



DISCAPACITADO-SILLADERUEDAS-TRABAJO1(SHUT).JPG

[HTTPS://WWW.AMBITOURIDICO.COM/SITES/DEFAULT/FILES/LEGACY/BANCOMEDIOS/IMAGENES/](https://www.ambitojuridico.com/sites/default/files/legacy/bancomedios/imagenes/)

# **EL TELETRABAJO COMO POSIBILIDAD DE VINCULACIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: PERCEPCIONES EN LA CIUDAD DE MEDELLÍN**

## **DESCRIPCIÓN BREVE**

La presente investigación realiza un análisis de la discapacidad y su relación con el trabajo para comprender porque en la ciudad de Medellín este grupo poblacional tiene grandes dificultades para vincularse a un empleo y con ello identificar por medio de las percepciones de las personas con discapacidad y las empresas, si es posible que mediante el uso del teletrabajo sea posible superar estas dificultades y lograr su vinculación laboral.

**Luis Albeiro Pérez Villa**

Investigación realizada para optar por el título de Maestría en Derecho

**EL TELETRABAJO COMO POSIBILIDAD DE VINCULACIÓN LABORAL PARA  
LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: PERCEPCIONES EN LA CIUDAD DE  
MEDELLÍN.**

**INVESTIGADOR:**

**LUIS ALBEIRO PÉREZ VILLA**

**ASESORA:**

**Dra. SANDRA PATRICIA DUQUE QUINTERO**

**MAESTRÍA EN DERECHO**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA**

**MEDELLÍN**

**2018**

## **Resumen**

El desarrollo tecnológico ha permitido la incorporación de formas de trabajo que transforman el mercado laboral, aquí surge el teletrabajo como una forma de emplear aquellos sectores sociales con especiales dificultades de vinculación laboral, como es el caso de las personas con discapacidad, por ello, en esta investigación cualitativa, con enfoque hermenéutico, se realiza un análisis de lo que es la discapacidad y el trabajo, para comprender porque en la ciudad de Medellín, a este grupo poblacional se le dificulta trabajar y con ello identificar por medio de las percepciones de las personas con discapacidad y las empresas, si es posible mediante esta modalidad de trabajo su vinculación laboral. De los resultados teóricos y empíricos obtenidos, se concluye que, si bien el teletrabajo es una oportunidad para la vinculación laboral, esta forma de trabajo no está al alcance de todas las personas con discapacidad, ya que para ello se requiere de una cualificación especial, por lo tanto, se deben pensar otras estrategias con miras a superar los factores de exclusión laboral que afrontan las personas con discapacidad, ya que estos, continúan siendo los determinantes en los procesos de vinculación laboral.

**PALABRAS CLAVE:** discapacidad, vinculación laboral, factores de exclusión, teletrabajo, percepciones, Medellín.

## Tabla de Contenido

<b>Introducción.....</b>	<b>4</b>
<b>Capitulo I. El trabajo y las personas con discapacidad: un análisis desde la exclusión laboral.....</b>	<b>7</b>
La discapacidad y su transformación conceptual.....	7
El trabajo y los factores que excluyen a las personas con discapacidad.....	14
Una mirada desde la norma y la Jurisprudencia a la protección laboral de las personas con discapacidad.....	28
<b>Capitulo II. El teletrabajo: ¿un elemento de transformación laboral que posibilita la vinculación de las personas con discapacidad? .....</b>	<b>38</b>
Interpretación normativa y jurisprudencial del teletrabajo en Colombia.....	51
<b>Capitulo III. La vinculación laboral de las personas con discapacidad en Medellín, una mirada desde las percepciones.....</b>	<b>56</b>
Las personas con discapacidad y sus percepciones sobre el teletrabajo.....	63
Las empresas y su interés por emplear personas con discapacidad.....	78
<b>Capitulo IV. A modo de conclusión: El teletrabajo, una forma de vinculación laboral que no vincula a todas las personas con discapacidad.....</b>	<b>89</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>95</b>
<b>Anexo 1</b> Tablas del sistema categorial	
<b>Anexo 2</b> Guía de entrevista grupo focal 1	
<b>Anexo 3</b> Guía de entrevista grupo focal2	
<b>Anexo 4</b> Encuesta realizada a las empresas de Medellín	
<b>Anexo 5</b> Sistematización de la información	
<b>Anexo 6</b> Listado de concurrencias	
<b>Anexo 7</b> Tabla de resultados grupo focal 1	
<b>Anexo 8</b> Tabla de resultados grupo focal 2	
<b>Anexo 9</b> Ponencia VIII Simposio de estudios del trabajo	

## Introducción

Durante todo el ciclo evolutivo de la humanidad, ha estado presente la discapacidad como parte integrante de la sociedad, pero ha sido esta, la responsable de minimizar, ocultar y segregar a esta población; a raíz de los cambios históricos en cuanto al reconocimiento de derechos, se estructuran preceptos normativos de carácter internacional, nacional y local, con el objetivo de proteger y garantizar el reconocimiento inclusivo de las personas con discapacidad. La discapacidad a pesar de haber alcanzado un mayor reconocimiento en cuanto a la garantía de derechos no transforma la problemática laboral, debido a que, vincular al trabajo a personas con discapacidad, requiere de una serie de transformaciones en las conductas sociales y unas modificaciones, ambientales, actitudinales, educativas y económicas que permitan generar verdaderas oportunidades laborales.

A raíz de ello, se plantea en esta investigación como pregunta problematizadora ¿En qué medida el teletrabajo, desde la percepción de empleadores y personas con discapacidad, es una posibilidad para la vinculación laboral de las personas con discapacidad? Para responder este interrogante se formula como objetivo general: analizar el teletrabajo como posibilidad de vinculación laboral de las personas con discapacidad a partir de las percepciones de empleadores y personas con discapacidad en la ciudad de Medellín, el cual se desarrolla a partir de los siguientes objetivos específicos: relacionar los conceptos de discapacidad y trabajo para identificar los factores de excusión laboral, describir el concepto de teletrabajo como posibilidad de vinculación laboral para las personas con discapacidad e identificar las percepciones que tienen las personas con discapacidad y los empresarios sobre el teletrabajo como posibilidad de vinculación laboral en Medellín.

La investigación fue cualitativa, en el sentido expresado por González (2011) cuando dice que el objeto de la investigación cualitativa es “la descripción de las cualidades de un fenómeno, [en este caso el teletrabajo como posibilidad de vinculación laboral para las personas con discapacidad], donde se busca comprender los múltiples sentidos de las

acciones humanas en su generalidad, particularidad y singularidad” (P.4). Es así como, esta investigación mediante un enfoque hermenéutico se basa en las experiencias vividas, las cuales marcan la intención de investigar a partir de la experiencia. Por lo tanto, desde mis vivencias como profesor universitario y como abogado litigante, evidencio de manera cotidiana la problemática que rodea a las personas con discapacidad en materia laboral. Ahora bien, la experiencia hermenéutica se vive mediante el proceso y la estructura. El proceso, como un continuo en el tiempo, se desarrolla a través de los prejuicios, la reflexión, el análisis, la comprensión, la interpretación y la síntesis de las estructuras de sentido. La estructura hermenéutica se manifiesta en el círculo de la comprensión que va creciendo concéntricamente en tanto va relacionando el todo con sus partes en fusión de horizontes (González, 2011, p.127). De esta manera el proceso y la estructura hermenéutica, conformaron las condiciones necesarias para comprender las percepciones de las personas con discapacidad y de las empresas en Medellín, respecto al teletrabajo como alternativa laboral que pretende beneficiar a esta población, que en la actualidad se encuentra marginada y excluida del trabajo formal.

Para dar respuesta a los objetivos específicos planteados, se estructuran cuatro capítulos:

El primer capítulo titulado *“El trabajo y las personas con discapacidad: un análisis desde la exclusión laboral”* realiza una descripción conceptual de la discapacidad, los diferentes tipos y la forma como ha sido manejada, para posteriormente analizar como el trabajo, a pesar de ser un elemento importante en la sociedad, la familia y el individuo, no se garantiza a todas las personas con discapacidad, además, se describen los principales factores que le impiden a las personas con discapacidad vincularse a un empleo formal.

En el segundo capítulo *“El teletrabajo: ¿un elemento de transformación laboral que posibilita la vinculación de las personas con discapacidad?”*, se describe conceptualmente el teletrabajo desde sus modalidades, beneficios y desventajas, a la luz de la reglamentación normativa y jurisprudencial, estableciendo las implicaciones en la vinculación laboral de las personas con discapacidad.

El tercer capítulo denominado “*La vinculación laboral de las personas con discapacidad en Medellín, una mirada desde las percepciones*”, analiza las percepciones de dos grupos de personas con discapacidad y 8 empresas de Medellín con personal y capital suficiente para teletrabajar, identificando desde su sentir, experiencia y vivencias, cuales son las percepciones acerca del teletrabajo como posibilidad de vinculación laboral, permitiendo establecer con el análisis de la información que el teletrabajo si bien puede ser una forma de trabajo, para los intervinientes no es la que más les llame la atención, determinando su preferencia por un trabajo presencial.

En el cuarto capítulo “*El teletrabajo una herramienta que limita la posibilidad de trabajar*”, se realiza una reflexión crítica sobre las percepciones de las personas con discapacidad y las empresas en la ciudad de Medellín, identificando como principal obstáculo para que las personas con discapacidad sean vinculadas en la ciudad de Medellín, al factor actitudinal, el cual, no solo está presente en los empresarios y sus representantes, sino también en la familia y en las personas con discapacidad, donde todos como miembros de una sociedad pueden contribuir transformando los imaginarios de incapacidad y minusvalía por oportunidades en condiciones de igualdad, además de esto, se logró comprender que si bien, desde la teoría se habla del teletrabajo como una forma de inclusión laboral para las personas con discapacidad, estas teorías no tuvieron en cuenta lo que piensan quienes intervienen en ello, limitando su análisis a las simples posibilidades físicas y logísticas que se requieren, sin abordar lo que para ellos representa esta forma de trabajo.

Es así, como esta investigación desde las vivencias y el sentir de las personas con discapacidad y las empresas, logra identificar otros problemas y necesidades en torno a la discapacidad y el teletrabajo, las cuales sirven para que futuros estudios profundicen en fórmulas que permitan mejorar y hacer realidad el teletrabajo como una posibilidad de vinculación laboral, que genere inclusión no exclusión.

## **Capítulo I**

### **El trabajo y las personas con discapacidad: un análisis desde la exclusión laboral**

Para identificar las causas que le impiden a las personas con discapacidad vincularse a un empleo formal, es necesario comprender el significado de la discapacidad, la forma como ha sido tratada, los diferentes tipos de discapacidad y con ello identificar cómo en el medio ambiente, en la familia, en los procesos educativos, las condiciones económicas y en la sociedad como tal, se encuentra presentes los mayores obstáculos que tiene una persona con discapacidad al momento de querer conseguir trabajo, afectando con ello valores individuales como la independencia, la confianza, la sensación de sentirse útil y productivo, al igual que valores sociales como el respeto, la convivencia y el reconocimiento, por lo tanto, para analizar los factores que excluyen a las personas con discapacidad de un empleo formal, es pertinente describir el concepto discapacidad.

#### **La discapacidad y su transformación conceptual**

La discapacidad a lo largo de la historia ha sido definida de diferentes maneras, en algunas épocas se utilizaron términos como: invalidez, minusvalía, deficiencia, incapacidad entre otros, no obstante, estos conceptos se han transformado con el fin de dignificar y valorar a todas las personas y evitar tratos peyorativos que de entrada discriminan, desprecian e insultan, al utilizar conceptos estereotipados referentes al mundo de la discapacidad.

Como lo señala Crespo, Campo y Verdugo (2003)

Una de las inquietudes de la mayoría de los organismos, asociaciones y profesionales que trabajan en el ámbito de la discapacidad ha sido poder utilizar una terminología común para designar tanto a las personas con discapacidad como a los

diferentes tipos de discapacidades. La necesidad de unificar criterios, en ocasiones, ha dado como resultado la utilización de una terminología que con el tiempo se ha considerado estigmatizadora o peyorativa para las personas con discapacidad. (P.22)

Como respuesta a esta necesidad de precisar conceptos y unificar criterios en cuanto al trato y manejo que deben recibir las personas con discapacidad, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en su protocolo facultativo de la Organización de las Naciones Unidas, definió la discapacidad como "un concepto que evoluciona, que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud, al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás" (ONU 2010), esta ha sido una definición mundialmente aceptada y trae como novedad la inclusión de la sociedad y su entorno como responsables o partícipes en cuanto al reconocimiento y garantía de derechos de las personas con discapacidad, para generar más oportunidades de inclusión.

Ahora bien, para complementar la definición de discapacidad, es importante hacer una distinción entre los tipos de discapacidad, puesto que cada discapacidad interactúa de manera diferente en la estructura social, personal y familiar, siendo entonces necesario comprender las funciones estructurales y corporales de cada individuo, tal y como lo establece la siguiente tabla de clasificación de la discapacidad:

Tabla 1.

*Clasificación de la Discapacidad según la función y estructura corporal del individuo*

En funciones corporales	En estructuras corporales
-------------------------	---------------------------

<p>Mentales: funciones del cerebro, tanto las mentales globales como conciencia, orientación, intelectuales, psicosociales, temperamento y personalidad, energía, e impulsos, sueño; como las específicas: atención, psicomotoras, emocionales, percepción, pensamiento,</p>	<p>Del sistema nervioso: cerebro, médula espinal, meninges.</p>
<p>Sensoriales y dolor: visuales, auditivas, gustativas, olfativas, táctiles, de temperatura y otros estímulos; sensación de dolor.</p>	<p>El ojo, el oído, el gusto, el olfato, el tacto y estructuras relacionadas.</p>
<p>Voz y habla: de la voz, la articulación, fluidez y el ritmo del habla, vocalización.</p>	<p>Estructuras involucradas en la voz y el habla: nariz, boca, faringe, laringe, cuerdas vocales.</p>
<p>Cardiovascular, hematológico, inmunológico y respiratorio: funciones del corazón, vasos sanguíneos, presión arterial, sangre, del sistema inmunológico, respiratorio, tolerancia al ejercicio</p>	<p>De los sistemas cardiovascular, inmunológico y respiratorio.</p>
<p>Digestivo, metabólico y endocrino: ingestión, digestión, asimilación, defecación, mantenimiento del peso; metabólicas, balance hídrico, mineral y electrolítico, termorreguladores, glándulas endocrinas.</p>	<p>De los sistemas digestivo, metabólico y endocrino.</p>
<p>Genitourinarias y reproductoras: urinarias, sexuales, menstruación, procreación.</p>	<p>Del sistema genitourinario y reproductor.</p>

Neuromusculoesqueléticas y relacionadas con el movimiento: articulaciones y huesos, musculares, reflejos.	Estructuras relacionadas con el movimiento: cabeza, cuello, hombros, extremidad superior, extremidad
Piel y estructuras relacionadas: piel, pelo, uñas.	Piel y estructuras relacionadas.

Fuente: Información Estadística de la Discapacidad – DANE. 2004

Esta clasificación nos permite reconocer la discapacidad según los diferentes tipos: mental, sensorial, de voz y habla, cardiovascular, hematológico, inmunológico, digestivo, metabólico, endocrino, genitourinarias, reproductoras, relacionadas con el movimiento y de piel. Para llegar a esta identificación fue necesario que las personas con discapacidad exigieran en diferentes momentos históricos su reconocimiento, tal y como lo sostiene Salazar (2007) cuando dice:

Si bien antes podía hablarse de discapacidad respecto a las condiciones biológicas de las personas, desde hace un tiempo el contenido semántico ha girado hacia la interacción de las características de las personas con el entorno y el contexto social. El mismo estudio ha definido tres niveles de discapacidad: Leve, Moderada y Severa. (P.73),

Este enfoque, amplió el criterio de discapacidad, ya que se incorporó no solo una clasificación de los tipos de discapacidad, sino que además se establecieron los niveles o grados de severidad que esta pueda tener.

