Teletrabajo móvil, que no tiene un lugar fijo para laborar ya que sus funciones se trasladan constantemente de un lugar a otro, finalmente la modalidad autónoma de la cual no fue reglamentada.

El concepto de esta modalidad laboral a nivel mundial es diverso, pero siempre contempla o incluye como elemento fundamental la utilización de métodos o estrategias que permitan que el empleado no tenga que desplazarse a un lugar específico de trabajo, para las cuales, en su gran mayoría, se realiza por intermedio de medios tecnológicos y/o Tecnología de la Información y Comunicación TIC.

Marco teórico discapacidad

A través del tiempo y el desarrollo social se ha ido transformando el concepto de discapacidad, la forma en que se percibe esta por la sociedad y por ende la vivencia misma de la población perteneciente a esta.

El avance de las ciencias es uno de los factores que ha generado la transformación en la forma de vivir la discapacidad, ya que como lo indica, entre otros, Amate, Asesora Regional de Rehabilitación de la Organización Panamericana de la Salud y de la Organización Mundial de la Salud (1989-1994), luego de la Primera Guerra Mundial, se establecieron principios de rehabilitación médica, que a su vez comenzaron a desarrollarse luego de la Segunda Guerra Mundial, que consisten en las actividades que conocemos como tal en la actualidad, enfocadas a la concepción funcional del tratamiento médico y la rehabilitación de las personas con discapacidad.

Es por esto que la posibilidad de rehabilitación de las personas en situación de discapacidad, adquiere y se le da la debida importancia; por lo cual, la UNESCO ha planteado que este proceso de rehabilitación transita por cinco etapas que se relacionan con el grado de desarrollo y el estado socioeconómico de los pueblos, así:

1. Etapa filantrópica: En la cual la idea predominante es la enfermedad y se habla de invalidez, considerada como una característica constante del individuo.
2. Etapa de asistencia social: Se caracteriza por la ayuda al lisiado con carencias.
3. Etapa de los derechos fundamentales: Coincide con el establecimiento de los derechos universales. Surge el concepto de discapacidad.
4. Etapa de la igualdad de oportunidades: Se pone en evidencia la relación entre la persona y el medio. Aparece el concepto de desventaja.

5. Etapa del derecho a la integración: En esta, los avances sociológicos, así como la democratización política y del conocimiento, amplían el concepto de desventaja y determinan la incorporación del derecho a la integración y la participación.(Amate, 2006)

Desde el momento que se comienza a trabajar en la posibilidad de rehabilitación o simplemente a observar la discapacidad desde el ámbito de posibilidad e inclusión social, inicia la evolución de este concepto, toda vez que, la inclusión rige las políticas de desarrollo y si efectivamente se vincula con los estándares legales sobre igualdad y no discriminación, será mucho más efectiva; por esto, es de vital importancia tener en cuenta que el derecho internacional sobre los derechos humanos, servirá para establecer parámetros de definición y evaluación de estas mismas políticas públicas.

No solo se requiere del Estado una obligación de no discriminar, sino también en algunos casos, la adopción de medidas afirmativas para garantizar la inclusión de grupos o sectores de la población tradicionalmente discriminados, ya que la fortaleza de una sociedad se mide en primer lugar, por la capacidad para integrar a todas las personas desde el principio de la igualdad de oportunidades y por su determinación para erradicar todas las formas posibles de discriminación; así como lo expresa el Secretario Ejecutivo del Instituto de Políticas Públicas en Derechos Humanos (IPPDDHH). *Abramovich, ðaunque la mayoría de los países de la región ha suscrito los principales tratados de derechos humanos que establecen normas sobre igualdad y no discriminación, se debe recuperar el camino que el sistema interamericano de derechos humanos ha trazado en este tema.* (Bidart Campos, Courtis, & Abramovich, 1997)

A su vez, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos estableció el principio en el que ciertas formas de diferencia o distinción en el trato, por ejemplo, las basadas en la raza, sexo o en tener ciertas discapacidades, resultaran sospechosas de ilegalidad, y que el Estado tiene que brindar razones de suficiente peso para justificarlas. (OEA, 1978)

Por otra parte, el autor Oliver plantea que las problemáticas existentes frente a la discapacidad son de enfoque social, más que individual y que se generan de esta misma presión social, más que de las limitaciones propias

del individuo; factores que se evidencian gracias al estudio y comprensión de las respuestas sociales a la discapacidad y por lo cual se debe estudiar la individualización de esta, en los diversos ámbitos sociales donde se interactúe, tales como la educación, la política, la familia, el trabajo, entre otros. Llega con esto el autor a plantear, que la discapacidad se puede considerar una tragedia personal que les ocurre de forma aleatoria a los individuos, exigiéndole a estos adaptarse o aceptar esta tragedia y de manera explícita plantea:

El problema de la adaptación atañe a la sociedad, no a los individuos, y las investigaciones deberían ocuparse en identificar de qué forma la sociedad incapacita a las personas, más que de los efectos que sobre estas se generan. (Barton & Oliver, 1998)

Propone, además, que con las crisis económicas que ha sufrido el mundo, se obliga constantemente a los gobiernos a la reducción del presupuesto estatal en el ámbito de asistencia social y de cierto modo esto crea una distancia considerable con el estado de bienestar de los individuos, que los lleva finalmente a un aislamiento social. (Barton & Oliver, 1998)

En cuanto al contexto nacional, dentro de la Constitución Política de Colombia, no es posible encontrar la definición concreta del concepto de discapacidad y los factores que la constituyen; pero esta emplea diversos términos para referirse a ella, como lo son, personas en situación de debilidad manifiesta, minusválidos, disminuidos, limitados, entre otros. Es por esto que, la Corte Constitucional ha hecho uso del Bloque de Constitucionalidad y por medio, por ejemplo, de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación, se ha tratado de comprender la discapacidad como deficiencia física, mental y/o sensorial, que genera cierta limitación en la capacidad de realizar algunas actividades del día a día y la cual puede llegar a ser agravada o en el peor de los casos causada por el entorno económico y social. (Organización de los Estados Americanos, 1999)

Por otra parte, en cuanto a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ésta encamina el concepto hacia la misma deficiencia, pero con el factor agregado de ser a largo plazo y de que no

siempre se pueda dar la participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad, frente a los demás y con igualdad de condiciones.