Para llegar a este reconocimiento de la discapacidad, ha sido necesario la consolidación de nuevos conceptos teóricos y definiciones normativas, las cuales poco a poco han hecho posible comprender las causas que la originan y de ello establecer como el manejo de la misma no es responsabilidad de Dios, ni de la ciencia, si no que en gran medida es consecuencia de las condiciones sociales. A continuación, se describe la evolución del concepto de discapacidad según los modelos de prescindencia, médico, social y biopsicosocial:

El modelo de Prescindencia, es propio de la antigüedad clásica, donde las personas con discapacidad eran discriminadas, segregadas, ocultadas y en muchos casos asesinadas; su origen data de la época griega, donde se prescindía de las vidas de los niños que nacían con alguna discapacidad dándoles muerte, según Stiker (citado por Ferrante 1999) “los niños con discapacidades congénitas eran exterminados al nacer al suponer que expresaban el enojo de los dioses”, posteriormente con la práctica y expansión del cristianismo, la discapacidad era asociada a un mal y la persona con discapacidad estaban sometida a la resignación, responsabilizando a un castigo divino o algún maleficio, por eso estaban condenadas a vivir una vida de sufrimiento como pago o purga por los pecados propios o por los cometidos por sus ancestros, tal y como lo expresa Palacios (2008), cuando expone que:

las causas que daban origen a la discapacidad eran religiosas. A saber, un castigo de los dioses por un pecado cometido generalmente por los padres de la persona con discapacidad, o bien una advertencia de la divinidad que a través de una malformación congénita podía estar anunciando que la alianza ancestral se había roto y que se avecinaba una catástrofe. (p.37)

Es así como la persona con discapacidad era separada o alejada del núcleo social, y el rol de la persona estaba determinado por su utilidad, partiendo de la idea de que, la persona con discapacidad “no tenía nada que aportar a la sociedad, que era un ser improductivo y, por consiguiente, terminaba transformándose en una carga tanto para sus padres como para la misma comunidad” (Palacios, 2008, p. 44). De tal forma que, al considerar a las personas con discapacidad como personas improductivas o inútiles, se les negaban una serie de derechos dentro de los que se destacan el derecho al trabajo, ya que solo podían obtener ingresos mediante la caridad y la misericordia cristiana.

El segundo modelo, denominado médico o rehabilitador, tiene su origen a finales del siglo XVIII, época en la que nacieron las primeras legislaciones en torno a la seguridad social como consecuencia de los accidentes laborales ocurridos durante la revolución industrial, sumado la cantidad de secuelas con las que quedaron los sobrevivientes a la

primera guerra mundial. A partir de este momento histórico, las personas con discapacidad pasaron de ser concebidas como unos condenados o maldecidos por asuntos religiosos, para ser tratadas como personas con una alteración corporal que requerían de cuidados médicos, así “las personas con discapacidad ya no son consideradas inútiles respecto de las necesidades de la comunidad, sino que ahora se entiende que pueden tener algo que aportar, aunque en la medida en que sean rehabilitadas o normalizadas.” (Palacios, Agustina. 2008, p.66). Es así como la persona con discapacidad pasa a ser tratada como un enfermo, el cual debería de ser sometido a un tratamiento médico en pro de su recuperación.

Con esta nueva visión de la discapacidad, se incorpora el concepto de deficiencia biológica y por ello, se busca es la recuperación o rehabilitación funcional. “El objetivo del modelo médico es curar a la persona discapacitada, o bien modificar su conducta con el fin de esconder la diferencia y, de ese modo, incorporarla a la sociedad.” (Palacios, 2008, p.66), de aquí que los avances científicos son la base de este modelo porque idealizan que siempre tendrán una solución o tratamiento para rehabilitar a las personas con discapacidad, dejando a un lado a las personas que no logren obtener la rehabilitación, por lo que es necesario pensar en otro modelo más incluyente.

El modelo social, es el que se encuentra consagrado en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, aquí se define a las personas con discapacidad como “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”. (ONU, 2006), es en este modelo donde se establece que la causa de la discapacidad resulta de la interacción entre el desempeño de una persona y los obstáculos que se encuentran presentes en el entorno, ya que ellos son los que le limitan su desempeño tal y como lo establece Palacios (2008)

Los orígenes de la discapacidad no están en una maldición o en una enfermedad, sino en las barreras sociales que generan esquemas de exclusión de este sector de la población. Así, se entiende que las personas con discapacidad aportan a la sociedad en igual medida que el resto de las personas. (P.103)

Lo que nos quiere decir es como es la sociedad, la que le impide a las personas con discapacidad desempeñarse de igual forma a como lo hacen las personas sin ningún tipo de discapacidad. Resulta entonces necesario para desarrollar este modelo, no solo realizar procedimientos de rehabilitación corporal, sino que además se debe implementar una serie de transformaciones arquitectónicas y actitudinales en todos los ámbitos de la vida en comunidad y con ello generar los mecanismos necesarios que garanticen la igualdad efectiva de derechos y oportunidades.

Y el modelo biopsicosocial, que integra los modelos médico y social, tal y como lo determino la clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y la salud CIF (2001),

es posible establecer un lazo entre los distintos niveles (biológico, personal y social) que sustentan la discapacidad y desarrollar políticas y actuaciones dirigidas a incidir de manera equilibrada y complementaria sobre cada uno de ellos. Se facilita, además, gracias a esta visión integradora, el establecimiento de una diferenciación entre los distintos componentes de la discapacidad, por ejemplo, entre las deficiencias, las actividades personales y la participación en la sociedad, lo cual nos clarifica la naturaleza de las actuaciones que son requeridas y los niveles a los que dichas actuaciones han de estar dirigidas. (P.8)

Lo que significa que, la discapacidad debe ser abordada desde los componentes propios de la persona (su mente y su cuerpo dentro del contexto social en el que se desenvuelve), generando una comprensión integral de la discapacidad.

Es así como, este nuevo modelo se diferencia del anterior porque aquí la discapacidad se encuentra determinada no solo por el factor biológico y social, sino que extiende su contenido a comprender como el entorno social más cercano (la familia) y algunos factores

como la economía y la educación, influyen en la vida de las personas con discapacidad, por lo tanto, desde esta nueva postura es necesario no solo realizar tratamiento médico rehabilitador sino que además se deben transformar las estructuras sociales existentes para la generación de oportunidades educativas y laborales que permitan una explotación económica equitativa, donde todos hagan parte de la distribución de la riqueza, lo cual debe estar integrado con un adecuado manejo de la salud física y mental basado en la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad.

Podemos concluir que las principales aproximaciones a la condición de discapacidad se caracterizan por: la exclusión que concibe la discapacidad como un castigo divino y por ende, llama a la eliminación y/o marginación de la persona con discapacidad; la rehabilitación, que define la discapacidad como una enfermedad o deficiencia que debe ser normalizada y por lo tanto se concentra en la funcionalidad del individuo con discapacidad en aras de hacerlo un ser (normal) y así incluirlo en la sociedad, para posteriormente pasar a un modelo social, que tratando de superar los dos anteriores, considera la discapacidad como una limitación o restricción causada por un diseño de la sociedad que no incluye adecuadamente a todas las personas que la conforman, para llegar al concepto donde la discapacidad vincula no solo al individuo, sino que se incluye a la sociedad y los diferentes elementos presentes en su estructura (la familia, la economía, la educación, el trabajo, entre otros), los cuales si se mejoran de manera inclusiva, le permiten a las personas con discapacidad obtener un adecuado reconocimiento de derechos y participación social. Pero a pesar de tener estos avances en cuanto al concepto, manejo y trato de la discapacidad, aún persisten elementos que distancian a esta población de conductas sociales como el trabajo, por lo que, a continuación, se menciona el trabajo y los factores que más inciden en su exclusión laboral.

## **El trabajo y los factores que excluyen a las personas con discapacidad**

Para abordar el trabajo y comprender su significado, no basta solo con definirlo como lo establece el Código Sustantivo del Trabajo, cuando lo describe como “ toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (Ley N°2663, 1950), sino que es necesario reflexionar sobre el significado del trabajo desde una postura de capital social, de derecho fundamental y como un bien económico, por ello se describen las siguientes acepciones:

*El trabajo pensado como capital social*, es observado como un elemento que integra la sociedad, “no es una entidad aislada, sino una variedad de entidades que tienen dos características comunes. Primero, todas tienen que ver con algunos aspectos de la estructura social y, segundo, facilitan ciertas acciones de los individuos inscritos en dichas estructuras” (Coleman, 1990, p.302). En consecuencia, el trabajo es un elemento que permite conformar relaciones sociales, a través de la colaboración, la confianza mutua y la creación de normas que lo regulan.

*El trabajo como derecho fundamental*, ha sido definido por la Corte Constitucional Colombiana, como:

el medio que garantiza las condiciones mínimas de subsistencia, a través de las cuales, se desarrollan los preceptos de la autonomía personal, mediante los cuales se puede alcanzar un reconocimiento social, por consiguiente, el trabajo responde a la necesidad de los seres humanos de sentirse útiles y en el fondo este derecho obliga a los Estados a garantizar las condiciones mínimas de las personas para que tengan un empleo. (Sentencia C-606 de 1992).

Estas implicaciones que tiene el trabajo hacen parte de los valores esenciales que conforman el Estado Social de Derecho por lo que, el trabajo es declarado como un derecho

fundamental, lo que genera para el Estado, la responsabilidad de garantizarlo, algo que hasta el día de hoy no ha sido posible.

*El trabajo como bien económico*, desde la postura de derecho o de recurso humano que integra la sociedad, conlleva a pensar, ¿qué pasa cuando no se puede garantizar la obtención de un empleo? para responder este interrogante se debe analizar no solo la realidad jurídica, sino incluir la realidad material social del trabajo tal y como lo menciona Rifkin (1995), en su obra *el fin del trabajo*, donde menciona como:

el desempleo, a escala mundial, es mayor al vivido en época de la gran depresión de los años 30, donde el número de personas infraempleadas o que carecen de trabajo está creciendo a un ritmo vertiginoso, debido sobre todo a los millones de recién llegados al mercado laboral que se están convirtiendo en víctimas propiciatorias de una nueva revolución tecnológica. Y los más sofisticados ordenadores, la robótica, las telecomunicaciones y otras formas de alta tecnología están sustituyendo rápidamente a los seres humanos en la mayor parte de los sectores económicos, trátase de los procesos de fabricación, de la distribución al por menor, del transporte, de la agricultura o de las diferentes actividades funcionariales. (p.203)

Lo anterior, permite entender como el desempleo es considerado a nivel mundial como un gran problema ya que, según lo mencionado, la tecnología utilizada en los procesos de industrialización elimina o sustituye el trabajo humano, convirtiendo al empleo en un bien escaso tal y como lo ha manifestado Olea (2001), cuando expresa que:

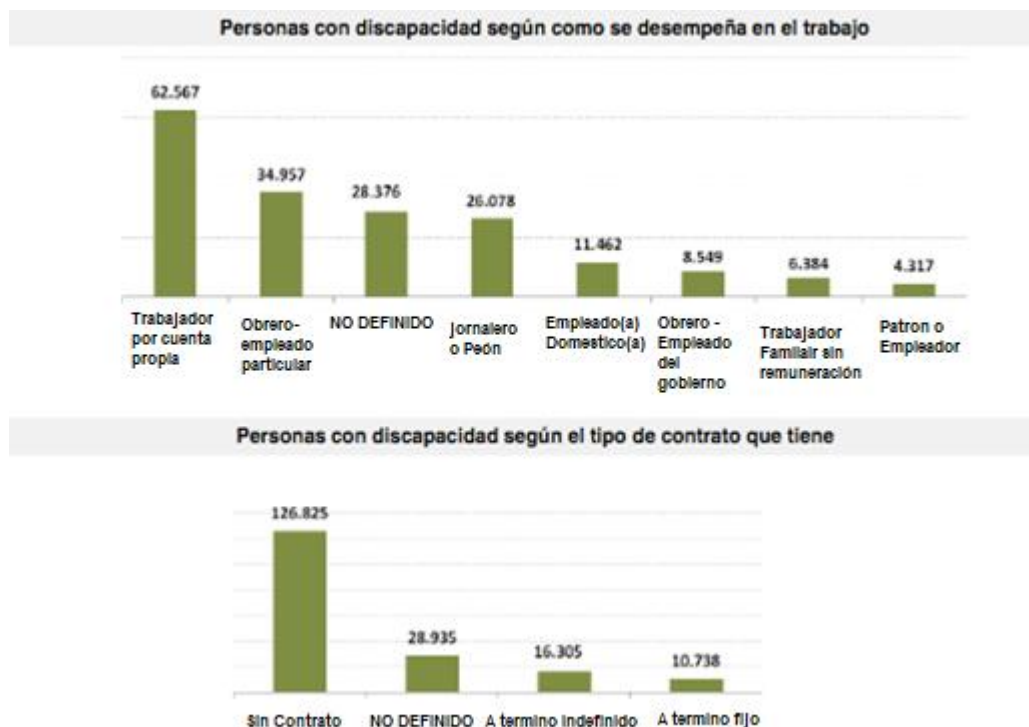
El trabajo como bien económico es escaso y esto se debe a la situación crítica por la que atraviesan las relaciones sociales industriales y económicas de los países desarrollados, entre otras cosas, es una crisis de escasez o falta de trabajo en relación con las personas dispuestas a trabajar y con el sistema de necesidades que satisface el aparato productivo actual al que pretenden incorporarse. (p. 18)

Esta denominación de bien escaso implica aceptar el incremento de la oferta y la disminución de los empleos, lo que genera la necesidad de competir por un trabajo, algo que para las personas con discapacidad es desigual ya que estas deben realizar un esfuerzo

superior si quieren superar las dificultades que les impone el entorno en el que se desenvuelven, su núcleo familiar, los procesos de educación, la capacidad económica, y las demás barreras que están presentes en la sociedad como los comportamientos actitudinales.

Se puede afirmar que esta es una de las principales razones por las cuales la mayoría de las personas con discapacidad no trabaja formalmente, lo cual se evidencia en los registros del DANE que indican como en Colombia para el año 2015, aparecen registradas 3'051.217 personas con discapacidad de las cuales 1'437.123,207 (el 47.1%), se encuentran en edad de trabajar y de este 47.1%, solo 182.830 trabajan (12.7%), tal y como lo describe la gráfica No. 1, en donde el Ministerio de la Salud y la Protección Social para el año 2016, definió en cifras la cantidad de personas con discapacidad que trabajan, su ocupación y tipo de contrato que tienen.

**Gráfica 1. Trabajo y ocupación de las personas con discapacidad**



Fuente: Sala Situacional de la discapacidad - Ministerio de Salud y Protección Social 2016

La gráfica 1, permite evidenciar como la gran mayoría de personas realizan trabajos informales y solo 27.043 (14.7% de las que trabajan) tienen un contrato laboral formal, lo cual es similar a la realidad que vive la ciudad de Medellín, en la que, a pesar de los esfuerzos por generar espacios de inclusión como los contemplados en el “Plan Municipal de Discapacidad 2010 -2018”, las estrategias de intervención tendientes a garantizar y desarrollar el goce efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, implementadas mediante el acuerdo municipal 086 de 2009 y el Decreto 221 de 2011, que definen una política pública de discapacidad, no logra cumplir la meta de garantizar una verdadera vinculación laboral a esta población, tal y como lo expresa el comité de rehabilitación de Antioquia (2017), donde indica que los niveles de desempleo en la ciudad de Medellín para este grupo poblacional, está por encima del 90%, y solo el 4% de las personas con discapacidad que están en capacidad de trabajar, tienen empleo.

Resulta entonces necesario, identificar los factores de exclusión presentes en la población con discapacidad, ya que través de esta información se comprende como las deficiencias físicas, sensoriales, bilógicas, intelectuales y/ o mentales que generan rechazo, están determinadas por las barreras creadas no solo en el entorno físico, sino que además existen dificultades ocasionadas por la excesiva protección familiar o en otros casos por conductas de abandono, desinterés o vergüenza de la familia, por la falta de oportunidades educativas y formativas que impiden culminar los procesos básicos educativos necesarios para alcanzar una adecuada cualificación técnica, tecnológica y profesional, lo cual, está altamente condicionado por el factor económico, donde la pobreza se encuentra presente en la mayoría de las personas con discapacidad, desmotivando no solo los procesos de vinculación laboral, sino que limita y margina, generando como única opción para obtener ingresos propios, las ayudas de tipo asistencial, la caridad y el trabajo informal donde las condiciones laborales atentan contra su dignidad e integridad, subvalorando todo su potencial.