Conforme a lo anterior, será la discapacidad la limitación o deficiencia que puede ser tanto física, como sensorial o cognitiva; además de temporal o permanente; pero que en sí misma, la sola limitación no genera discapacidad, ya que es la interacción social la cual se presta para crear y descubrir las barreras que hacen que la limitación se convierta en sí en discapacidad; en este sentido lo expresa la Organización Mundial de la Salud (OMS):

Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive. (OMS, s. f.)

Desde el enfoque de derechos por el cual buscamos encaminar este estudio, se encuentra que para las personas en situación de discapacidad es de vital importancia el acceso real a derechos como el derecho al trabajo; el cual está altamente ligado con el derecho a la movilidad, la educación y/o capacitación y a la salud misma; toda vez que va más allá del aspecto económico, ya que en casi todos los casos el salario devengado por estas personas no alcanza a suplir las necesidades generadas, en muchas ocasiones por la misma discapacidad o limitación que padecen; pero que constituye en sí, un cambio de patrones y esquemas sociales injustamente arraigados y que los puede hacer ver como una carga para la sociedad actual.

Adquiriendo esto índole constitucional por ubicarse en el terreno de la dignidad humana, la cual, sin duda, es uno de los fines mismos de la Constitución Política de Colombia de 1991. Es por esto, que la Corte

Constitucional, hace énfasis en la protección de estos derechos, especialmente el derecho al trabajo de las personas en situación de discapacidad.

Pero es importante tener en cuenta, además, que al referirse al derecho al trabajo de las personas en situación de discapacidad, se debe pensar también en lo que implican en el contexto real las adecuaciones para que estas operen en espacios propicios en los cuales se sientan en total bienestar. Por esto, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, con la intención de promover, proteger y asegurar este y otros derechos y libertades, acoge y define el concepto de ajustes razonables y diseño universal así:

• Ajustes razonables se entenderán como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás de todos los derechos y libertades fundamentales

• Diseño universal se entenderá como el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El diseño universal no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas (ONU, 2008)

Conceptos que implican asumir retos aún mayores, pero que a su vez generan una inclusión real de los derechos inherentes a estas personas y por la cual entra en juego la acción positiva como herramienta de corrección de la desigualdad social y que permite la adopción de medidas que favorecen temporalmente a las personas con discapacidad frente a otras, buscando corregir las desigualdades estructurales que se presentan. (Pérez Bueno & Álvarez Ramírez, 2012)

Teniendo en cuenta todo lo expuesto se concluye que, si bien seguimos en el proceso constante de trabajo en pro a la inclusión social de las personas en situación de discapacidad, se puede evidenciar que en la actualidad se ha modificado sustancialmente y a su vez ha evolucionado el concepto y la vivencia de esta; ya que de cierto modo se ha pasado de una visión de desventajas a tomarlo desde el enfoque de derechos y posibilidades

existentes para este grupo de personas; entre estas las que les proporcionan los procesos de rehabilitación que permiten a su vez la inclusión social, por medio del ejercicio del derecho a la igualdad y al trabajo y concretamente a la modalidad laboral del teletrabajo.

Marco normativo teletrabajo y discapacidad en Colombia

El teletrabajo, en el transcurso de la historia ha utilizado distintas denominaciones como Telecommunitig, en palabras del físico Nilles, es òllevar el trabajo al trabajador, no el trabajador al trabajo, lo que dio un giro impactante a la forma como las personas buscaban o generaban empleo. Su mayor característica es que no existe la necesidad de estar 100% vinculado o relacionado a una compañía para poder tener un trabajo, además de la solución que ha sido en medio de las crisis que se han presentado alrededor del mundo. (Ministerio de las Tecnologías de la información y la Comunicación de Colombia, 2016)

Como se ha indicado con antelación, el teletrabajo en Colombia es nuevo, no han pasado 10 años desde que se expidió la ley 1221 de 2008 mediante la cual se reglamenta, y que como todo requiere un proceso para lograr su aceptación, para observar las falencias del modelo que se presenten a medida que se vaya implementado y dándose a conocer en el medio. A pesar de lo anterior, en Colombia, las empresas han ido acogiendo y sumergiéndose lentamente en el teletrabajo y han evaluado objetiva y profundamente las ventajas y beneficios que este les puede aportar.

Lograr cambiar la mentalidad de la sociedad respecto de algunos parámetros que por muchos años han regido su comportamiento, implicaría un arduo trabajo de concientización y evaluación del medio que se quiere utilizar para lograr esa meta de incluir población vulnerable al ámbito empresarial, como es el caso de las PCD. Además de un cambio de mentalidad se debe poner sobre la mesa, modificaciones de tipo organizacional y sobre las metas de productividad con las que las empresas usualmente han trabajado al momento de hacer un proceso de contratación.

Al respecto, el Ministerio de las tecnologías de la información y las comunicaciones y el Ministerio del trabajo, plantea que como resultados de esta inclusión por parte del sector empresarial se verían reflejados en mitigar las condiciones precarias que las personas con discapacidad deben soportar, generando así responsabilidad social empresarial mediante la cual se potencialice y se maximice el talento humano, implementando también medios alternativos de contratación que mejorarían la imagen de la empresa y capacitando al personal de contratación para que estos den mayor valor a las competencias que a cualquier deficiencia física, síquica o sensorial y considerar que si el individuo cuenta con la capacidad de mantener el equilibrio personal y la autoestima, tiene buenos hábitos laborales y capacidades comunicativas, perfectamente puede ser un buen teletrabajador. Por ende es fundamental contar con el compromiso de las organizaciones y la comunidad en general, y para que estas iniciativas permitan integrar no solo lo laboral sino también lo social; la reducción de la huella de carbono, la inclusión socio-laboral de población vulnerable gracias a las TIC, el aporte al mejoramiento de la movilidad de las ciudades y la reducción del tráfico asociado a las jornadas de trabajo, la 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 son las ventajas que ofrecen los programas de responsabilidad social empresarial. (OEA, 1978)