Como en los procesos de vinculación laboral de las personas con discapacidad, están incorporados múltiples elementos que determinan la no vinculación, es importante describir los principales factores de exclusión para el trabajo que los rodean:

***El factor ambiental.*** Este factor, hace relación a la constante interacción de la persona con discapacidad y el ambiente en el cual se desenvuelve, tal y como lo manifestó la OMS (2011), en la clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud cuando indica que:

el mundo en el cual deben vivir y actuar las personas con diferentes niveles de funcionamiento pueden actuar como facilitadores o como barreras. Entre los factores ambientales se incluyen: productos y tecnología; el ambiente natural y el entorno construido por el hombre; apoyo y relaciones; actitudes, y servicios, sistemas y políticas. (P.38)

Lo anterior permite establecer que, en el ambiente se encuentran elementos externos que pueden propiciar o disminuir las situaciones de discapacidad, por ende, se puede contribuir a hacer un entorno más accesible cuando estos agentes disminuyen las situaciones de discapacidad, como por ejemplo, los diseños en la construcción que incluyen rampas de acceso y salida para eliminar las barreras arquitectónicas y a su vez existen elementos externos que propician o no contemplan las situaciones de discapacidad como por ejemplo, el transporte público cuando no se encuentra adaptado para el uso de personas con movilidad reducida.

De tal forma que, los factores ambientales limitan según el tipo y diseño social, tal y como lo expone Martínez (2017), cuando menciona como:

Una discapacidad, puede ser mucho más limitante en una sociedad que en otra; depende de los obstáculos con los que la persona se encuentre y su grado de vinculación en la sociedad. También es fundamental, para determinar su situación real, la actitud social hacia la persona con discapacidad, a fin de proporcionar por derecho la habilitación necesaria que le permita alcanzar la igualdad de oportunidades. (P.11)

Estas limitaciones que impone el ambiente están fuertemente ligadas al factor actitudinal porque de este depende que se construya, diseñe o se modifique el entorno social que propicia o supera dicha discapacidad.

***El factor actitudinal.*** Las personas con discapacidad afrontan obstáculos a la hora de vincularse laboralmente y esto se debe en gran parte, al comportamiento actitudinal que tienen los responsables de los procesos de contratación, donde los prejuicios hacia las personas con discapacidad evitan que sean contratadas, subvalorando sus capacidades, asumiendo conductas propias del modelo de prescindencia.

Estos prejuicios se deben al “desconocimiento de los empleadores sobre temas relacionados con la discapacidad, la sobreprotección familiar y la poca información que tienen las personas con discapacidad y sus cuidadores acerca de los derechos que garantizan su acceso y permanencia en el escenario laboral” (Serrano, 2013, p. 45). Esto permite comprender como, el factor actitudinal abarca no solo la conducta del empleador, sino que, también involucra a la persona con discapacidad y a su familia, los cuales en muchos casos se aíslan del mercado laboral, bien sea por esperar beneficios asistenciales o por las conductas de sobreprotección que evitan las relaciones en entornos educativos, lo cual impide que desarrollen competencias laborales.

Además de estos factores actitudinales, también están los comportamientos sociales como responsables de la no contratación de las personas con discapacidad, puesto que en el conglomerado social existen estereotipos estigmatizadores que les impiden tener la posibilidad de trabajar, por lo que es importante mencionar los cuatro componentes responsables de la estigmatización, según Link y Phelan (2001), se debe a:

La distinción y el etiquetamiento de las diferencias humanas; la vinculación de las personas etiquetadas con características indeseables; la separación de -ellos- (las personas estigmatizadas) de -nosotros- y la consiguiente pérdida de estatus y discriminación que conducen a desigualdad de oportunidades y de resultados en la vida. (P.363)

De lo anterior se desprende como los estereotipos sobre la discapacidad, generan prejuicios y conceptos errados que limitan su plena participación en la sociedad en especial en la vinculación laboral.

***El factor familiar.*** La familia, es considerada la institución afectiva de mayor importancia en el conglomerado social universal, por ser la base fundamental de la formación del individuo, la convierte en uno de los factores más importantes en los procesos de vinculación laboral de las personas con discapacidad, ya que esta, tiene la condición de potencializar las relaciones sociales de las personas con discapacidad, tal y como lo mencionan Ioé, Pereda, de Prada, y Actis (2003), cuando se refieren a:

La familia es la principal institución social encargada de mediar entre los sujetos con discapacidades y el resto de la sociedad. Tanto si se trata de una deficiencia congénita o perinatal como si sobreviene en la infancia o en la vida adulta, las limitaciones funcionales de un miembro del hogar repercuten en todo el grupo familiar, removiendo el sistema de relaciones preestablecido y alterando en mayor o menor medida los proyectos particulares de sus miembros. (P. 137).

De aquí la importancia de analizar a la familia como la principal responsable de los procesos de vinculación laboral en las personas con discapacidad, porque además del tipo de discapacidad (cognitiva, física, sensorial) y el grado de discapacidad leve, moderada, severa, grave, que esta tenga, la familia puede sobreponer la adversidad o por el contrario generar conductas de sobreprotección o rechazo que impiden o hacen más difícil superar las barreras de vinculación laboral.

La familia es el primer responsable de satisfacer las necesidades psicoafectivas de la persona con discapacidad y de buscar un medio ambiente adecuado en el que se ofrezcan oportunidades para el desarrollo formativo que contribuya en su futuro laboral, tal y como lo expresan Ioé, et al. (2003), cuando establecen que:

“la inserción social y laboral de las personas con discapacidades es más un asunto de familia que una cuestión individual, lo que multiplica por tres, el volumen de la población que se encuentra afectada por la problemática social de las discapacidades.” (P.137)

Lo anterior, evidencia como el tema de la discapacidad es un asunto que involucra a todos los miembros de la familia, por lo tanto, le corresponde a cada miembro del grupo

familiar afrontarla, ya que, la existencia de una persona con discapacidad modifica la conducta y la interacción de todos sus integrantes, por ello, se debe sensibilizar y capacitar en conjunto a cada uno de los miembros porque, estos juegan un papel importante, que incide en el contexto sociocultural en el que se desenvuelven.

En consecuencia, la influencia de la familia en los procesos de vinculación laboral de la persona con discapacidad, está determinada por la incidencia de factores ambientales, actitudinales, culturales, religiosos y económicos a los cuales se deben adaptar tanto la persona con discapacidad, la familia y la sociedad, generando acciones dirigidas a alcanzar el máximo potencial y calidad de vida, ya que de no hacerlo, se crea en una situación desventajosa (discapacitante) frente a los procesos de integración social y proyectos de vinculación laboral de la persona con discapacidad.

***El factor educativo.*** Es fundamental que el proceso educativo permita la adaptación de los lugares y suministre los medios que permitan superar los factores ambientales que impiden acceder a la educación, porque como lo indica Rodríguez (2014) cuando expresa:

la problemática de aquellos estudiantes que, dada la lejanía de la escuela en relación con su vivienda, hace que en ocasiones se dificulte la asistencia y permanencia en el sistema escolar de la región, al igual que se le dificulta la movilización dada la condición de discapacidad que presenta el niño, niña o adulto para llegar a este destino. (P.46)

Esto demuestran cómo, tanto la distancia remota como la falta de espacios y transporte accesibles para estar presentes en los centros educativos, son necesarios para realizar el proceso de formación, sin desconocer, además, las características particulares que tiene cada individuo con discapacidad, en la medida que de cada tipo de discapacidad requiere un espacio adaptado según su condición. Así, es necesario direccionar el proceso de formación educativa, no solo al acceso y perfeccionamiento de las áreas y espacios educativos, sino que además de esto, debe tener en cuenta las condiciones físicas, mentales y sensoriales de cada persona con discapacidad, a fin de, crear una verdadera inclusión educativa, porque “la formación profesional debe evitar un carácter genérico y corresponder a las cualidades

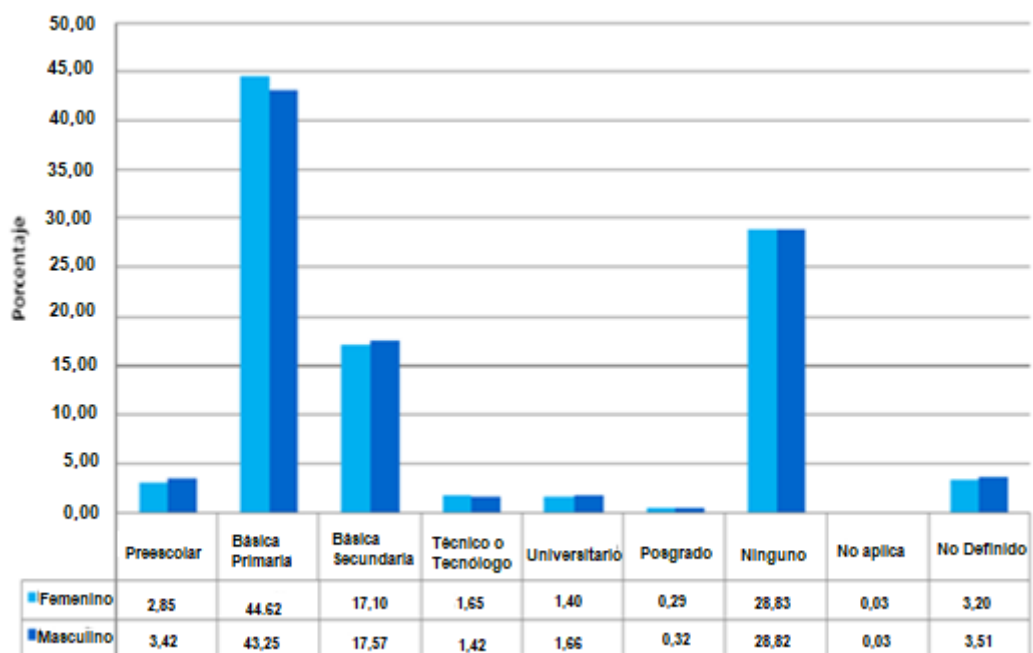
específicas que poseen los individuos” (Fernández, 2000, p.142), en otras palabras quiere decir que, al homogenizar la educación se excluyen y/o minimizan las oportunidades de adquirir herramientas de aprendizaje que le permiten a las personas con discapacidad, formarse para competir en el mercado laboral.

Al igual que las oportunidades laborales, la posibilidad de estudiar para una persona con discapacidad es baja, debido a que el sistema educativo no está preparado para enseñar en entornos diferentes a los tradicionalmente concebidos, donde la educación colombiana se rige por un concepto normalizador que considera a todas las personas como iguales, por ello, la formación estandarizada genera una serie de barreras implícitas en los procesos de movilización, de comprensión, de comunicación y de lenguaje, que le impiden a ciertas personas, alcanzar las condiciones mínimas de aprendizaje, lo cual de entrada excluye la posibilidad de obtener un trabajo formal, porque en nuestro contexto se exige un título de bachiller como requisito previo para conseguir cualquier trabajo.

En Colombia como en otros países, se presentan carencias en los niveles educativos de la población con discapacidad, lo cual ha traído como consecuencia un aspecto que incide desfavorablemente en la apertura de oportunidades laborales. En consecuencia, la exclusión educativa de la población con discapacidad conlleva a que los adultos presenten un mayor número de carencias en sus perfiles laborales (Rodríguez, 2014, p.46).

La anterior afirmación permite concluir que, uno de los grandes desafíos que deben afrontar las personas con discapacidad, es poder estudiar en condiciones adecuadas y para ello, el actual sistema educativo debe realizar una serie de cambios pensando en las características individuales que tiene cada individuo, porque, tal y como lo reflejan los datos estadísticos del observatorio nacional de la discapacidad (2014), al tener solo el 43.99% de las personas con discapacidad con formación académica en básica primaria, y que el 21.82% de esta población no tenga ningún nivel educativo, permiten evidenciar la necesidad de generar otros procesos de educación donde se garanticen los mínimos componentes de formación.

Gráfica 2. *Porcentaje de hombres y mujeres con discapacidad por nivel de escolaridad en Colombia durante el año 2012*



Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social 2015

La gráfica anterior, permite evidenciar la falta de educación que afrontan las personas con discapacidad, donde se nota un alto porcentaje de analfabetismo, seguido de un porcentaje más reducido de personas que logran terminar el bachillerato, para pasar a un mínimo que logra acceder a la educación superior, donde al tener un 33,3% de personas con discapacidad sin vincularse al sistema escolar, se comprende cómo se restringe la cualificación y posterior desempeño laboral de esta población.

La educación es reconocida como un esencial para la integración laboral, puesto que, sin ella, las personas con discapacidad no alcanzan a tener los elementos de cualificación profesional necesarios para ser competentes a la hora de elegir un trabajo tal y como lo menciona Rodríguez (2014):

se puede retomar la incidencia de los servicios educativos que inciden en la futura participación de los adultos con discapacidad en el mercado laboral de la población, pues habrá un mayor nivel de dificultad para ingresar al ámbito laboral si se presentan obstáculos en la adquisición de competencias académicas y laborales. (p.46).

Por lo tanto, para que las personas con discapacidad puedan superar los obstáculos que les impone el modelo educativo, debe existir no solo un compromiso personal, familiar y estatal, sino que se debe brindar unos espacios educativos accesibles y generar en ellos una formación académica que verdaderamente incluya todas las características de la discapacidad, preparando de la mejor manera a esta población, para así responder las ofertas y demandas del mercado laboral propio en nuestro contexto

***El factor económico.*** La pobreza siempre se ha presentado como la principal causa de la exclusión laboral de las personas con discapacidad, ya que esta se encuentra presente en la mayoría de personas con discapacidad tal y como lo comprueba Hurtado (2012), con el siguiente informe estadístico:

En el año 2012 en Colombia el 72% de las personas con discapacidad pertenecen a estratos socioeconómicos 1 y 2, el 75% de los individuos activos laboralmente se declararon trabajadores independientes, y el 50% percibía ingresos mensuales hasta de un salario mínimo legal vigente. Como agravante de esta situación, el 60% de la población tenía personas bajo su amparo económico y el 73% tenía dificultades para acceder al trabajo remunerado, el 83% no tenía formación técnica profesional. (P. 234)

A raíz de las bajas condiciones económicas, nace el concepto de pobreza, el cual está determinado por la satisfacción de las necesidades básicas, de allí que, “la noción de pobreza se basa, en última instancia, en un juicio de valor sobre cuáles son los niveles de bienestar mínimamente adecuados, cuáles son las necesidades básicas cuya satisfacción es indispensable, qué grado de privación resulta intolerable” (Altimir, 1978, p. 7). Lo cual

implica que quien supere o garantice las necesidades básicas se encuentra por encima del nivel de pobreza.

Un elemento importante que representa un valor para las personas, por permitir obtener independencia económica, es el trabajo, lo cual es un factor fundamental para la construcción de una identidad social autónoma, por esta razón, “la actividad laboral permite a las personas con o sin discapacidad, además de su independencia económica entrar en un proceso de integración social real, además, el trabajo aumenta la autoestima de las personas al sentirse útiles y activas”. (Fernández, 2000, p. 139).

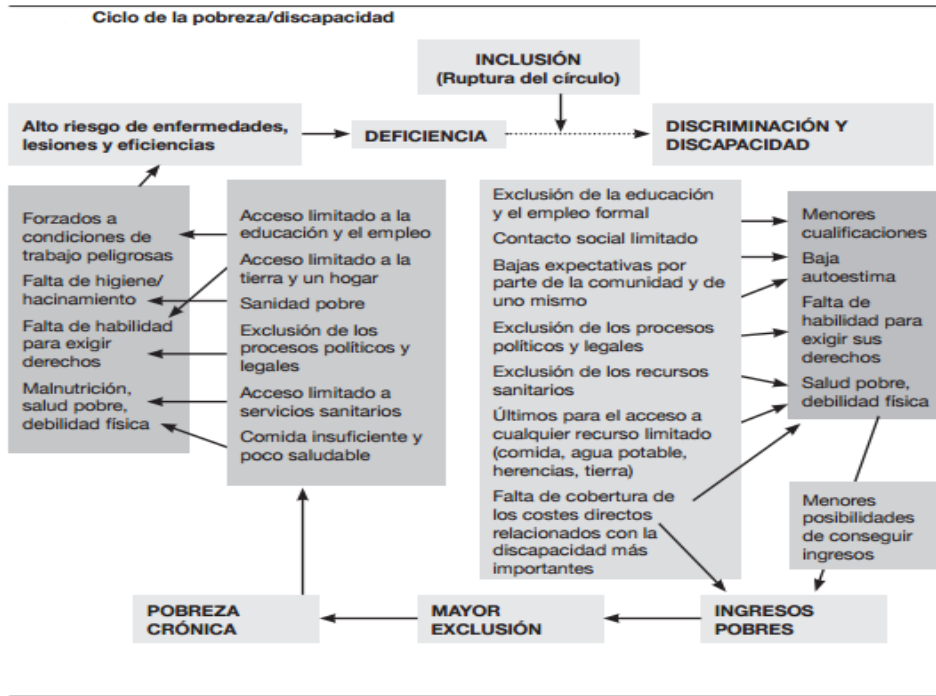
Ahora bien, ¿Qué pasa cuando la persona no reúne las condiciones mínimas y elementales para trabajar? En ese panorama, no queda más opción que emplearse en un trabajo mal remunerado, que no garantiza la satisfacción de las necesidades básicas, o entrar en el mundo de la ilegalidad, por lo que, quien desee trabajar de manera formal, debe iniciar un proceso de formación y capacitación que le permita competir por un trabajo, disminuyendo las desigualdades que lo excluyen de la oportunidad laboral. Para eso, es necesario contar no solo con las condiciones actitudinales, sino que también, debe contar con las condiciones económicas suficientes que le permitan tener la posibilidad de adquirir los elementos necesarios de un proceso de formación, capacidad económica que debe ser mayor cuando se trata de personas con discapacidad.

No tener ingresos económicos genera condiciones de exclusión laboral, lo que se traduce en la imposibilidad de tener autonomía financiera, lo cual aumenta en relación directa por la discapacidad, así como lo menciona Martínez (2017) cuando dice:

Por una parte, la pobreza produce discapacidad, que puede aparecer como consecuencia de una alimentación inadecuada o desnutrición, falta de cuidados sanitarios como cuidados perinatales, durante la maternidad, o por causa de enfermedades y deficiencias que podían haberse evitado, siendo el problema principal la falta de prevención. Por otra parte, la discriminación que se deriva de la discapacidad lleva a la exclusión, la marginación, la falta de estudios, el desempleo; y todos estos factores aumentan el riesgo de pobreza. (P.13)

Gráfica 3.

*Ciclo de la Pobreza y la Discapacidad*



Fuente: Martínez Ríos (2017)

La anterior grafica presenta el ciclo existente entre la pobreza y la discapacidad, así como diversos factores que intervienen en el surgimiento de esta relación.

En la ciudad de Medellín, la mayor cantidad de personas con discapacidad se encuentra presente en los grupos económicos más desfavorecidos, tal y como lo indica el registro de localización y caracterización de personas con discapacidad, emitido por la unidad de gestión de la información y el conocimiento secretaría de salud de Medellín (2015), el cual indica que el 68.6% de las personas con discapacidad, se encuentran clasificadas en los estratos socioeconómicos 1 y 2, por lo tanto, esta población tienen una necesidad superior de generar ingresos que les permita alcanzar un óptimo estado de bienestar, lo cual es posible de alcanzar o por lo menos aproximarse a ello, si se realiza un trabajo formal, donde la persona con discapacidad deja de convertirse en una carga para la familia, trayendo

consigo mejores opciones, condiciones y oportunidades para superar los factores de exclusión.

Es así, como en las personas con discapacidad concurren múltiples factores que agravan su estado, evitando en ellos la posibilidad de obtener un empleo de calidad que permita dignificar y mejorar sus condiciones personales, familiares y sociales, lo cual es posible si se logra visibilizar estas circunstancias que permiten comprender el contexto que los rodea y con ello observar posibles soluciones. No obstante, es importante enunciar la protección que, desde la normatividad y la jurisprudencia, se les ha concedido a las personas con discapacidad en materia laboral.

### **Una mirada desde la norma y la jurisprudencia a la protección laboral de las personas con discapacidad**

El desarrollo histórico de la discapacidad ha tenido un trato plagado de conductas de inequidad, desigualdad y discriminación, lo que ha generado un reclamo social por parte de las personas que afrontan esta condición, exigiendo que mejoren su estructura social, económica y política para garantizar su reconocimiento. En el marco internacional, este reconocimiento solo se hace visible en 1948, a través de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, donde se reconocen y se incorporan a la Asamblea General de las Naciones Unidas, las primeras normas internacionales a favor de las personas con discapacidad.

Este primer avance mundial en el reconocimiento de derechos de las personas con discapacidad, trasciende en las nuevas posturas internacionales, con el fin de reconocer incluir y garantizar sus derechos, por ello en los años 1955, 1969 y 1975, mediante la Recomendación sobre Adaptación y Readaptación Profesional de las Personas con Discapacidad (antes Inválidos) de la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración

Sobre el Progreso y Desarrollo Social, la Declaración sobre las Personas con Discapacidad (antes impedidos) y la Resolución 1921 sobre la Prevención y la Readaptación de las personas con discapacidad (antes incapacitados), de la Asamblea General de las Naciones Unidas, se proclama la necesidad de proteger los derechos de las personas con discapacidad, con el fin de asegurar su bienestar y rehabilitación; lo cual se hace bajo el modelo médico rehabilitador de la discapacidad, “el modelo medico pretende curar a la persona con discapacidad, o bien modificar su conducta con el fin de esconder la deficiencia y con este fin incorporarla a la sociedad” (Palacios, 2008, p.100-101).

Consiguientemente, la normatividad internacional siguió aplicando el modelo médico rehabilitador y en 1980, la Organización Mundial de la Salud (OMS), emite el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad (antes Impedidos), donde tal y como lo expresa Rodríguez, (2004) este programa:

delimitó el significado y tipos de discapacidad en: deficiencia, discapacidad y minusvalía, a partir de la necesidad de considerar no solo la enfermedad sino las consecuencias de ésta en todos los aspectos de la vida de la persona, ampliando la concepción inicial basada exclusivamente en el modelo médico, que se puede resumir en la secuencia: etiología → patología → manifestación, a una secuencia que abarque las consecuencias de la enfermedad y que se puede resumir: enfermedad → deficiencia → discapacidad → minusvalía. (P. 74)

En vista de ello la Organización Internacional del Trabajo (OIT) emite el Convenio 159 de 1983, mediante el cual se pretende garantizar la participación laboral de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones mediante servicios de readaptación laboral y medidas de protección al trabajador con discapacidad.

A raíz de estos reconocimientos normativos, se comienza a gestar un interés general de las personas con discapacidad, para que sus derechos sean incluidos y atendidos a partir de las características particulares que produce su discapacidad, en busca de soluciones sociales. Este clamor es atendido por la Organización de los Estados Americanos (OEA) mediante la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de

Discriminación Contra las Personas con Discapacidad (1999), donde se atenúan el manejo médico de la discapacidad y comienza a considerarse a la sociedad como el origen de la discapacidad, “ el modelo social de la discapacidad no es un atributo que diferencia a la persona con discapacidad del resto de la población, sino que es una característica inherente a la condición humana.” (Palacios, 2008, P. 106)

Posteriormente, la Organización Mundial para la Salud (OMS), realiza una Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF) en el año 2001, el cual es abordado por los Estados parte y esto impulsa a la Organización de Naciones Unidas, (2006), a promulgar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en la que se introducen una serie de obligaciones normativas que van más allá del derecho de las personas y los colectivos, a fin de generar un verdadero reconocimiento de vinculación participativa dentro de la sociedad, la cual establece una diferenciación entre los distintos componentes de la discapacidad, estableciendo una conexión entre los aspectos biológico, personal y social, por ello, proponen desarrollar políticas y actuaciones dirigidas a incidir de manera equilibrada y complementaria sobre cada uno de estos componentes a fin de lograr su participación activa en la sociedad.

En Colombia, el reclamo social por obtener reconocimiento y garantías de derechos de las personas con discapacidad inicia con los primeros movimientos de personas con discapacidad visual y auditivas, las cuales por medio de organizaciones, obligaron al Estado Colombiano a promulgar las primeras normas en cuanto a la protección especial que tienen las personas con discapacidad, “mediante la expedición de los Decretos 083 de 1899 y 179 de 1903, se crea el primer centro educativo para ciegos” (Ospina & Hernández, 1948, P. 48), lo que lleva a crear las primeras organizaciones en torno a la discapacidad, donde, no solo se buscaba visibilidad, sino exigir un trato especial en educación y formación laboral, comenzando por las personas con discapacidad visual, para luego impactar otros sectores que permitieran el surgimiento de movilizaciones de personas con otros tipos de discapacidad, como la física y la auditiva. De esta forma surge la Federación Colombiana de Organizaciones de Personas con Discapacidad Física (FECODIF), y la Organización de Personas Sordociegas (SURCOE), las cuales se van agrupando con el ánimo de ser

incluidos como una tipología particular y diferente de discapacidad, con el propósito de lograr obtener un espacio de reconocimiento social y de derechos frente a sus capacidades.

En armonía con los desarrollos normativos internacionales, el Estado Colombiano a través de la Ley 82 de 1988, reconoce e incorpora al ordenamiento jurídico el Convenio 159 de 1983, emitido por la OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad, con el fin de integrar articuladamente al trabajo a las personas con discapacidad que se encontraban agrupadas mediante procesos medico rehabilitadores, siendo de gran importancia para los trabajadores que por sus condiciones de discapacidad pueden ser vinculados al trabajo, generando los primeros estándares en la legislación colombiana de protección al trabajador con discapacidad, lo cual es comprendido por la Constitución Política (1991), la cual abre las puertas para que las normas de carácter internacional se apliquen con la misma fuerza y jerarquía de las normas Constitucionales, al establecer que: “la primacía de los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.” (Art.93), donde la normatividad internacional adquiere el mismo valor constitucional tal y como lo expone Uprimmy (2005) cuando menciona que:

según la jurisprudencia de la Corte, hacen parte del bloque en sentido estricto (i) el Preámbulo, (ii) el articulado constitucional, (iii) los tratados de límites ratificados por Colombia, (iv) los tratados de derecho humanitario, (v) los tratados ratificados por Colombia que reconocen derechos intangibles, (vi) los artículos de los tratados de derechos humanos ratificados por Colombia, cuando se trate de derechos reconocidos por la carta, y (vi), en cierta medida, la doctrina elaborada por los tribunales internacionales en relación con esas normas internacionales, al menos como criterio relevante de interpretación. (P19).

Esta denominación del bloque de constitucionalidad permite la incorporación de estándares normativos del derecho internacional al ordenamiento interno como la declaración de los derechos de las personas con discapacidad; el programa de acción

mundial para las personas con discapacidad, cuyo objeto fue establecer medidas eficaces para lograr la igualdad y la participación plena en la sociedad. Por lo tanto, las normas internacionales sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, adoptadas en 1993, en las que se indican las responsabilidades de los estados y las metas que se deben alcanzar en relación con estas personas, gozan de la misma jerarquía e igual fuerza normativa que la norma constitucional, por hacer parte del mencionado bloque de constitucionalidad, en este sentido determina Uprimny (2005) quienes integran el bloque de constitucionalidad:

hacen parte del ordenamiento interno, los convenios de la OIT, relativos al trabajo, sería un contrasentido afirmar que una Constitución que en su artículo 25 ordena una especial protección al trabajo, por otro lado, excluya del bloque de constitucionalidad a los convenios específicos referidos al trabajo. De esta manera, la Corte en la sentencia T-1303 de 2001, concluyó que los convenios de la OIT hacen parte del bloque de constitucionalidad. Dijo entonces la Corte: “No tendría coherencia que se protegieran todos los derechos humanos menos los que se refirieran al derecho al trabajo, cuando en la Constitución de 1991 el trabajo es un derecho fundante (artículo 1° C.P.), una finalidad de la propia carta (Preámbulo), un derecho fundamental. En consecuencia, los convenios de la OIT integran el bloque de constitucionalidad en virtud del inciso 2° del artículo 93 de la C.P. y tal característica se refuerza con lo determinado en el inciso 4° del artículo 53 ibídem, de esta manera los siguientes convenios de la OIT integran entonces el bloque de constitucionalidad. (P. 25)

Es claro entonces, que en Colombia existe un reconocimiento internacional y constitucional al trabajo por parte de las personas con discapacidad, lo cual es corroborado mediante la Constitución Política de Colombia (1991) cuando establece que:

es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación

laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud. (Art. 54)

Bajo esta óptica, surge en el congreso de Colombia la Ley 361 de 1997, la cual establece los mecanismos de integración social de las personas con discapacidad, por lo que se obliga y responsabiliza al Estado a fin de lograr que estas personas puedan alcanzar “...su completa realización personal y su total integración social...”(Ley No. 361, 1997); lo cual implica que mediante el modelo rehabilitador, se alcance la integración social, según los criterios de prevención, educación y rehabilitación; y con ello acceder al bienestar social, suponiendo que esto permite superar las barreras de accesibilidad, acorde a lo establecido en el Convenio 159 de 1983, ratificado por Colombia, la cual declara “es nulo el despido que se realice de un trabajador en condición de discapacidad y sanciona económicamente a quien realice esta conducta sin previa autorización del Ministerio del Trabajo” (Ley No.361, 1997), esta Ley sustenta además los procesos de educación y rehabilitación necesarios para superar las condiciones causantes de la discapacidad, aplicando bajo estas premisas el concepto de inclusión, el cual implica generar oportunidades en igualdad de condiciones de aceptación, respeto y participación donde el estado deberá diseñar y garantizar la ejecución de programas educativos especiales para cada individuo, dependiendo de su discapacidad.

Frente a la vinculación laboral la Ley 361 de 1997, se limita a incitar al gobierno nacional para que implemente las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con discapacidad, por medio del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), requiere para la mayoría de sus cursos formativos, la aprobación del aprendizaje básico primario, así muchas personas con discapacidad no alcanzan a cumplir por no contar con los mecanismos educativos adecuados y a través de su artículo 26, pretende garantizar la estabilidad laboral de las personas con discapacidad, cuando se sancionan las conductas de discriminación laboral por la discapacidad, creando el termino de estabilidad laboral aplicado a las personas que ya estando vinculadas laboralmente, son despedidas sin autorización del Ministerio del Trabajo, por lo tanto deben ser reintegradas y además de serán objeto de sanción económica.

La normatividad utilizada por Colombia bajo este esquema, necesita determinar si una persona tiene o no una discapacidad y para ello, somete a la persona a un proceso de rehabilitación médica, el cual una vez finalizado, debe iniciar un proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, en el cual para ser reconocida y catalogada como persona con discapacidad, debe alcanzar un puntaje mínimo de 50% de pérdida de la capacidad laboral según los criterios del manual único de calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional, contenidos en el Decreto 1507 de 2014.

La Ley 1346 de 2009, por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas, el 13 de diciembre de 2006, asume los nuevos cambios conceptuales sobre la discapacidad y la forma como esta debe ser tratada por lo cual introduce el enfoque psicosocial, como punto de partida para toda la legislación nacional y programas que se realicen en torno a la discapacidad, enfoque que para La Rota & Santa (2012), permite

comprender que, la causa del problema generado por la condición de discapacidad no se encuentra en la diversidad funcional individual, sino en las limitaciones de la sociedad en la prestación de servicios básicos y adecuados que aseguren que las personas con discapacidad sean incluidas efectivamente en la organización social. (P.4).

En Medellín, por ejemplo, la alcaldía a través del Acuerdo Municipal 67 de 2008, determina como una manera importante de contribuir a la vinculación laboral de las personas con discapacidad es por medio de estímulos tributarios para las empresas que vinculen a estas personas, así, el Acuerdo Municipal 67 (2008) establece “un descuento de su base gravable anual, una suma equivalente al doscientos por ciento (200%) del valor de los pagos laborales a los discapacitados en el año base del gravamen”( Acuerdo Municipal 67, 2008, art.169), para luego expedir el Acuerdo 86 de 2009, donde la ciudad adopta una política pública en discapacidad, basada en los principios generales establecidos de la mencionada convención.