Un medio efectivo para lograr este objetivo serían las charlas, los talleres y las ferias informativas sobre las ventajas de la inclusión laboral y social de las PcD a través de esta novedosa modalidad de trabajo. Estas herramientas actualmente existen y de hecho se desarrollan sobre la metodología de aplicación e implementación del teletrabajo en ámbitos empresariales. Ya no es un secreto que cada día más personas optan por acogerse a esta modalidad buscando simplificar su diario vivir y así poder manejar y aprovechar su tiempo, sin embargo, se deja de lado la inclusión de la población en situación de discapacidad en el ámbito laboral. (Ministerio de las Tecnologías de la información y las Comunicaciones & Ministerio del Trabajo, 2015)

Al hacer efectiva la inclusión social y laboral de las personas con algún tipo de discapacidad, las empresas estarían generando nuevas oportunidades de empleo a un grupo que actualmente no cuenta con un campo abierto de oportunidades laborales en las cuales puedan poner en práctica sus conocimientos y habilidades cognitivas, la apertura de plazas para este grupo poblacional permitiría el mejoramiento de la calidad de vida, igualmente se promovería la cultura y el uso de las TIC's. Se debe tener en cuenta que su condición de discapacidad no los limita en sus capacidades intelectuales, permitiéndoles sentirse parte de la sociedad y ejerciendo los derechos que les corresponden como ciudadanos.

A continuación, se observará como ha sido la historia y los avances que ha tenido esta modalidad de trabajo en Colombia:

- ✓ Lo primero que se debe saber es que en Colombia esta modalidad de trabajo fue regulada por el Congreso de la República en el año 2008 a través de la Ley 1221. Esta ley en su artículo 3 párrafo 1 habla sobre Teletrabajo para población vulnerable, y que además se formularan políticas públicas que promuevan la inclusión de poblaciones vulnerables como lo son las personas con discapacidad a través del teletrabajo.
- ✓ Posteriormente en 2012 se firma el Decreto 0884 de 2012 donde nace la comisión asesora del teletrabajo integrada por el MINTIC y el MINTRABAJO. Este reglamento aborda solo al final la inclusión de las personas con discapacidad mediante la modalidad de TT y el tema no se aborda con amplitud y prospectiva, propone que sea mediante Tics, sin embargo, no habla de procesos de implementación, ajustes razonables, etc.
- ✓ La Resolución 2886 de 2012, "Por la cual se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones", y encontramos que en su artículo 4 numeral 4 toca lo concerniente a las actividades dirigidas a la población vulnerable (personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida) que deberán ser desarrolladas por la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.
- ✓ Ley 361 de 1997 ópor la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidadö. Habla sobre la igualdad y los derechos hacia las personas con discapacidad, el trato digno y no

discriminatorio, integración social y laboral, la respectiva identificación en el carné de la discapacidad, prevención y rehabilitación de la discapacidad, acceso a la educación, bienestar social, etc.

- ✓ En los últimos 4 años se han realizado ferias y otras nuevas actualizaciones que han mejorado la aplicación del teletrabajo en nuestro país como lo ha sido el libro blanco, destinado a la implementación de este, más específicamente en el sector empresarial tanto público como privado.

Como se puede evidenciar, la norma busca fomentar la inclusión social y laboral de los grupos poblaciones que anteriormente hemos mencionado a través de ministerios y entidades que cuentan con conocimiento pleno del tema y de las acciones que deban ser cumplidas en pro de la efectiva realización e implementación de políticas, cumplimiento de la agenda anual propuesta para el desarrollo de actividades y alcance de las metas pactadas, que por ley les han sido encomendadas, tales actividades son las que se encuentran consagradas de forma expresa en el artículo 4 numeral 4 de la Resolución 2886 de 2012.

Y, para el real cumplimiento de estas se deberá contar con la ayuda de mesas de trabajo donde exista un grupo interdisciplinario al momento de la implementación de este para que puedan tenerse en cuenta aspectos tecnológicos, formativos, organizacionales y legales tal como expresa el numeral 1 del artículo 12 del Decreto 0884 de 2012, observemos que el literal d) hace puntual énfasis en la relación Teletrabajo ó Discapacitado.

De acuerdo a lo dispuesto en el Libro Blanco del Teletrabajo en Colombia, se deberán hacer adaptaciones de forma y de fondo, que respalden al empleador y al tele trabajador, como por ejemplo los criterios de selección y contratación de manera que estos permitan y favorezcan la entrada al mundo laboral de las personas con discapacidad, recordemos que anteriormente mencionamos que es de trascendental importancia que el conjunto de personas encargados de la contratación de personal tenga la flexibilidad mental necesaria para que al momento de tomar la decisión de escoger que candidato se quedara con la vacante para la cual se abrió la convocatoria sea quien goce y posee las mejores aptitudes para desarrollar y llevar a cabo la tarea que se le

encomendara, de esta manera se llegara a una decisión objetiva y no se excluirá a un candidato o candidata por su condición de discapacitado teniendo en cuenta que esta no afecta en ningún momento el desempeño efectivo y completo de sus labores en la empresa que lo contrate y que cumple con los requisitos y las características que son requeridas para el cumplimiento de su función y que igualmente la función que va a desarrollar es compatible con las capacidades que este posee. (Ministerio de las Tecnologías de la información y las Comunicaciones & Ministerio del Trabajo, 2015)

Observando la política de mejores prácticas del grupo Carvajal, han promovido la inclusión laboral de colaboradores en condición de discapacidad en la modalidad de teletrabajo, paralelo a ello explica que los cargos teletrabajables se concentran en las gerencias y el área de consultoría de ventas y de servicio, de lo que se puede concluir que efectivamente este grupo poblacional puede aspirar a altos cargos. (Ministerio de las Tecnologías de la información y las Comunicaciones & Ministerio del Trabajo, 2015)

En cuanto a la efectividad de la aplicación de las normas expedidas en Colombia para el teletrabajo y la inclusión de las personas con discapacidad a través de esta modalidad, pareciera que la norma se ha quedado escrita en papel y no se le ha dado vida a la letra.

La principal razón por la cual rechazan las propuestas de apoyo a la inclusión es que no hay presupuesto; más allá de charlas informativas acerca de la inclusión social dirigida a este grupo poblacional, no se pasa a esferas mayores. Ahí se evidencia entonces la poca importancia que aún en este siglo se le da a esta situación y que predomina la importancia y relevancia de otros temas para los gobernantes que ayudar a la concientización de la sociedad sobre la difícil situación que atraviesan la mayoría de personas que padecen alguna discapacidad.

Se deberá tener en cuenta que el primer paso a seguir para que todas las actividades y proyectos de inclusión social cumplan con resultado esperado es la concientización y capacitación en las actitudes y conocimientos previos que deben tener en cuenta las personas que trabajaran con este grupo; el poco dinero dirigido a estas

causas no se invierte correctamente puesto que hay pasos previos a seguir que como ya se ha dicho no son tomados en cuenta.

Por otro lado, para que la experiencia de las PcD al momento de ingresar a una empresa que esté trabajando con pruebas piloto para implementar el teletrabajo como modalidad incluyente sea gratificante y cumpla con la inclusión, se deben seguir unos pasos previos para así lograr que las PcD puedan incorporarse al ambiente y lugar de trabajo, todo lo anterior basado en que las personas que no tienen ningún tipo de discapacidad no están preparadas culturalmente para tratar y convivir con otra persona que no tenga al 100% sus calidades físicas.

Las PcD, se han estigmatizado desde muchos años atrás, el trato hacia ellas deberá ser más paciente y no debería ser motivo de discriminación que alguien padezca una discapacidad. A través de la formación, ayuda y herramientas correctas pueden llegar a desarrollar y poner en práctica los conocimientos técnicos y/o profesionales que hayan adquirido y que en caso de que sean personas jóvenes que aún no estén en edad para laborar sino, que estén en colegios, aplica la misma teoría, los docentes y altos directivos del colegio deben estar capacitados con las herramientas que debe tener la institución y el apoyo incondicional de los padres de familia para que sus hijos actúen acorde a las políticas de inclusión que se deban manejar, acorde a lo dicho por la Ley 361 de 1997 en el capítulo II que trata sobre la educación para las personas en situación de discapacidad.

Sus limitaciones físicas no impiden su desarrollo profesional si cuentan con el apoyo necesario de sus pares y de la empresa brindándoles las herramientas adecuadas para el tipo de discapacidad que esta tenga, es decir, que las herramientas que se le brinden a cada persona se ajusten al tipo de discapacidad, deber ser esta una herramienta personalizada, pensada y basada en la discapacidad de la persona y en la actividad que va a desarrollar, la cual se recomienda sea acorde a las habilidades y conocimientos que tenga, lo que implica que las empresas adquieran materiales tecnológicos y herramientas básicas que permitan desarrollar los conocimientos adquiridos de acuerdo a los estudios que estos hayan realizado.

El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia habla sobre el derecho al trabajo y la protección de este por parte del Estado en condiciones dignas y justas. A través de las personas pueden desarrollar actividades que vayan acorde a sus capacidades, estudios y preferencias, en condiciones acordes con la dignidad humana («Corte Constitucional de Colombia», 2016) y así las personas puedan obtener recursos económicos para la satisfacción y cubrimiento de sus necesidades.

El proceso de implementación de esta modalidad en la mayoría de las empresas colombianas es lento, a veces, el Estado se queda corto en las acciones afirmativas que se deberían llevar a cabo, tengamos en cuenta que por muchos años estas personas han sufrido tratos denigrantes y discriminatorios incluso por sus propias familias al ver que no tienen el dinero para acudir a herramientas de apoyo o grupos cuyo trabajo este orientado a trabajar con esta población.

Es de conocimiento que una de las desventajas más sobresalientes que se escucha sobre el teletrabajo y la vinculación de personas en condición de discapacidad es la adquisición de material adecuado para esa población, las empresas generalmente ven esto como un gasto y no como una inversión social y un paso más para lograr un estatus cultural mayor. Existen igualmente herramientas económicas con precios muy bajos que la Fundación todos podemos ayudar se dedica a construir y su fin es proveer de estas a las PcD y a las empresas que busquen la inclusión laboral de esta población.

Por otro lado, la Corte Constitucional se expresa sobre el trabajo como un mecanismo de incorporación de la persona a la colectividad («Corte Constitucional de Colombia», s. f.) Aprovechando su contacto con la sociedad y entablando relaciones interpersonales que ayudan a su crecimiento profesional y personal complementando y facilitando su proceso de inclusión al medio utilizando el aporte que hace a la sociedad con su labor y conocimientos. Esta sentencia es hito en el tema de teletrabajo y discapacidad pues cita normas constitucionales que respaldan y promueven la inclusión, normas y acuerdos de índole internacional, se traen

a colación otras sentencias cuyos fundamentos y aportes siguen vigentes y van de la mano a la problemática que se trata.

Retos empresariales

El uso de las Tecnologías de la Información TICS como herramienta para la divulgación del conocimiento se ha vuelto clave para el desarrollo de las sociedades, es claro que, la tecnología cada vez tiene menos límites, traspasando lo que en el pasado eran meras expectativas o simplemente ficción, en la actualidad estamos viviendo un estilo de vida que en el pasado podría pensarse como imposible, es por esto que es obligación de toda la sociedad, adaptarse a estos cambios que ha generado la tecnología en el estilo de vida de las personas, esta adaptación implica un cambio que viene desde las instituciones de educación, mediante el uso de las TICs en los procesos de enseñanza, desde los primeros años de aprendizaje, continuando no solo en todas las etapas de formación sino también en etapas laborales.