Ahora bien, tratando de estar acorde a los nuevos conceptos sobre la discapacidad, se crea la Ley Estatutaria 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” (Ley No.1618, 2013), donde se le ha encomendado al Ministerio de Trabajo la adopción de medidas de vinculación, acción afirmativa y ajustes razonables para garantizar el derecho al trabajo y a la protección social de las personas con discapacidad, la cual termina materializándose mediante el CONPES 166 (2013), donde se incluyen los elementos determinantes en la discapacidad:

para garantizar la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la población con discapacidad, donde se deben implementar criterios multidimensionales del individuo que involucren a su familia, a su comunidad para proporcionar verdaderos espacios de habilitación laboral, los cuales debe ir coordinados mediante un acompañamiento continuo y coherente que permita vincularlos o readaptarlos al trabajo, ya que existen factores como los relacionados con el lugar de trabajo, la carencia de mecanismos para abordar la discapacidad, la ausencia de una cultura empresarial, la pérdida de contacto con el mismo durante el período de su incapacidad que influyen de manera directa para que la persona con discapacidad no se reincorporen al trabajo. (P. 35)

A raíz del modelo biopsicosocial, la norma crea obligaciones para que se incluyan ya no solo los factores de carácter subjetivo (como la aptitud de la persona y la condición en la que ejecuta las actividades de su vida cotidiana y laboral), sino todos los elementos que tienen influencia en la persona: el entorno familiar, mental y social, perspectiva reconocida por la jurisprudencia de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia sala Laboral, las cuales emiten sus decisiones tendientes a reconocer el goce y ejercicio de los derechos Constitucionalmente consagrados para las personas con discapacidad, por ello se mencionan algunas sentencias relevantes, emitidas por estas Cortes:

La Corte Constitucional, mediante las sentencias de tutela: T-065 de 1996, la T-309 de 2005, T-513 de 2006, garantiza el derecho al trabajo a quienes tengan alguna discapacidad

y sean despedidos, evitando su desvinculación del trabajo ordenando el reintegro bajo la figura denominada como “estabilidad laboral reforzada” la cual, debe ceñirse a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 367 de 1997, el cual establece que “en ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar la vinculación laboral de una persona a menos que dicha limitación sea demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que va a desempeñar”. Comprendiendo como personas con discapacidad, a cualquier persona que sufra algún tipo de enfermedad, incapacidad médica o por cualquier otra condición fisiológica que la ponga en estado de vulnerabilidad, dejando una proyección amplia para quienes se quieran beneficiar de esta protección.

Esta protección laboral, constituye lo que se conoce como el derecho a la reubicación laboral, tal y como se describe en la sentencia T-434 de 2008, donde no solo se reconoce el derecho a la estabilidad laboral de las personas con discapacidad, sino que también determina la obligación que le surge al empleador que despide a una persona con discapacidad de reubicarlo, obligando a la empresa a realizar los ajustes pertinentes en su planta de personal; de igual maneja la sentencia T-449 de 2008, en la cual la Corte Constitucional es enfática en señalar que el principio de la estabilidad laboral reforzada aplica para aquellas personas que “por razones de orden económico, físico o mental, se encuentre en estado de debilidad manifiesta, no es aplicable exclusivamente a aquellos celebrados a término indefinido sino también, a aquellos contratos pactados a un término fijo”.

La sentencia C-293 de 2010, ratifica la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, con el propósito de promover las condiciones que hagan posible la igualdad real y efectiva de las personas con discapacidad. Esta postura es ratificada por la Corte, en la sentencia C-824 de 2011, la cual realiza una interpretación semántica y sistemática del concepto de discapacidad distinguiendo entre severa y profunda, concluyendo que estos calificativos no restringen la protección constitucional a todas las personas con alguna discapacidad.

De todo lo anterior, es pertinente destacar como la Corte Constitucional le otorga una protección laboral a las personas con discapacidad que se encuentren trabajando ampliando su decisión más allá del expresado en la norma, en la medida que para la corte la protección incluye todas las circunstancias que rodean a la persona estableciendo para ello unas condiciones de vulnerabilidad. Es importante anotar que la protección constitucional se da a las personas con discapacidad que tienen empleo, pero de la búsqueda realizada en la investigación, no se encontraron sentencias que se pronuncien en torno protección para que personas con discapacidad laboral, puedan acceder a un empleo formal.

Ahora bien, el marco jurisprudencial de la Corte Suprema de justicia, está basado en la interpretación y aplicación exegética de la Ley 361 de 1997, por lo tanto sus decisiones dejan por fuera de la discusión aspectos relevantes del proceso de vinculación laboral, ya que, para dicha Corte, solo gozan de protección por estabilidad laboral reforzada (Ley 361 de 1997), quienes son despedidos del trabajo y acrediten la condición de discapacidad, por lo cual, una persona que se encuentra en medio de un tratamiento médico y pierde su empleo es considerada por la Corte Constitucional como una persona que goza de estabilidad laboral, no obstante, para la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, la protección laboral de las personas con discapacidad es limitada las personas que ya se encuentran calificadas y con ello se puede determinar su pérdida de capacidad laboral, con lo cual se establece el grado de discapacidad, y con ello la protección emanada de la Ley. Esta postura, se evidencia claramente en la Sentencia No. 3 del 24 de marzo de 2010, radicado No. 37235, de la Sala de Casación Laboral, con magistrado ponente el Dr. Luis Javier Osorio López, donde se consideró que la protección laboral reforzada de la que habla la Ley 361 de 1997, artículo 26, recaer únicamente sobre aquellas personas que se encuentren en una de las siguientes hipótesis: a) para quienes tienen una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral que va entre el 15% y el 25% y b) para quienes tienen una discapacidad severa, la cual es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%.

De igual manera, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, menciona como la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, exige la existencia de una valoración de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, si no hay una calificación previa de la pérdida de capacidad laboral, no es posible conceder la estabilidad laboral, (Sentencia No. 37514 de 2010, magistrado ponente Luis Javier Osorio López)

Estas posturas, que se alejan de las establecidas por la Corte Constitucional, restringe su accionar en favor de las personas con discapacidad al someterlas a un procedimiento de Calificación, el cual está sustentado en el modelo médico rehabilitador, donde el paciente debe justificar y validar su dictamen, según los hallazgos médicos debidamente soportados en historia clínica, excluyendo bajo estos preceptos a las personas que aún se encuentran en tratamiento y todavía no pueden ser valoradas o a quienes nunca se han sometido a los procedimientos médicos de rehabilitación, por lo tanto no pueden iniciar dicha de valoración médica.

Finalmente, para ambas Cortes, el problema que afronta esta población es abordado para quienes se encuentran laborando y por su discapacidad son despedidos, pero no se encuentran pronunciamientos que fijen posiciones en torno a la obligación de vincular personas con discapacidad. ¿De ahí la necesidad de explorar otras fuentes de trabajo como el Teletrabajo, sobre el cual podríamos preguntarnos si es una opción para la vinculación laboral de las personas con discapacidad?

## Capítulo II

### **El teletrabajo: ¿un elemento de transformación laboral que posibilita la vinculación de las personas con discapacidad?<sup>1</sup>**

El teletrabajo depende necesariamente de la tecnología, la cual ha sido responsable de grandes transformaciones humanas, como “*la primera revolución industrial*”, que con la invención de las máquinas a vapor a finales del siglo XVIII, marco un nuevo hito en la historia, transformando la forma convencional de trabajar, donde “la riqueza y la renta per cápita se multiplicó como no lo había hecho nunca en la historia” (Lucas, 2002, p.110). A mediados del siglo XIX (1850 - 1970), la producción eléctrica y el desarrollo de maquinaria impulsada por combustibles fósiles, generaron grandes transformaciones en los tiempos de fabricación, aumentando la cantidad de producción, mejorando el transporte y la comunicación, por lo que, a esta época se le conoce como “*la segunda revolución industrial*”, aunque puede ser considerada solo como un avance de la primera revolución, ya que, solo fortaleció y perfeccionó las tecnologías ya existentes; a mediados del siglo XX, el sociólogo y economista norteamericano Jeremy Rifkin, denomina los cambios presentados en las comunicaciones y la energía, como “*la tercera revolución industrial*”, la cual encuentra la transformación en la vida cotidiana, gracias al uso globalizado del internet, ya que éste permite la conexión de los objetos del mundo físico (átomos) y la información (bits) en el mundo digital, tal y como lo menciona, Lozada (2017)

podríamos decir que vivimos en tiempos «virtuales», una sociedad inédita, caracterizada por una desconcertante escala de valores que, en muchos aspectos, descrea de lo físico, de lo tangible, por considerarlo un paradigma superado, una suerte de peligroso fetichismo que mutila la competitividad de las grandes

---

<sup>1</sup> Este capítulo fue presentado en el “VIII Simposio de Estudios del Trabajo”, en Bogotá D.C., 2016, con la ponencia: " el teletrabajo una mirada desde la inclusión laboral de las personas con discapacidad”.

empresas. Más que la creciente presencia de personas en espacios determinados (la casa, la tienda, el trabajo), las empresas procuran la etérea existencia de un mercado en-línea, de alcance global, que permita abaratar costos y optimizar ganancias. (P.7)

A lo anterior, se le puede agregar que la tecnología modifica las actuales estructuras organizativas, distribuyendo de forma más flexible y ágil su cobertura, desapareciendo los límites territoriales, creando una nueva forma de participación, lo cual supone, la posibilidad de acceder a las fuentes de información de manera instantánea, que conducen a obtener mejores condiciones para comprar bienes y servicios, como la salud, el entretenimiento, la educación y cultura, aumentando el estado de bienestar personal con la creación de espacios de libertad, en cuanto a los desplazamientos, utilización del tiempo y la forma en que se interactúa, de allí que, la sociedad de la información y la comunicación, está multiplicando las clases de trabajos que pueden ser realizados a distancia, gracias a que las compañías empiezan a considerar seriamente la posibilidad de utilizar el teletrabajo.

Salazar (2007) define el teletrabajo como

Una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de éste, fuera del espacio habitual de trabajo, durante una parte importante del horario laboral, pudiendo realizarse en tiempo parcial o completo. Engloba una amplia gama de actividades y requiere el uso frecuente de tecnología de la información y la comunicación, para el contacto entre el trabajador y la empresa. Pudiendo ser realizado por cualquier persona independiente del género, edad y condición física (P.71)

En Colombia, esta definición se encuentra incorporada en la Ley que regula y promueve el teletrabajo, la cual determina que es:

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 la 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 de 2008. Art. 2)

Teniendo presente que el teletrabajo puede ejecutarse en las oficinas de la empresa, en el hogar, o en un sitio no específico por fuera de la empresa, mediante el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones, solo se requerirá para ello el uso de un computador y el acatamiento de las órdenes y/o instrucciones emitidas por el jefe directo, evitando con ello, el desplazamiento y la presencia física, en el sitio habitual de trabajo. Pueden existir diversas modalidades de teletrabajo tal y como lo menciona Ortiz (1996):

En la práctica del Teletrabajo caben multitud de modalidades que dan, tanto al trabajador como a la empresa, un abanico de posibilidades entre las que elegir, a la solución más conveniente a sus situaciones particulares. Al fin y al cabo, el teletrabajo no es sino una forma de racionalizar unas relaciones de trabajo que, en el modo en que se desarrollan actualmente, resultan incómodas, caras y despilfarradoras de recursos: energía, dinero o tiempo. (P. 57)

Por lo siguiente, se mencionan las diferentes modalidades de teletrabajo que existen:

*Oficina satélite:* son aquellas oficinas que hacen parte de la empresa y que se encuentran ubicadas en lugares estratégicos cercanos al domicilio de un grupo de trabajadores. En esta modalidad no importan las funciones que realizan los trabajadores al interior de la empresa.

*Los telecentros:* son oficinas satélites donde se reúnen trabajadores de varias empresas.

*Los telecottages:* caracterizados por ser locales con herramientas de información como computadores, escáner, impresora, fax, conexión a Internet y telefonía móvil, ubicados en pequeños pueblos; creados por Fundaciones con la colaboración del Estado, que buscan acercar el empleo a sus habitantes, facilitándole los medios para lograr vincularse laboralmente, con una empresa bajo la modalidad de teletrabajo. Esta modalidad tiene gran desarrollo en Canadá, en los Países Nórdicos, en Irlanda y en Inglaterra.

*Los teletrabajadores móviles o nómada:* se supone que el trabajador no tiene un lugar determinado para ejecutar su trabajo, ya que, por las mismas características de éste, se le hace necesario movilizarse constantemente, pero siempre contando con el Internet como

herramienta básica para el desenvolvimiento de sus funciones, y como sabemos, esto es posible, si se tiene un computador portátil con conexión inalámbrica a Internet; el ejemplo típico, es el trabajador que desarrolla labores de ventas. (Rodríguez. 2007, p.32), lo cual implica necesariamente contar con el uso de las denominadas tecnologías de la información y la comunicación.

En Colombia, las formas o tipos de teletrabajo se encuentran definidas en el artículo 3 de la Ley 1221 de 2008, los cuales deben desempeñar sus actividades laborales a través de tecnologías de la información, a continuación, se describen los modelos de teletrabajo existentes en Colombia:

*El teletrabajo autónomo:* Es aquel que utilizan su propio domicilio u otro lugar definido, para desarrollar su actividad profesional acudiendo a la empresa sólo en algunas ocasiones.

*El teletrabajador móvil:* aquel que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades son las TIC en dispositivos móviles.

*El teletrabajador suplementario:* es la persona que desempeña actividades laborales a través de TIC por fuera de la empresa a la que presta sus servicios (Ley 1221 de 2008).

En cualquier caso, la elección de la modalidad de trabajo a adoptar dependerá del tipo de trabajo y su duración, la cantidad de trabajadores, la forma de gestión, el tamaño y la disponibilidad económica de la empresa y de ello dependerá el impacto que el teletrabajo produzca en el empleado y la empresa que decida asumir esta modalidad de trabajo.

Sobre estos tipos de teletrabajo, es pertinente mencionar que, la persona que desee teletrabajar, podrá realizar sus funciones en forma sincrónica con el horario preestablecido en la empresa o también, según la función y el cargo, puede desempeñar su labor en otro horario diferente al que se exige cuando el trabajo se realiza de forma presencial, por ello, es necesario conocer los cargos o tipos de actividad en los cuales se puede desempeñar un teletrabajador, teniendo presente que, si bien el teletrabajo es una actividad que realiza a

distancia por medio de la utilización de medios tecnológicos que permitan la conectividad, no todos los empleos pueden ser objeto de teletrabajo, de ahí que, las limitaciones en la implementación del teletrabajo, requieran de un conocimiento previo sobre las actividades en las que se puede ejecutar, para ello a manera de ejemplo, se presenta una lista de algunas actividades en las cuales se puede teletrabajar:

Tabla No. 2. *Actividades de Teletrabajos*

<b>ACTIVIDADES EN LAS QUE ES POSIBLE TELETRABAJAR</b>	
Servicios profesionales	Jurídicos, contabilidad, auditoría y teneduría de libros, asesoramiento tributario, arquitectura, ingeniería, periodismo, correcciones y otros.
Servicios de informática y otros conexos	Consultores en instalación de equipo de informática, aplicación de programas de informática, procesamiento de datos, bases de datos, desarrollo de software y otros.
Servicios de investigación y desarrollo	De las ciencias naturales, de las ciencias sociales y las humanidades, interdisciplinarios de investigación y desarrollo.
Servicios prestados a las empresas	De publicidad, de investigación de mercados y encuestas de la opinión pública, de consultoría en administración, de investigación y seguridad, fotográficos, editoriales y de imprenta, asistentes, diseño gráfico y web, armado de presentaciones y discursos, y otros.
Servicios de telecomunicaciones	De teléfono, de transmisión de datos, de correo electrónico, de correo vocal, de información en línea y otros.
Servicios audiovisuales	De radio y televisión, de transmisión de sonido e imágenes, de grabación sonora y otros.

Servicios de enseñanza	Primaria, secundaria, superior; de adultos, tutores, otros servicios de enseñanza. Desarrollo de contenidos y otros
Servicios financieros	De seguros y afines, servicios bancarios y otros, como asesoramiento a clientes, información a clientes, informes y análisis de crédito, estudios y asesoramiento sobre inversiones, carteras de valores, adquisiciones, reestructuración y estrategia de las empresas, entre otros.
Servicios de turismo y servicios relacionados con los viajes	Servicios de información y coordinación online, organización de viajes en grupo, orientación y guía a turistas. Entre otros.

Fuente: Elaboración propia a partir de Boiarov, S. 2009, p. 20.