Las TIC's tanto en la educación como en el ámbito laboral, han generado diversas oportunidades a todo tipo de personas, actualmente, hay muchas empresas en diferentes sectores económicos que han desarrollado todo un novedoso sistema de aprendizaje y de empleo, revolucionado el mundo laboral y educativo, por mencionar algunas en el sector de la educación como OPEN ENGLISH, Universitat Oberta de Catalunya, universidad española completamente virtual y coursera que es una página web que ofrece cursos virtuales de universidades de todo el mundo, Avianca en el sector Aeronáutico, Bancolombia en el sector Bancario y Financiero entre muchas otras. Ante el uso masivo de las TICs, se ha desarrollado una regulación nacional e internacional para su efectiva aplicación a nivel empresarial.

Los empresarios en la actualidad se están enfrentando a diversos retos, entre ellos la competitividad, por lo que el Icontec está destinado a responder a las necesidades de las empresas vistas desde sus sectores económicos al cual pertenecen, por medio de servicios que contribuyan al desarrollo y competitividad. Estos servicios tendrán como principio fundamental generar confianza frente a la actividad económica que

desarrolla la empresa, esta se da mediante la creación de procesos internos analizados por una determinada norma que establece el Icontec, de acuerdo a la necesidad en específico que tenga la empresa para posteriormente darle el visto de conformidad o certificarla, dependiendo lo que cada norma establezca, ya que hay unas que certifican y otras que simplemente establecen si los procesos están conforme a la norma o no, es decir si son competitivos o no.

Los servicios que presta esta organización en Colombia son de diversos tipos, entre ellos el de crear una serie de normas, articuladas internacionalmente para la estandarización en los procesos de las empresas. Las empresas que se acojan a estas normas, irán a la vanguardia en información y tecnología. (Icontec, 2016) Es por esto la importancia de integrar estas normas con la implementación del teletrabajo, con miras a buscar una competitividad de manera integral, no solo siendo competitivos con el producto o servicio que se ofrezca, sino también internamente desde el bienestar de los trabajadores de la empresa.

Las normas que dicta esta organización haciendo referencia a la familia ISO 27000 (Icontec, 2016), en realidad trata concretamente el uso de la información y la tecnología, la ISO 31000 (Icontec, 2009) es una norma que podría complementar perfectamente el uso de las TICs enfocándola más hacia la gestión del riesgo si se quiere estandarizar en sus procesos, con criterios internacionales para futuras posibles negociaciones en una economía globalizada (Icontec, 2009). Las TICs han sido la base para el desarrollo de nuevas tecnologías que han ayudado al progreso de la sociedad, por ejemplo, el teletrabajo, una de las tantas aplicaciones que han tenido grandes resultados en Colombia.

El teletrabajo se empezó a regular con la ley 1221 (Congreso de la República, 2008) y posteriormente la expedición del decreto 884 (Presidente de la República, 2012) que consagran el teletrabajo como una nueva modalidad de trabajo en Colombia. Esta modalidad la han acogido diferentes empresas como es el caso de Avianca, que recientemente adaptó el teletrabajo para su personal administrativo, obteniendo grandes resultados gracias al bienestar que le ha brindado a las personas beneficiadas de esta modalidad. Según la ley 1221 del 2008 establece el teletrabajo como una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas a prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte las tecnológicas de

información y comunicación (Congreso de la Republica, 2008,p.1). La definición que se da en la ley, constituye unos elementos propios del contrato de prestación de servicios. Los servicios que se prestan en este tipo de modalidad laboral serán de carácter intelectual, donde el conocimiento prima sobre el esfuerzo físico.

Los servicios que se prestan con base en un conocimiento y en una capacidad intelectual, facilita la flexibilidad para modificar las variables del contrato, por ejemplo, el lugar desde donde se va a prestar el servicio. Esta variable es la que permite clasificar el teletrabajo en varias modalidades como lo establece la ley 1221 del 2008 "El teletrabajo se divide en autónomo, móvil y suplementario" (Congreso de la Republica, 2008,p.1). El autónomo es por lo general en el lugar de residencia del teletrabajador, esta modalidad se recomienda para las personas con algún tipo de discapacidad que les impida la constante movilización del lugar de residencia al lugar del trabajo. Esta modalidad no es solamente útil para las personas en situación de discapacidad, sino también para las mujeres amas de casa, en la cual les permite seguir en las tareas del hogar y no abandonar la vida laboral. (Congreso de la Republica, 2008)

El teletrabajo móvil (Congreso de la Republica, 2008), encaja muy bien en profesionales que no tienen un lugar fijo para la prestación de su servicio. Por ejemplo, los veterinarios, que muchas veces van de finca en finca prestando sus servicios profesionales y esta modalidad le permitiría estar en constante comunicación con los interesados en sus servicios por medio de dispositivos móviles. Esto le implicaría un ahorro en la inversión de construcción de una clínica veterinaria para poder atender a sus clientes, adicionalmente les permitirá ser competitivos gracias a la disponibilidad y oportunidad del servicio cuando su cliente lo necesite. Por último, la modalidad suplementaria (Congreso de la Republica, 2008) que es una combinación de lugares de la prestación del servicio, sería desde el lugar de residencia alternado con el lugar donde normalmente se prestan los servicios como oficinas, siendo este el caso de Avianca, "la cual espera para el 2018 tener un 38% de su personal administrativo bajo esta modalidad" (Avianca, 2017).

Todas las modalidades del teletrabajo como según lo establece la ley permite adecuarlas a muchas necesidades personales que impiden un adecuado desenvolvimiento en la vida laboral. Es por esto que, el

Teletrabajo está llamado a modificar la corriente tradicional de la prestación de los servicios, permitiéndole a las personas que, por cualquier motivo, ajeno a su voluntad no puedan adaptarse al sistema de trabajo clásico como por ejemplo las personas en estado de discapacidad o madres cabeza de familia.

El teletrabajo como lo estableció la Corte Constitucional en sentencia T-254 del 2016 se puede pactar por común acuerdo entre las partes según sea el tipo de contrato. La modalidad de teletrabajo que se quiera aplicar depende de las necesidades personales que se tengan, es por esto por lo que es factible pactarlo por mutuo acuerdo entre las partes, o si se quiere disolverlo, es por el mismo medio. En el caso de una persona en situación de discapacidad, ya no es una posibilidad sino una obligación del contratante o empleador facilitarle esta modalidad de trabajo al contratista o empleado. Si se llegase a omitir este deber por parte del empleador o contratante se incurriría muy posiblemente en una violación a los derechos a la dignidad humana, igualdad material, la salud y al trabajo en condiciones dignas e inclusión social.(Corte Constitucional Colombia, 2016)

La constitución política de Colombia en varios de sus artículos protege a las personas en estado de discapacidad y el derecho al trabajo en caso de que haya una vulneración. El artículo 25 de la misma constitución consagra al trabajo como un derecho y a su vez una obligación social en condiciones dignas y justas. Este artículo expresa una obligación clara frente a las personas en situación de discapacidad, no solamente de parte del empleador o contratante sino también de los compañeros de trabajo, ya que son varios actores los cuales pueden afectar esas condiciones dignas y justas. En el artículo 54 de la misma, establece como una obligación del estado y del empleador garantizar a las personas en estado de discapacidad, el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud. (Asamblea Nacional Constituyente, 1991)

Adicionalmente a lo anterior en el mismo artículo 54 se establece otra obligación conjunta con la protección a esas personas en estado de discapacidad. Esta obligación es una capacitación a los empleados que lo requieran, pudiéndose entender esto, según el contexto que se está hablando, de una obligación del empleador para la creación de una cultura empresarial frente a la implementación del teletrabajo y a la aceptación de las personas en estado de discapacidad en las empresas. (Asamblea Nacional Constituyente, 1991,p.1). Las empresas deberían de realizar una capacitación obligatoria a todos sus empleados frente a

varios temas como la discapacidad y del mismo modo sobre el teletrabajo, ya que se pueden presentar unas barreras de diferentes tipos como sociales y económicas que afecten el proceso de implementación.

La responsabilidad del empleador frente al teletrabajo para personas en estado de discapacidad tiene un posible límite, la invalidez de la persona; teniendo en cuenta que una persona se considera invalida cuando, por cualquier causa, pierda el 50% o más de su capacidad laboral como lo establece la Ley 100 (El Congreso de la Republica de Colombia, 1993). En el sector publico la persona que una vez haya obtenido su pensión, no podrá seguir trabajando, generando que se interrumpa para el empleador su responsabilidad frente a las personas en estado de discapacidad, ya que esta, pasaría al Estado por medio del sistema de la seguridad social pensionando a la persona. Caso diferente es el sector privado ya que el hecho de que una persona haya obtenido su pensión por invalidez, no la limita para seguir ejerciendo su trabajo desde la casa por medio del teletrabajo. La protección para el teletrabajador continua así pueda obtener su pensión por invalidez, siempre y cuando el motivo por lo cual obtuvo su pensión de invalidez no lo límite para ejercer el teletrabajo en el sector privado.

La ley 1221 establece otra responsabilidad del empleador frente al lugar de trabajo del contratista o trabajador. En el artículo 6 numeral 9º se establece que el empleador deberá velar por las condiciones del lugar en el cual se está prestando el teletrabajo, incluso deberá incluirlo dentro de las políticas de seguridad que se establezcan en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y contar con un sistema de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando. (Congreso de la Republica, 2008). El sistema de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo establece una serie de responsabilidades al empleador (Presidente de la Republica, s. f.) que tienen que ser cumplidas en su totalidad, ya que su omisión puede acarrear una multa hasta de 500 smlmv como lo establece la ley 1562 en el artículo 13. (Congreso de la Republica, 2012).

Los accidentes pueden ocurrir en cualquier momento, por lo que será necesario preverlos minimizando tanto su ocurrencia como sus consecuencias, es por esto que se introduce el concepto de ajustes razonables: el cual ha sido tratado por varios autores, incluso por la Corte Constitucional. En legislación internacional podemos

encontrar el concepto de ajustes razonables en el tema de educación para personas en situación de discapacidad, en la ley de rehabilitación de estados unidos, se plantea que ajustar los métodos de enseñanza para que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades que una persona sin discapacidad, pero en realidad esos ajustes no son todos los mismos para todas las personas, eso depende de la discapacidad que tengan (Cobos Ricardo, 2014).

La convención sobre derechos de las personas en situación de discapacidad plantea una definición, que también es acogida por la legislación nacional en la ley 1346 del 2009. la cual establecen en su artículo 2 que el concepto de ajustes razonables se refiere a ñaquellas modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentalesö(Congreso de la Republica, 2009,p.1). Los ajustes razonables no solo son medidas para evitar accidentes sino para eliminar toda posibilidad de que se afecte el derecho a la igualdad para que todas las personas dependiendo el caso concreto de discapacidad, estén en igualdad de condiciones. (Congreso de la Republica, 2009)

Hay algunos criterios generales que pueden guiar para realizar unos ajustes razonables, teniendo en cuenta que faltan varios criterios dependiendo de la discapacidad que se tenga, pero en general se evalúan el lugar del puesto de trabajo para mejorar la ergonomía, de tal forma que se tenga un mayor bienestar por parte del teletrabajador. Las Administradoras de Riesgos Laborales ARL, también podrán realizar unas observaciones frente a los posibles riesgos existentes en el lugar del trabajo, estas observaciones deben de ser acatadas y realizadas para evitar accidentes. Realizar pausas activas durante las horas laborales para evitar el stress y el cansancio, también es pertinente acoger una correcta técnica para la postura que no se tengan a futuro problemas en la columna y tener muy en cuenta las recomendaciones médicas que los médicos realicen en cada caso en específico.(Congreso de la Republica, 2009)

El teletrabajo para personas en estado de discapacidad no solo contiene obligaciones por parte del empleador sino también beneficios para este. Así lo establece la ley 1429, que pretende eliminar las barreras creadas por la actitud de la sociedad y el entorno que los rodean, barreras que evitan la participación de las personas en situación de discapacidad en la sociedad, creando beneficios para el empleador o contratante que vinculen a personas en estado de discapacidad.(Congreso de la Republica, 2010)

Esta ley dentro de los diversos incentivos que contempla, establece uno especial para promover la creación de empleo para personas discapacitadas. Mediante descuentos de tipo tributarios sobre el impuesto de renta y complementarios, también sobre los aportes parafiscales y otras contribuciones de nóminas para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad. (Congreso de la Republica, 2010). Todos estos incentivos ayudan a que los empleadores tengan en cuenta a la población en estado de discapacidad a la hora de contratar al personal de la empresa, ya que, en realidad las cargas impositivas que tiene el empresario en la actualidad son realmente altas por lo que, toda posibilidad de disminuir esas cargas debería ser tomada en cuenta.