Conociendo las actividades que se pueden desarrollar con teletrabajo, se mencionan las siete habilidades para ser un trabajador eficiente desde la casa, según el Libro Blanco del Teletrabajo (2012), así, un buen teletrabajador debe ser: autónomo, orientarse por resultados y metas puntuales, recursivo, saber manejar su tiempo, manejar las tecnologías de la información y la comunicación, saber trabajar en equipo, y adaptarse al cambio. Esto último es una habilidad clave, porque cambiar de la vida de oficina a las rutinas de trabajar desde el hogar no siempre es fácil de manejar, de allí que se deben conocer las ventajas o beneficios que genera el teletrabajo y a su vez identificar las desventajas que este representa, por lo cual se describen en la siguiente tabla:

Tabla 2. *Ventajas y desventajas del teletrabajo a nivel empresarial.*

<b>Ventajas a nivel empresarial</b>	<b>Desventajas a nivel empresarial</b>
1. Para los empresarios implementar el teletrabajo representa benéficos económicos en torno a que la empresa ahorra dinero por	Esta forma de trabajo genera transformaciones en la empresa la cual debe asumir:

<p>no tener que pagar auxilio de transporte el cual tiene incidencia al momento de liquidar a un trabajador.</p> <p>2. Ofrecer esta oportunidad de trabajo genera un reconocimiento empresarial tal y como lo define Harpaz (citado por Salazar, 2007),</p> <p style="padding-left: 40px;">La flexibilidad de trabajo a los empleados reduce los costos fijos, mejora la imagen pública de la empresa por utilizar medios alternativos de contratación, reduce el ausentismo laboral, incrementa la productividad laboral brindando la posibilidad de implementar un sistema de control por objetivos y por seleccionar trabajadores competentes, retiene a los buenos empleados y disminuye los costos de tiempo y transporte. (P.73)</p> <p>3. Permite que la empresa conserve el personal que considere más valioso al permitirle seguir en su empleo bajo otra modalidad y forma de trabajar.</p> <p>4. Ahorran los costos y el tiempo que se invierten en nuevos procesos de contratación.</p> <p>5. Reduce los ausentismos por enfermedad y los no justificados.</p> <p>6. Ahorran dinero al reducir los costos</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los gastos asociados a los equipos necesarios para la transmisión de la información.</li> <li>2. Los gastos derivados de la capacitación sobre manejo, actualización y mantenimiento de equipos.</li> <li>3. La imposibilidad de controlar físicamente al teletrabajador, ya que la supervisión no puede ser tan continua como si el empleado estuviera constantemente en la oficina. De este modo, se puede llegar a una situación de pérdida total de control sobre los trabajadores y sobre la calidad de sus trabajos.</li> <li>4. La necesidad de introducir cambios organizativos en la empresa, por lo que el sistema de gestión se verá totalmente modificado.</li> <li>5. Las dificultades para el trabajo en equipo, esto se produce como consecuencia de que los contactos personales directos se reducen e incluso llegan a desaparecer. Esta situación restringe o suprime los intercambios de ideas productivas, disminuye la cohesión social y hace más difícil la difusión de la cultura empresarial.</li> </ol>
---	--

<p>operativos asociados con el espacio de oficinas, estacionamiento, instalaciones sanitarias.</p> <p>7. Permite superar algunas de las contingencias en la empresa producto de desastres naturales, daños, ataques o incidentes que ocurran en las oficinas de la empresa que impiden realizar la labor.</p>	<p>6. Inconvenientes desde el punto de vista de recursos humanos ya que no todos los trabajadores reúnen las características necesarias para teletrabajar, para ello la empresa se debe esforzar en realizar un proceso de selección adecuado que tenga en cuenta las capacidades y destrezas de quienes van a teletrabajar, además de la disposición para la gestión del tiempo personal y familiar.</p>
---	---

Fuente: Elaboración propia (2017)

Por lo tanto, para las organizaciones empresariales, el teletrabajo si bien puede representar una posibilidad de ahorrar dinero, en tanto disminuye los gastos directos y mejora su capacidad en torno a la utilización de los avances tecnológicos, los procesos de transformación implican realizar ciertas modificaciones que generan costos y requieren preparación, por lo que, las empresas analizan muy bien los beneficios que representa, la modalidad de teletrabajo y la actividad que pueden destinar para que sus empleados puedan teletrabajar.

Ahora bien, respecto a las ventajas y desventajas para los trabajadores, se describen las siguientes:

Tabla 3. *Ventajas y desventajas del teletrabajo a nivel individual.*

<b>Ventajas a nivel individual</b>	<b>Desventajas a nivel individual</b>
1. El aumento de la autonomía personal y la flexibilidad horaria que permite poder	1. Sentir la sensación de aislamiento porque tienen menos contacto directo con

<p>organizar los horarios laborales a su conveniencia mientras se trabaja por fuera de la empresa, aquí Harpaz, (citado por Salazar, 2007) menciona como:</p> <p style="padding-left: 40px;">Se reduce las distracciones laborales, proporciona un aprendizaje constante en tecnologías de la información y la comunicación, brinda la posibilidad de tener contratos flexibles con varias organizaciones, disminuye el roce entre las personas por causa de la convivencia diaria, ofrece mayores oportunidades de empleo a personas con movilidad reducida y permite la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. (P. 74)</p> <p>2. El incremento del dinero al reducir el costo y el desgaste que produce el transporte desde y hacia el trabajo como lo son el combustible, mantenimiento, estacionamiento, limpieza y seguros del vehículo particular, la alimentación entre otros.</p> <p>3. Disminuye la frustración del empleado cuando tiene que hacer grandes distancias para llegar al trabajo o por las congestiones del tránsito.</p>	<p>los compañeros y compañeras de trabajo.</p> <p>2. Dificultad para la separación de momentos entre el trabajo y el hogar lo que podría producir estrés al no saber distribuir el tiempo.</p> <p>3. Estar por fuera de la empresa también puede generar poco interés por la empresa (pérdida del sentido de pertenencia), el cual puede llevar a que el teletrabajador sea desleal o apático con ella.</p> <p>4. Si bien el teletrabajo genera ahorros en desplazamiento, no en todos los casos este ahorro representa una disminución de costos y por el contrario esta modalidad de empleo podría ocasionar un mayor gasto al incrementar el costo de la electricidad entre otros.</p>
---	---

<p>4. Elimina cuestiones de estacionamiento y de tiempo necesario para prepararse para el trabajo en la mañana.</p> <p>5. Permite al empleado balancear su vida equilibrando el tiempo entre el trabajo, la familia y las demás actividades que destina en su cotidianidad (estudio).</p> <p>6. Aumenta la flexibilidad laboral lo que permite mejorar el ambiente de trabajo.</p> <p>7. Permite en algunos casos trabajar en el horario del día en el que el empleado es más productivo.</p> <p>8. Da un mayor control sobre el ambiente de trabajo.</p> <p>9. Permite el acceso a oportunidades geográficamente remotas.</p> <p>10. Los empleados pueden no tener que trasladarse si se presenta una eventualidad la cual puede ser superada con las herramientas tecnológicas como, por ejemplo, por video conferencias o teleconferencias.</p> <p>11. Provee mayor accesibilidad para el trabajo de las personas con discapacidad.</p>	
--	--

Fuente: Elaboración propia (2017)

También es importante, analizar cuáles son las ventajas y desventajas inmersas en el teletrabajo a nivel social, para ello se exponen las siguientes:

Tabla 4. *Ventajas y desventajas del teletrabajo a nivel social.*

<b>Ventajas a nivel social</b>	<b>Desventajas a nivel social</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reduce el daño ambiental, evitando gastos de infraestructura, energía y combustibles fósiles.</li> <li>2. Reduce las congestiones del tráfico permitiendo que sean menos las personas que se trasladan por las rutas y calles en las horas de entrada y salida del trabajo.</li> <li>3. Aumenta la seguridad en el hogar.</li> <li>4. Mejora el control de los padres sobre los hijos y contribuye a la crianza, educación y formación de los bebés recién nacidos, lo cual repercute en la sociedad.</li> </ol>	<p>Los gastos asociados a los costos involucrados en la transición a los nuevos métodos de trabajo, capacitación y daños en el compromiso y la identificación con la organización.</p>

Fuente: Elaboración propia (2017)

Se sostiene que uno de los más grandes beneficiados con el teletrabajo es el medio ambiente, el cual ha sido afectado en gran medida por los mecanismos utilizados en los procesos de producción e industrialización del trabajo, de aquí que su implementación pueda tener una particular importancia, ya que uno de los grandes problemas que afrontan las ciudades del mundo, entre ellas Medellín son de tipo ambiental (contaminación,

movilidad), por ello es trascendente buscar nuevas formas de organización laboral que eviten la prolongación de estos problemas.

Como se puede observar, el teletrabajo es una herramienta que aporta beneficios y desventajas, por lo que, su implementación requiere del análisis de los factores que rodean al posible teletrabajador, bajo el entendido de que esta forma de trabajo puede ser realizado por cualquier persona independiente del género, edad y condición física, por tal motivo puede brindar la posibilidad de vinculación al campo laboral a personas con discapacidad, “que poseen un alto grado de competencias para teletrabajar, pero que no están siendo tomadas en cuenta por las empresas” (Salazar, 2007, pág. 71).

Corresponde entonces, analizar la posibilidad de utilizar el teletrabajo como forma de vinculación laboral en las personas con discapacidad, lo cual depende en gran medida del desarrollo normativo y jurisprudencial que tiene esta modalidad de trabajo formal.

### **Interpretación normativa y jurisprudencial del teletrabajo en Colombia**

A través de la Ley 1221 de 2008, se crean herramientas para promocionar e impulsar el teletrabajo, ordenando la implementación de una política pública del fomento al teletrabajo y creando la red nacional de fomento al teletrabajo. Por su parte, el artículo 3 parágrafo 3, dispone que esta política dará prelación a las 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, como un mecanismo para hacer frente a los altos índices de desempleo, haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, tal y como lo expuso el legislador en la Ponencia para primer debate al Proyecto de Ley número 170 de 2006 Senado, 136 de 2007, Cámara. Gaceta No. 85 “Poner al servicio de nuestra comunidad el gran avance que han tenido la tecnología de la información y las comunicaciones, generando a través de ellas nuevos empleos, incrementando la productividad y la

competitividad de las empresas, ofreciendo nuevas formas de empleo a personas con alguna discapacidad y padres o madres cabezas de familia” (2008)

Este proyecto de Ley se presentó con la intención de dar cumplimiento a lo estipulado a la Ley 361 de 1997, que en su artículo 22 prevé que el Gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con limitación.

De ahí que, a través de la Ley 1221 de 2008, el teletrabajo propuesto como una nueva forma de organización y/o de realización del trabajo, que utiliza las tecnologías en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, implica una serie de responsabilidades para el empresario, quien deberá tomar las medidas que se imponen, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales y además realizar la formación adecuada para utilizar el equipo técnico y la supervisión de los teletrabajadores.

En este sentido, es pertinente señalar como las nuevas formas de organización del trabajo, tienen responsabilidades ineludibles, tanto para la empresa como para el teletrabajador. De allí, que se hace la anotación en cuanto a la relación laboral que se desprende del Decreto 884 de 2012, ya que no solo le otorga competencia del Derecho Laboral, para dirimir las controversias, sino que garantiza la remuneración y demás prestaciones sociales propias de este tipo de contrato, dejando por fuera la posibilidad de considerar al teletrabajo como un tipo de contrato civil o comercial.

La normatividad hace énfasis en cuanto al reconocimiento del derecho laboral, tanto para las entidades públicas y privadas, lo que hacen que el teletrabajo se integre al derecho laboral, porque, “se encuentra regido por unos principios autónomos e independientes y por las normas de derecho laboral, por lo tanto adquiere la naturaleza constitucional, puesto que, el trabajo es considerado un derecho fundamental y adquiere la naturaleza Constitucional que hoy ostenta el derecho labor” (Villegas, 2003, p.6)

Según el artículo 3 del Decreto 884 de 2012, “el teletrabajo, es una modalidad especial dentro de la institución del contrato de trabajo,” por lo que sus actuaciones se rigen por el

principio de la realidad sobre las formas, el cual significa que, en caso de controversia, primará lo factico sobre lo que pasa en la realidad que lo estipulado o firmado en los documentos. “Por ello, este principio imposibilita que tal forma laboral se vea tergiversada por otra que en apariencia pueda confundirse, es decir, nunca un contrato de teletrabajo puede convertirse en un contrato de prestación de servicios” (Villegas. 2013, p. 6).

El otro principio general propio del derecho laboral es el principio de la irrenunciabilidad que según Guerrero (citado por Villegas 2013) consiste en “la protección de quien, por su condición de debilidad en lo económico, puede ser más fácilmente víctima al renunciar el ejercicio de un derecho, ante la oferta inferior, pero que resuelve una necesidad urgente e inmediata.” (P. 6)

Ahora bien, uno de los problemas que establece la Ley del teletrabajo, es que la norma habla de una vinculación voluntaria al teletrabajo, tanto para el trabajador como para el empleador, esta interpretación se deduce del artículo segundo de la ley 1221 (2008) cuando establece como:

“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.” (Art 10)

Uno de los problemas que se presentan en la ejecución del teletrabajo, tiene que ver con la indebida utilización de esta figura por parte de los empleadores, que consideran que por el hecho de realizarse la labor en un lugar remoto, el cual puede ser la vivienda del teletrabajador, no se genera con ello un vínculo laboral, considerando entonces al teletrabajo como un tipo de trabajo autónomo. Al respecto, señala Villegas (2013), “el teletrabajo es una modalidad especial dentro de la institución del contrato de trabajo y nunca podrán existir contratos de teletrabajo, disfrazados de prestación de servicios, puesto que el teletrabajo es una figura propia del derecho laboral.” (P.6)

A nivel jurisprudencial, la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, han emitido algunas sentencias referentes a la protección integral en materia de seguridad social del teletrabajador, donde la relación de trabajo debe ser tratada por la Ley, en forma igual a la que constituye un trabajo formal, estableciendo una protección cualificada en favor de la vinculación laboral del teletrabajador. En la sentencia C-337 de 2011, la Corte Constitucional, entra a resolver la omisión del legislador en el artículo 6, numeral 6, literal c) de la Ley 1221 de 2008, por no incluir en la regulación de las garantías de seguridad social, el sistema de subsidio familiar para los teletrabajadores, vulnerando el derecho fundamental a la igualdad entre los trabajadores ordinarios y los teletrabajadores, declarando su exequibilidad, 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, lo anterior, al considerar que el teletrabajo es un contrato laboral que involucra la afiliación y cobertura al sistema de seguridad social.

Por otro lado, mediante la Sentencia 35261 del 16 de marzo de 2010, la Corte Suprema de Justicia, reconoce el deber del empleador de brindar seguridad a los trabajadores y proveer los elementos adecuados para protegerlos de accidentes que pongan en riesgo su vida o integridad. Estas decisiones Judiciales, giran en torno a la garantía y protección laboral de los teletrabajadores en cuanto a la preservación y compromiso del respeto por las garantías mínimas de contratación que abarca un contrato de naturaleza laboral.

Pero entonces, es el teletrabajo ¿un elemento de transformación laboral que posibilita la vinculación de las personas con discapacidad?

Para responder el cuestionamiento anterior, necesariamente se debe comprender que el teletrabajo requiere de una serie de condiciones y modificaciones por parte de las empresas que lo deseen implementar al igual que la persona que lo vaya a ejecutar, la cual requiere de unas habilidades mínimas en torno al conocimiento y manejo de lo que hoy se conoce como tecnología de la información y la comunicación, lo cual implica una reestructuración cultural, no sólo en la forma como se concibe el trabajo, sino que además, si el que lo va a

ejecutar es una persona con discapacidad, este debe tener presente no solo la responsabilidad y autodisciplina que impone trabajar desde cualquier lugar y en cualquier tiempo, sino que además debe comprender como desde su tipo de discapacidad, puede tener toda la disposición, habilidad, y capacidad necesaria para desarrollar la actividad encomendada, puesto que no es solo identificar al teletrabajo como lo hacen las investigaciones de: Salazar (2007) donde el teletrabajo se establece como una modalidad de trabajo en la que están presentes grandes beneficios que resultan útiles para las personas con discapacidad, identificando las barreras que presentan estas personas y concluyendo que mediante el teletrabajo se lograr su integración al mercado laboral; o como lo hacen Flórez, Ríos & Rodríguez (2012) cuando establecen que para las dificultades laborales que presentan las personas con discapacidad en Colombia, el teletrabajo ofrece una opción viable y sostenible que permite generar empleo y con ello aportar capacidad económica para mejorar su calidad de vida; a su vez Hurtado (2015) quien determina que el teletrabajo es una opción para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el área de telemarketing en las empresas del ramo papelerero de Venezuela, según las disposiciones legales contenidas en Ley orgánica implementada para las personas con discapacidad.

Además de ello, resulta primordial comprender que esta forma de vinculación laboral no depende solo de la herramienta tecnológica que permite la conectividad en el espacio físico, sino que, sobre esta modalidad de empleo recaen una serie de consecuencias positivas y negativas, que no se pueden desconocer y que condicionan el interés de quien las pretende implementar, por ello se deben considerar de manera subjetiva para identificar los elementos que conduzcan a mejorar la posibilidad de su vinculación laboral.

En esta medida, es fundamental, analizar desde las percepciones que tienen las empresas y las personas con discapacidad, si el teletrabajo es una opción viable para la vinculación laboral. Ya que en ellas confluyen una serie de posturas que permiten dimensionar si las empresas están o no en capacidad de modificar su organización laboral y las personas con discapacidad pueden tener la condición de desempeñarse bajo la transformación que generan nuevas exigencias impuestas por este tipo de trabajo.

### Capítulo III

#### **Percepciones del teletrabajo como posibilidad de vinculación laboral para las personas con discapacidad en la ciudad de Medellín**

De manera progresiva el Estado Colombiano ha manifestado un aparente interés por la integración social de la personas con discapacidad, para ello, ha diseñado una serie de políticas públicas representadas en un marco normativo tendiente a favorecer los procesos de inclusión de este colectivo de personas, pero este aparente interés no se ve reflejado en los procesos de vinculación laboral, debido a que, las personas con discapacidad siguen estando excluidas del mercado laboral, es por ello, que a partir del trabajo de campo realizado con personas con discapacidad y empresas de la ciudad de Medellín, se pretende establecer si las dificultades para vincularse al trabajo, obedecen a la compleja relación entre empleador y trabajador con discapacidad, confrontando desde sus experiencias, vivencias y sentires, cuáles pueden ser las razones para que continúe esa desigualdad en la vinculación laboral y con ello analizar si es posible superar esta barrera mediante la implementación del teletrabajo como una herramienta tecnológica que permite desarrollar habilidades y destrezas dentro de una dinámica laboral.

Para empezar, es importante definir qué se entiende en esta investigación por percepciones, así desde Merleau Ponty (1964), se asumen como una experiencia de estructuras, donde las cosas se captan en relación con el esquema corporal, la percepción no es el producto causal de sensaciones atómicas, sino que la percepción está en el cuerpo y el lenguaje, en su sistema de pensamiento, las cosas se aprenden como tales gracias al cuerpo, tal y como lo enuncio Angulo (2016), cuando explico como:

los contenidos de los sentidos no pueden separarse en virtud de la configuración global del mundo. Cada uno de estos provee un tipo de síntesis distinta, pues cada órgano de los sentidos interroga el objeto a su manera. Para tener una experiencia única se requiere la comunidad de significación de la experiencia táctil y visual y este engranaje sensorial junto con el movimiento corporal, con el que el cuerpo se

proyecta hacia un medio concreto o intencional constituye la síntesis fenomenal que da lugar a la unidad del espacio. (P. 92)

Para Merleau Ponty (1964), la percepción es un modo de existir, es mediante el cuerpo que se establece un contacto vital con el mundo, el cuerpo, si bien es un algo exterior, se distingue de los demás objetos, es un cuerpo viviente. Su posibilidad de movimiento permite construir el sentido, la estructura de lo real para mí como sujeto que percibe y de él emergen el espacio y el tiempo. Merleau Ponty (citado en Angulo, 2016) afirma que: Es el contacto con el mundo el que hace emerger la significación práctica que lleva al propio reconocimiento corporal, al tiempo que se identifica la perspectiva del objeto y su condición siempre inacabada. En su consideración del caso de la experiencia Merleau Ponty (1964) lo expresa

En la evidencia de este mundo completo, en el que aún figuran objetos manejables, en la fuerza del movimiento que va hacia él y en donde aún figuran el proyecto de escribir o de tocar el piano, el enfermo encuentra la certidumbre de su integridad. Pero en el momento en que le oculta su deficiencia, el mundo no puede dejar de revelársela: ya que, si es cierto que tengo consciencia de mi cuerpo a través del mundo, que éste es, en el centro del mundo, el término no advertido hacia el cual todos los objetos vuelven su rostro, es verdad por la misma razón que mi cuerpo es el quicio del mundo: sé que los objetos tienen varias caras porque podría repasarlas, podría darles la vuelta, y en este sentido tengo consciencia del mundo por medio de mi cuerpo. (P. 100-101)

La anterior referencia permite comprender como el contacto con el mundo, es el que hace emerger la significación práctica que lleva al propio reconocimiento corporal, al tiempo que se identifica la perspectiva del objeto y su condición, donde se aprende gracias a que el cuerpo es capaz de explorarlas.

Como el problema de esta investigación, parte de la necesidad de conocer la percepción que tienen las personas con discapacidad y los empleadores sobre la posibilidad de

vincularse laboralmente por medio del teletrabajo, resulta indispensable conocer en su integridad el fenómeno que rodea a esta población, por lo tanto se debe analizar las características que rodean su discapacidad, los factores de exclusión laboral desde su sentir, su experiencia, expresiones y discursos, para comprender si el teletrabajo es asumido como una posibilidad laboral, o si por el contrario, desde sus percepciones, esta opción de trabajo no es adecuada prefiriendo el trabajo en su forma tradicional.

De esta manera, como técnicas para la recolección de la información, se utilizaron el grupo focal y la encuesta, entendiendo al grupo focal como un proceso de producción de significados que apunta a la indagación, interpretación de fenómenos ocultos a la observación de sentido común, comprendiendo los fenómenos en profundidad acerca de la vinculación laboral para las personas con discapacidad y el teletrabajo; en el desarrollo de esta técnica se emplearon guías previamente diseñadas y en algunos casos, se utilizan distintos recursos para facilitar el surgimiento de la información (dramatizaciones, relatos motivadores, etc.), los cuales se implementaron a dos grupos focales en los que participaron un total de 10 personas con discapacidad, los cuales se caracterizan por estar en edad laboral (entre 20 y 45 años), residentes de la ciudad de Medellín; como característica diferencial el primer grupo focal fue conformado por personas con un nivel académico profesional, donde se trató de incluir todos los tipos de discapacidad (sensorial, física, cognitiva), pero no fue posible encontrar este último tipo de discapacidad con estudios profesionales.

El total de los asistentes al primer grupo focal se clasificó así: 2 integrantes con discapacidad física: parálisis en miembros inferiores y 3 con discapacidad sensorial, de los cuales 2 integrantes tienen discapacidad visual y uno discapacidad mixta (visual y auditiva), el investigador que desempeña la función de moderador y un asistente con título profesional en trabajo social, especialista en Intervenciones psicosociales, plantearon las siguientes preguntas:

Desde su experiencia y sentir:

¿Cómo perciben el panorama laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Medellín?

¿Cuál creen ustedes que es la principal causa que las personas con discapacidad no trabajen o que trabajen?

¿Qué piensan del Teletrabajo como posibilidad de vincular laboralmente a una persona con discapacidad?

¿Qué piensan del teletrabajo como una opción de readaptar a quien ha perdido su empleo? (Explicarla a través de ejemplo)

El segundo grupo focal se clasificó así: una persona con discapacidad física: parálisis en miembros inferiores, una con discapacidad auditiva, una con discapacidad cognitiva: retardo mental moderado, una con discapacidad mental por epilepsia, una con discapacidad sensorial: deficiencia visual. El investigador que desempeñó la función de moderador y un asistente con título profesional en trabajo social, especialista en Intervenciones psicosociales, plantearon las siguientes preguntas:

Desde su experiencia y sentir:

¿Qué piensan del trabajo? ¿Tienen alguna dificultad? ¿Cuál?

¿Cuál creen que es el factor principal que incide en que una persona con discapacidad no tenga trabajo?

¿Qué creen ustedes? o ¿sí es la discapacidad la responsable o la discapacidad se puede superar?

¿Cómo una familia limita a una persona con discapacidad?

¿Ustedes piensan que el factor económico incide como limitante para que una persona consiga trabajo y pueda estudiar?

¿Como ven el teletrabajo como una posibilidad de vinculación laboral?

¿Cuál es la percepción que tienen ustedes?

Con estos grupos focales se obtiene gran cantidad y variedad de respuestas que permiten enriquecer la información respecto al problema de investigación, donde las conductas y actitudes sociales de las personas con discapacidad con estudios profesionales y no profesionales en la ciudad de Medellín, demuestran las dificultades que afrontan para su vinculación laboral y como el teletrabajo esta percibido dentro de sus posibilidades de vinculación.

En relación a la encuesta esta técnica es usada "para dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida" (Buendía y otros, 1998, p.120), por lo que se utilizó en la investigación a fin de identificar nuevas percepciones sobre la posibilidad de vinculación laboral mediante el teletrabajo desde el sector empresarial.

Para la planificación de la encuesta se contactaron 26 empresas con capacidad de contratar más de 50 empleados y por realizar funciones en diversos sectores económicos, las cuales por su tamaño e importancia tienen las condiciones de emplear personal a través de teletrabajo y consecuentemente están en capacidad de contratar personas con discapacidad, las encuestas se le realizaron a las siguientes empresas: (Suramericana de Seguros: SURA, Endicontrol S.A.S., Bancolombia, Tigo Une, Emtelco, Cotraser Cta, Fundación EPM, la empresa temporal Gente Oportuna, la Unidad de Delitos Informáticos de la Fiscalía General de la Nación, Empresas Públicas de Medellín, academia de Medellín, Grupo Éxito, Gana Servicios, Euroceramica, Opción Temporal y Cia., S.A.S., Serviaseo S.A. E.S.P., Imusa, Haceb, Nacional de Chocolates, Coltejer, Belplasticos S.A.S., Industrias Estra, Área Metropolitana del Valle de Aburra, Hospital Universitario San Vicente Fundación, ACT Asesores Contables Tributarios S.A.S., Constructora Capital) a pesar de ña insistencia solo respondieron ests ocho empresas: (Tigo Une, Emtelco, Cotraser Cta, Fundación EPM, la empresa temporal Gente Oportuna, la Unidad de Delitos Informáticos de la Fiscalía General de la Nación y Empresas Públicas de Medellín), de las cuales solo aceptaron realizarla 8 (Tigo Une, Emtelco, Cotraser Cta, Fundación EPM, la empresa temporal Gente Oportuna, la Unidad de Delitos Informáticos de la Fiscalía

General de la Nación y Empresas Públicas de Medellín), lo que permitió comprender desde el análisis de sus percepciones, cuál es su postura frente al teletrabajo y porque no contratan personas con discapacidad bajo esta modalidad.

La encuesta se diseñó utilizando preguntas cerradas que ofrecen una elección entre cuatro alternativas. Esto permite mayor confiabilidad, facilidad de categorizar las respuestas por su fácil codificación, donde se mezclan simultáneamente preguntas abiertas que profundizan el tema correspondiente a las ventajas y desventajas del teletrabajo, generando un estado de confianza con el entrevistado donde se valoran las actitudes, emociones y pensamientos de quienes representan la empresa.

### **Análisis de la información:**

El análisis de la información recolectada pretende aportar una descripción de las percepciones de los participantes, para comprender desde su sentir, experiencia y pensamiento, cuales con las condiciones que influyen en la exclusión laboral de las personas con discapacidad y con ello observar si es posible que los factores de exclusión sean superados con el uso del teletrabajo como método de trabajo.

Esta información se determinó haciendo una categorización sobre la base de datos recopilados en la investigación; se consideran datos a los elementos significativos no verbales que actúan como auxiliares del lenguaje complementándolo. Las convenciones prosódicas (variaciones de tono, intensidad y cantidad de la voz), que informan sobre emociones y dimensiones afectivas, quedan registradas por la grabadora y resultan esenciales para la interpretación. Las expresiones cinésicas se refieren a los cambios de forma del cuerpo y las proxémicas a los cambios de lugar.

Según lo dicho, se identificaron unas categorías que al ser abordadas por los grupos participantes dan cuenta desde sus vivencias, comportamientos y prácticas, determinan la forma las dificultades que afrontan cuando intentan vincularse al trabajo. Esta observación se describe analizando las expresiones corporales, sus conocimientos y su relación con el

mundo, la cual es adquirida desde la experiencia vivida y con ello se alcanza a comprender, cuáles son sus percepciones, lo que permite fundamentar o refutar las categorías expuestas.

Tabla 6.

*Sistema categorial*

Categorías y subcategorías para el análisis de contenido de documentos			
Categoría	Código	Subcategoría	Código
Teletrabajo	TT	Tecnología	Tc
		Alternativa laboral	Al
		Ventajas del teletrabajo	Vtt
		Desventajas del teletrabajo	Dtt
		Modelos de teletrabajo	Mtt
Discapacidad	D	Modelo de Presidencia	Mp
		Modelo médico o rehabilitador	Mmr
		Modelo Social	Ms
		Modelo Biopsicosocial	Mbps
	Tipos de Discapacidad	Física	Df
		Sensorial	Ds
Cognitiva		Dc	
Vinculación Laboral	VL	Estabilidad Laboral	EI
		Derecho al Trabajo	Dt
		Actitudinales	Ac
		Familiares	Fa

Factores de Exclusión Laboral	FEL	Educativos	Ed
		Económicos	Ec
		Ambientales	Am
Implicaciones Legales	N	Normatividad Internacional	Ni
		Normatividad Nacional	Nn
		Normatividad Local	NI
		Jurisprudencia	J
Ciudad de Medellín	CM	Tecnológica	Tc
		Innovadora	In

Fuente: Elaboración propia (2017)

Con esta categorización de la información se realiza el análisis de los datos que conforman los 2 grupos focales integrados por personas con discapacidad y las respuestas de las empresas encuestadas, a continuación, se analizan los datos encontrados en cada grupo para al final realizar una síntesis general.

### **Las personas con discapacidad y sus percepciones sobre el teletrabajo**

**Grupo focal 1 (*personas con discapacidad con estudios profesionales*):**

Se analizaron las concurrencias definidas como las respuestas comunes (respuestas que se repiten), las ocurrencias descritas como las respuestas entregadas por un solo participante (una idea nueva) y las disidencias entendidas como las posturas de los participantes que se contradicen o se rebaten entre sí (respuestas que generen una reacción de oposición), por lo anterior se exponen los resultados correspondientes a este grupo focal:

**Concurrencias.** A continuación, se describen las concurrencias encontradas en las categorías principales de la investigación:

*El teletrabajo:* el 100% de los asistentes tienen un conocimiento general del teletrabajo asociado por todos a trabajar en la casa por lo que, en su gran mayoría observan el teletrabajo como una posibilidad laboral apta para un número de personas con discapacidad muy específica (personas con movilidad reducida que presente grandes dificultades para su locomoción, la cual requiere de acompañante), de lo contrario para las otras deficiencias, no se considera una buena opción ya que, según su sentir, trabajar desde la casa, los invisibiliza ante el mundo, generando así un mensaje negativo, puesto que su intención e interés es poder participar de manera activa y directa en el trabajo, con el ánimo de demostrar sus capacidades, socializar y ser reconocidos en su entorno, aunque reconocen que hay beneficios, no obstante, de manera personal ninguno quisiera teletrabajar, se entiende como una última opción a la cual no quisieran llegar, para ejemplificar, esta percepción, se transcribe dos de las respuestas emitidas en este grupo focal:

Transcripción 1:

*el teletrabajo es una herramienta muy chévere para el emprendimiento, para como son las empresas hoy, para las dinámicas económicas de hoy, el teletrabajo es una muy buena alternativa para todo el ecosistema, para el flujo económico, para las empresas, para las personas, para que estén más tiempo con sus familias, es más productivo porque van a trabajar con sus recursos y no necesariamente con los recursos de la empresa, las empresas generalmente nacen en las casas y en los garajes, entonces esa es una buena alternativa que ojala uno tenga gente más feliz*

*haciendo teletrabajo; en particular con las personas con discapacidad, me sumo a lo que dicen los compañeros, pienso que es una herramienta de doble filo precisamente por lo que ellos dicen, yo fui objeto de seducción del trabajo en algún momento estuve en una empresa pública por dos años y me ofrecieron teletrabajo en el piloto de país, y yo dije que no, porque no? ... por lo que decían los compañeros particularmente y me llamó la atención que lo dijeran porque yo lo sentí, eso fue lo que sentí, entonces mi decisión fue ... no; porque hemos muchos esfuerzos para salir y no quería que fuera un mal mensaje para mis compañeros de trabajo lo que por mi condición, yo trabaje desde la casa. Entonces no era el mejor mensaje para uno hablar de teletrabajo, no quería emitir ese mensaje. Lo otro es la concepción del trabajo, y es uno, así suene clichesudo, pero es así, uno trabaja para vivir, para existir, para disfrutar y no vive para trabajar, el que las personas con discapacidad, por nuestra condición seamos objeto de teletrabajo, quiere decir que simplemente somos herramientas productivas, - trabaje desde su casa y lo único que importa es que usted sea productivo... pero no habrá inclusión porque entonces donde esta lo demás para lo que las demás personas o todas las personas deberíamos trabajar, que es tener oportunidades, disfrutar la vida, tener una familia, un montón de cosas que para es que se trabaja, para vivir , entonces uno con eso de teletrabajo, es un arma de doble filo , como dice JAA, hay personas para las que sí es la mejor alternativa, por ejemplo, las personas con discapacidad severa que están en sus casas, pero es un arma de doble filo, en la medida en que como muchas iniciativas, incluyendo la que critica Judy, que me parece bien, la de subsidio, hay muchas medidas que el Estado crea pensando que va a ser una medida de protección, lo termina dejando en mayor estado de vulneración, de vulnerabilidad; entonces, ese puede ser como la comba, como el bumerang que se nos puede devolver con el tema del teletrabajo, puede que haya teletrabajo, pero no deje de hacer las cosas para que yo tenga una existencia de fuera a la ciudad, a la que yo tengo derecho, en esa ciudad en la que tengo derecho, también está el*