Los teletrabajadores deben de estar registrados ante los inspectores del trabajo en el respectivo municipio y donde no existan estos, ante el alcalde municipal. Los beneficios que establece la ley solo aplicarán por 3 años por cada empleado y en ningún caso se podrá exceder en el tiempo establecido. Adicionalmente los aportes al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar, para que sean reconocidos como descuentos tributarios, dichos aportes deberán haber sido efectivamente y oportunamente pagados. (Congreso de la Republica, 2010)

La ley 361 de 1997, establece unas garantías a los empleadores que contraten con personas en situación de discapacidad, en su literal a) del artículo 24 serán preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos y privados si estos tienen como mínimo un 10% de sus empleados en condiciones de discapacidad(Congreso de la Republica de Colombia, 1997,p.1). La interpretación de este artículo es algo complejo, debido a que la redacción es ambigua en cuanto hablan de una preferencia, pero no especifican en qué proporción es esa preferencia y posteriormente dicen

que, en igualdad de condiciones, no se sabe a ciencia cierta si es en realidad un incentivo o simplemente es una garantía de no discriminación.

Por el contrario en el literal b del artículo 24 de la precitada norma, efectivamente el legislador da un beneficio en cuanto a una relación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estas se orienten a desarrollos en los planes que implique participación activa y permanente de personas con limitación (Congreso de la Republica de Colombia, 1997,p.1). Este literal puede ser la puerta a la creación de nuevas empresas destinadas a favorecer los derechos de las personas en situación de discapacidad gracias a los créditos que se otorgaran a las empresas que vayan a desarrollar actividades relacionadas, así mismo, el literal c del mismo artículo, establece otro beneficio frente a las tasas arancelarias de la importación de maquinarias y equipos adoptados y destinados al manejo de personas en estado de discapacidad. Estos equipos que están cubiertos por este beneficio serán establecidos por el gobierno, conforme a esto, podrán beneficiarse los emprendedores que quieran iniciar su negocio entorno a las personas en estado de discapacidad, importando tecnología para mejorar la calidad de vida de esta población, siempre y cuando cumplan con las exigencias legales, ya que como se dijo no todos las maquinarias y equipos entran en esta lista.

Esta modalidad de trabajo en Colombia está generando un gran impacto en el bienestar de todas las personas, tanto de los empleadores o contratantes que obtienen grandes resultados por parte de sus trabajadores como de los empleados o contratistas ya que tienen un bienestar en su trabajo y sobre todo calidad de vida , así lo ha dicho Avianca desde su página web principal «La organización se vincula a esta iniciativa encaminada a descongestionar la movilidad de las urbes, reducir la contaminación y mejorar la calidad de vida de los empleados, a quienes el teletrabajo les permite compartir más tiempo con sus familias; elementos que coinciden con la filosofía de bienestar de su gente y sostenibilidad del negocio impulsada por Avianca» (Avianca, 2017,p.1).. Estas virtudes del teletrabajo son el mayor argumento por el cual se debería de promover su uso.

Desde el año 2012 el teletrabajo en Colombia está llamado a rescatar los derechos vulnerados de las personas en situación de discapacidad. Los empresarios no deben de hacer caso omiso al desarrollo de las TICs, en especial al teletrabajo para personas en estado de discapacidad. Esta herramienta tecnológica va a mejorar la calidad de vida de muchas personas y no solamente de las personas sino del medio ambiente entre otros. Es por esto que vale la pena analizar la aplicación del teletrabajo como una oportunidad para las personas en estado de discapacidad en Colombia, o mejor aún en el mundo.

CONCLUSIONES

1. Aunque el teletrabajo como forma de empleo viene tomando auge debido al desarrollo tecnológico, la necesidad de los empleados de compensar o equilibrar su vida laboral con la persona y familiar además de las nuevas estrategias empresariales que permitan ser más productivos a menor costo, el desarrollo normativo a nivel internacional no ha evolucionado a la par con su aplicación, este retardo se la atribuye principalmente a la falta de unificación y claridad en la definición de teletrabajo, dado que en la gran mayoría de los casos suele confundirse con otras modalidades laborales creando el espejismo de estar ya reguladas generando inseguridad jurídica tanto a empleadores como empleados.

Debe entenderse el teletrabajo como relación de subordinación en donde el empleado realiza su función o labor en un lugar diferente a la sede de su empresa, utilizando como medios de trabajo y como canal de comunicación con su empleador las Tecnologías de Informática y Comunicación, este último factor determinante y característica primordial en esta modalidad laboral.

2. Teniendo en cuenta todo lo expuesto se concluye, que si bien seguimos en el proceso constante de trabajo en pro a la inclusión social de las personas en situación de discapacidad, se puede evidenciar, que en la actualidad se ha modificado sustancialmente y a su vez ha evolucionado el concepto y la

vivencia de esta; ya que de cierto modo se ha pasado de una visión de desventajas a tomarlo desde el enfoque de derechos y posibilidades existentes para este grupo de personas; entre estas las que les proporcionan los procesos de rehabilitación que permiten a su vez la inclusión social, por medio del ejercicio del derecho a la igualdad y al trabajo y concretamente a la modalidad laboral del teletrabajo.

3. Existe respaldo normativo en Colombia para utilizar el teletrabajo en conjunto con las TIC'S como herramienta y medio de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral, a pesar de ello, las acciones afirmativas por parte del gobierno son pocas, gran parte de la población aún no está dispuesta a ayudar a las PcD en el proceso de incursión a la sociedad como ciudadanos y personas con derechos.
4. En la actualidad las empresas tienen un reto con los TICS frente a su adecuada implementación para lograr una competitividad. La competitividad también incluye el bienestar de los empleados que componen una empresa, teniendo como prioridad las personas en estado de discapacidad, ya que el concepto de discapacidad ha sido malinterpretado a lo largo de la historia poniendo en un estado de vulneración a esta población en especial. Es por esto que el teletrabajo es el mecanismo para lograr el bienestar de los trabajadores de la empresa con miras a ser competitivos en esta economía globalizada a la que nos enfrentamos hoy en día.

BIBLIOGRAFÍA

Corte Constitucional de Colombia. (2016). Recuperado 1 de noviembre de 2017, a partir de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-254-16.htm>

DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE.

Aproximaciones conceptuales y avances de incorporación en proyectos estructurantes del IESALC. (s. f.).

Recuperado a partir de http://www.colombiaaprende.edu.co/html/mediateca/1607/articulos-132269_archivo.pdf

Ministerio de las Tecnologías de la información y las Comunicaciones, & Ministerio del Trabajo. (2015). *Libro Blanco. El ABC del teletrabajo en Colombia* (3.^a ed.). Bogotá: Ministerio. Recuperado a partir de http://www.teletrabajo.gov.co/622/articulos-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Página de inicio | Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. (s. f.).

Recuperado 2 de noviembre de 2017, a partir de <http://www.fundaciononce.es/>

Entrevista con el Vicepresidente de la Fundación "Todos podemos ayudar"

República de Colombia. Congreso de la República. Ley 1221 de 2008. "Por medio de la cual se establecen normas para promover y reglamentar el teletrabajo y se dictan otras disposiciones". Versión digital disponible en: https://www.mintic.gov.co/portal/604/articulos-3703_documento.pdf. (Abril de 2017).

Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de Colombia (1991).

Avianca. (2017). Avianca. Recuperado 3 de noviembre de 2017, a partir de <https://www.avianca.com/es/es/nuestra-compania/informacion-institucional/centro-noticias/comunicados-de-prensa/avianca-firma-pacto-por-el-teletrabajo.html>

Cobos Ricardo, M. A. M. (2014). «Educación superior y discapacidad: análisis desde la experiencia de algunas universidades Colombianas», *Revista Española de Discapacidad*, 2(2):83-101.

Congreso de la Republica. Ley 1221 (2008).

Congreso de la Republica. Ley 1346 (2009).

Congreso de la Republica. Ley 1429 (2010).

Congreso de la Republica. Ley 1562 (2012).

Congreso de la Republica de Colombia. Ley 361 (1997).

Corte Constitucional Colombia. T-254 (2016).

El Congreso de la Republica de Colombia. Ley 100 (1993).

Icontec. ISO 31000 (2009).

Icontec. (2016). Icontec. Recuperado 3 de noviembre de 2017, a partir de <http://www.icontec.org/Paginas/Home.aspx>

Presidente de la Republica. Decreto 884 (2012).

Presidente de la Republica. Decreto 1072, Pub. L. No. 2015.

Congreso de la República de Perú. ley No. 30036 (2013). Recuperado a partir de www.congreso.gob.pe

Congreso Nacional de la Republica de Colombia. Ley 50 de 1990 (1990).

Enrique De la Garza Toledo. (s. f.). El Trabajo no clásico y la ampliación de los conceptos de la Sociología del Trabajo. Recuperado a partir de http://www.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/Documentos/Ponencia_seminario_febrero.pdf

Gabriela Morales Varas, Katy Romanik Fonca. (2011, noviembre). Informe de Actualidad Laboral N. 1 - Una Mirada a la figura del Teletrabajo. Recuperado a partir de www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-100016_recurso_1.pdf

Jack Nilles. (2012). *Telework and telecommuting: the first half-Century*. Recuperado a partir de <http://www.vivedigital.gov.co/teletrabajo/memorias.php?id=1>

Mike Gray, Noel Hodson, & Gil E. Gordon. (1995). *El teletrabajo: Aspectos Generales*. Madrid, España: Fundacion Universidad - Empresa.

Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina. Resolucion 595 (2013). Recuperado a partir de servicios.infoleg.gob.ar

Oficina Internacional del Trabajo. (2016, octubre 24). Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de la información y las comunicaciones (TIC) y

- financieros. *I foro de dialogo mundial sobre Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros.* Recuperado a partir de http://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_531116/lang--es/index.htm
- Ricardo Yuri Sabaj. (2006). *El Teletrabajo. La nueva forma de trabajo.* Santiago de Chile: Lexis Nexis.
- Amate, E. A. (2006). *Discapacidad: lo que todos debemos saber.* Pan American Health Org.
- Barton, L., & Oliver, M. (1998). *Discapacidad y Sociedad.* Madrid - España: Morata.
- Bidart Campos, G., Courtis, C., & Abramovich, V. (1997). *La aplicación de los tratados sobre derechos humanos por los tribunales locales.* Argentina: Editores del Puerto. Recuperado a partir de http://www.pj.gov.py/images/contenido/ddh/Exigibilidad_de_los_DESC_Abramovich.pdf
- OMS. (s. f.). Discapacidades. Recuperado a partir de <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- ONU. CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2008). Recuperado a partir de <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tcccconvs.pdf>
- Organización de los Estados Americanos, O. CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (1999). Recuperado a partir de <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>
- Pérez Bueno, L. C., & Álvez Ramirez, G. (2012). *2003-2012: 10 AÑOS DE LEGISLACIÓN SOBRE NO DISCRIMINACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA Estudios en homenaje a Miguel Ángel Cabra de Luna.* Ediciones Cinca. Recuperado a partir de http://www.convenciondiscapacidad.es/Publicaciones_new/46_Libro_MAC.pdf