*trabajar, así sea desde mi casa o no, pero que yo pueda disfrutar los frutos de mi laboriosidad, eso es lo que pienso. (Grupo focal 1, 05 de agosto de 2017)*

#### Transcripción 2:

*la gran mayoría lo que queremos es eso, salir al mundo, demostrar que tenemos una capacidad, que podemos hacer algo, que el punto en donde estamos digamos en temas académicos o profesionalmente hablando, nos sentimos en esa capacidad de cierto, ir a brindar ese mismo conocimiento de compartirlo en el círculo o en el ambiente laboral y yo creo pues que la casa no es el mejor escenario, porque pues volvemos a la tecnología, si bien los canales están abiertos y están dispuestos y hay una manera cierto de tener pues como un contacto con el mundo allá afuera pero eso tampoco lo es todo, para mí el encierro de la casa, yo de hecho yo como que en este momentico, como que hacia el ejercicio de imaginarme si a mí me dijeran ve, tú te vas para teletrabajo, yo me sentiría muy frustrada, porque no sé, no sé, no me sentiría como igual, no sé, estar uno ahí como rezagado y aislado de poder compartir experiencias y con otras personas, para mí eso es vital y es enriquecedor además porque yo puedo dar, pero también yo voy dispuesta a recibir... (Grupo focal 1, 05 de agosto de 2017)*

*Discapacidad:* Los diferentes tipos de discapacidad influyen al momento de conseguir empleo, cada discapacidad permite el desarrollo de algunas capacidades y también hace que se limiten otras, por ello cada discapacidad debe estar en sintonía con el perfil laboral que se pretenda desempeñar, al respecto se enuncian 2 las respuestas encontradas dentro de las que se destaca, la que realiza de manera el intérprete de un participante sordociego, que señala la dificultad para ciertas discapacidades que requieren del acompañamiento permanente de otra persona, lo cual hace más difícil alcanzar los objetivos educativos, laborales, entre otros:

#### Transcripción 1:

*con respecto al acceso laboral de las personas con discapacidad, habría que decir primero que en conjunto, para todas las discapacidades en general conseguir empleo es difícil, para unas discapacidades más que otras, pero en general es difícil, la aceptación digamos de las empresas o de cualquiera de las personas que contratan, tiene ciertas dudas, a veces exigen perfiles mucho más calificados de lo que realmente podría llegar a necesitar para llegar a contratar a una persona con discapacidad, en el caso en particular mío, también ha sido difícil, aunque he estado más dedicado a la academia que a buscar empleo, pero ha sido algo difícil, y si habría algo que resaltar pues que con todo lo difícil que es en este momento yo creo que antes era más difícil, al nivel de aceptación de contratación con personas con discapacidad anterior mente era casi nula, hoy es muy baja pero hay personas que están siendo contratadas, eso sería como lo inicial. (Grupo focal 1, 05 de agosto de 2017)*

#### Transcripción 2:

*Bueno aquí en esta parte también hago yo como una anotación y es de que una persona, ósea, es muy fácil para otras discapacidades que accedan como decía XXXX a la parte laboral, pero en la situación es que XXXX es una persona sordo ciega es muy difícil el acceso al parte laboral, porque, porque la empresa tiene que tener en cuenta que si va a tener a XXXX laborando en su empresa también debe contratar a un guía intérprete, o un intérprete para que este con él, o le esté diciendo que es lo que tiene que hacer, o a no ser que este en un sitio cerrado, total mete cerrado y le tengan que decir, “usted va a hacer esto” y el desarrolla, pero siempre debe haber alguien que le esté interpretando, entonces ahí se hace como un poco más difícil esa parte laboral (Interprete grupo focal 1, 05 de agosto de 2017)*

**Vinculación laboral:** Lo que se percibe de este grupo focal, es que, el teletrabajo es una posibilidad de vinculación laboral para gente con discapacidad, pero los sentimientos expresados desde el sentir de los participantes, sumado a sus actitudes evidencian la

regresividad que les representa trabajar desde el hogar (ya que esta es la forma como entienden el teletrabajo), lo cual está en contravía de su formación profesional y si bien saben que el uso de esta forma de trabajo, puede beneficiar a algunos tipos particulares de discapacidad, aceptar este tipo de trabajo, desde su sentir, los invisibiliza en el entorno laboral, ocasionando así más desventajas emocionales, apreciando en conjunto, como ese trabajo sería una forma de segregación o marginación social, propia del modelo de prescindencia, lo cual se corrobora en la siguiente respuesta:

*Como persona con una discapacidad, el panorama laboral para mí ha sido difícil, no ha sido un tema fácil, realmente el tema de ubicarme en una plaza, en una plaza fija, en alguna empresa u organización ha sido un tema complejo, de entrada por ejemplo cuando uno llega a un proceso de selección, te llaman por un ladito y te dicen sin más ni más, “no, no es el perfil que estamos buscando”, entonces sin ni siquiera tener la oportunidad de presentar las pruebas, de demostrar las habilidades, en pocas palabras de la manera en que uno está hecho cierto, en que uno puede competir en la misma igualdad de condiciones que una persona que tiene sus capacidades digamos entre comillas “completas” cierto, porque no estoy queriendo decir que nosotros estemos incompletos, sino que tenemos unas capacidades diferentes, si lo podemos llamar así, entonces yo, desde mi vivencia no la he visto fácil, realmente apenas hace unos dos años y unos meses que yo logre ubicarme estable en una organización, entonces podemos decir que hacia atrás que había, no, yo trabajaba por mi cuenta, yo hacía cosas por mi cuenta, pues ya no voy a entrar en detalles, pero si, era difícil subsistir, ósea, para mi realmente eso es lo que yo he vivido, lo que puedo decir, no ha sido fácil, se siente el rechazo, se siente si se puede llamar discriminación, se siente que digamos los empleadores sienten o perciben que nosotros no estamos en la condición de dar un porcentaje aceptable, cierto, en un desempeño laboral y entonces bueno, digamos que también podemos ir llevando a temas culturales, creencias y demás, entonces, eso es lo que tenemos que*

*empezar a trabajar primero, yo creo que sensibilizarnos por ahí. (Grupo focal 1, 05 de agosto de 2017)*

*Factores de exclusión laboral:* este grupo focal determina que en ellos está presente los problemas familiares, económicos y educativos, pero establecen que el mayor determinante es el factor actitudinal, este factor, no solo se refleja en el discurso, sino emotivamente donde se observan, sentimientos de tristeza, los rostros y la voz reflejan el desconsuelo cuando se refieren a los factores actitudinales presentes en la sociedad, los empresarios, la familia y directamente en las mismas personas con discapacidad, veamos un ejemplo:

*estamos en una sociedad no incluyente, a pesar que estamos en una ciudad que quiere que todas las personas seamos incluyentes, en el sector empresarial yo creo que le falta esa participación, ósea, si está la política, si está el verbo como uno lo diría, pero de puertas para adentro creo que les falta aplicar como todo lo que está escrito y todo lo que ellos mencionan, en ese caso, creería que es por voluntad, siempre pongo el ejemplo de la que no es privada, pero la universidad de Antioquia siempre le ha brindado como las herramientas para que las personas que tenemos alguna discapacidad podamos estudiar y demostrar las capacidades, y yo creo que eso es lo que le falta a esas empresas, pues brindar como la, pues no las herramientas pero si las oportunidades para que las personas demuestren las capacidades y por qué si trabajan, pues todos tenemos capacidades, solo faltan es que nos den como la oportunidad de desarrollarlas y es eso, pues yo pienso que si nos dan un oportunidad a una persona en situación de discapacidad no la desaprovecha, da todo de sí para sacarle el máximo provecho a esa oportunidad laboral. (Grupo focal 1, 05 de agosto de 2017)*

- *Factor Familiar:* La familia es considera como uno de los elementos que permiten el desarrollo intelectual, social y laboral, prueba de ello se destaca en este grupo la participación de una persona con discapacidad múltiple (sordociego) que pese a sus deficiencias es una persona profesional y tiene empleo, pero esto se debe en gran

medida al apoyo de su madre, la cual está presente en calidad de interprete, lo que permite demostrar como la familia puede influir en las condiciones laborales de la persona con discapacidad, para complementar el análisis se transcribe una respuesta donde se manifiesta la importancia de tener apoyo familiar:

*yo creo que uno de los grandes factores por los cuales las personas con discapacidad aún no pueden entrar al mercado laboral de manera eficaz es diga en muchos casos la poca preparación que tiene las familias al tener una persona con discapacidad en su casa, soy un convencido que cada personas con discapacidad que haya tenido éxito en la vida en porcentaje muy muy alto fue porque su familia lo apoyó y lo sacó de la casa, caso particular el mío, por qué entré a estudiar, porque mi mama me llevó a estudiar, no fue una decisión autónoma mía, y en muchos casos, y luego ya luego entre a la universidad etcétera etcétera, pero porque ya se había dado el primer paso. Entonces en muchos casos las familias no están preparadas para tener una persona con discapacidad en su casa y al no estar ellas preparadas no le brindan el acompañamiento suficiente. (Grupo focal 1, 05 de agosto de 2017)*

*En cuanto a la ciudad de Medellín, coinciden que es una ciudad se ha transformado y ha tratado de incluir más a las personas con discapacidad, en los procesos de vinculación laboral, no obstante, siguen existiendo muchas excusiones para este grupo poblacional:*

*a diferencia de hace 15 años ha mejorado Medellín, que es el escenario en el que estamos, ha mejorado, pero el que haya mejorado, ha mejorado en virtud de numero de persona empleadas, ya sea en el sector público o en el sector privado, pero en las condiciones en la que están las personas con discapacidad siguen siendo muy deficiente y en algunos casos puede ser contraproducente en las condiciones que esta, pero con relación a la pregunta, ha mejorado, ha mejorado y cada vez se dan más alternativas, se dan a conocer experiencias de la empresa pública y privada donde hay personas con discapacidad, (Grupo focal 1, 05 de agosto de 2017)*

**Ocurrencias.** Se identificaron como ocurrencias las siguientes:

*La normatividad.* Adicionalmente a este engranaje de elementos que impide la vinculación laboral, aparece un componente de exclusión que no se describió en la teoría analizada y es el factor normativo, donde, a pesar de la existencia de normas que pretendan proteger y garantizar los derechos laborales, estas normas generan confusión y ello produce un efecto contrario al planteado por el legislador, lo cual se corrobora en la siguiente respuesta,

*la normatividad existente que no termina de ser lo suficientemente clara y cuarto, que yo siempre he pensado que es el 50% de la exclusión de las personas con discapacidad de cualquier proceso, es el imaginario colectivo y eso solamente se hace a través de los medio de comunicación, modificar positivamente el imaginario colectivo para que los demás piense a las personas con discapacidades de sus habilidades, capacidades y talentos, pensaría que la razones por las que no están son esas cuatro, las razones por las que sí están o sí estamos, uno increíblemente pero si, por la normatividad, increíble, pero los argumentos en la normatividad son diferentes en cada caso en por qué si y en el por qué no, en el por qué no es porque después no lo puedo sacar, y en por qué si, ahí aplica sobre todo para la empresas públicas porque es que yo tengo que ser inclusivo, porque yo tengo que dar ejemplo (Grupo focal 1, 05 de agosto de 2017)*

*El asistencialismo:* uno de los elementos que no se había mencionado en el grupo focal y es expuesto como responsable de que las personas con discapacidad no trabajen, por lo tanto, se transcribe esta nueva variable que involucra al factor actitudinal de la persona con discapacidad.

*es bastante importante pero triste, que es el mismo asistencialismo ¿cierto? Que es Judy con discapacidad ¿cierto? Como por allá no sé, un gobierno x se le ocurra*

*implementar un subsidio o crear una infinidad de fundaciones, organizaciones no sé qué te estén dando un dinero que sea mensual, bimestral, trimestral ¿cierto? Ni yo ni mi familia se van a preocupar por nada más, porque de pronto va a haber un dinerito que va a llegar para la manutención de esta persona y se acabó el cuento, entonces no vemos de pronto más allá de eso, de que a mí me den una plata para sobrevivir y ese pues digamos es, eso es algo que también pienso yo, no sé si voy a ser egoísta con el comentario, pero siento que es una llavecita que se tiene que empezar a cerrar, porque si bien se entiende y se comprende que hay unas necesidades predominantes digamos de una u otra manera más permanentes y que si ese tema de subsidios debe de existir, bueno listo está bien que en un presupuesto de la nación este contemplado ese tema, pero que también veamos a quienes se los estamos entregando, porque no siempre se lo estamos también digamos entregando a la persona valga la redundancia que realmente lo necesita, entonces para mí el tema es asistencialismo es un factor clave para el que de pronto sigamos en ese atranque del yo no querer seguir hacia adelante, no hacer más nada ¿cierto?*  
(Grupo focal 1, 05 de agosto de 2017)

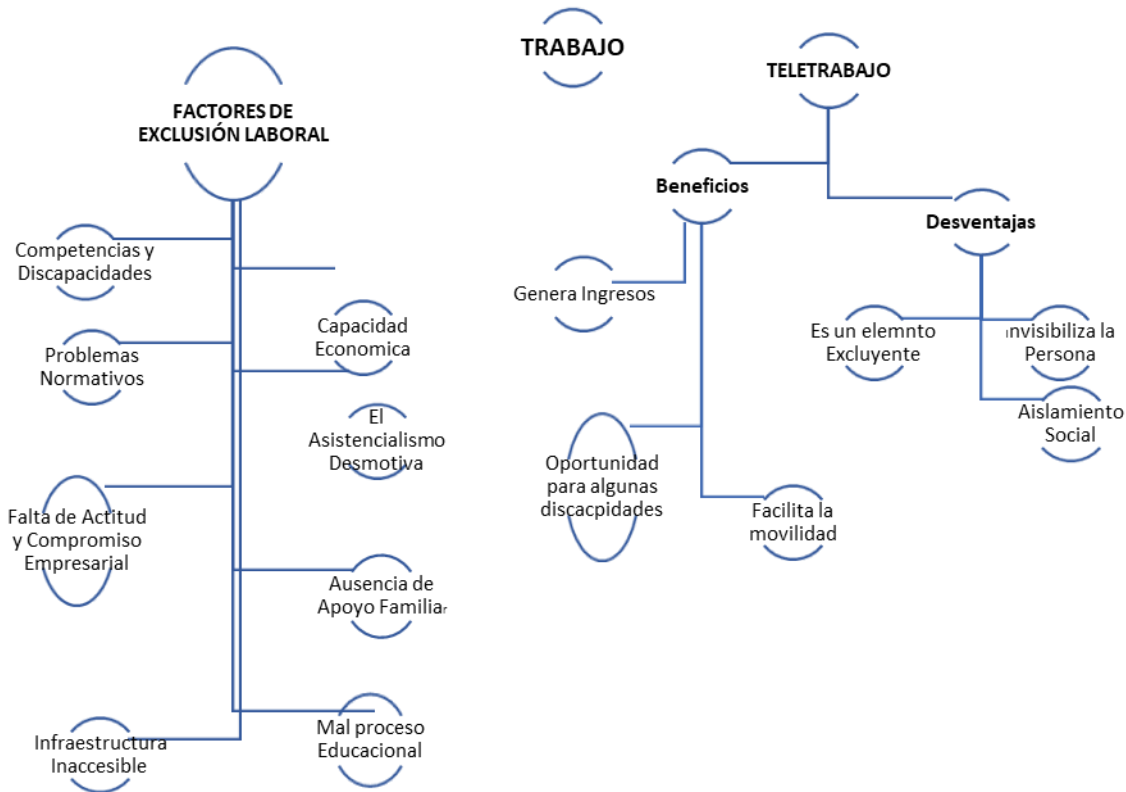
### ***Disidencias.***

No se encontraron respuestas ni opiniones que se opusieran a las demás, todos coinciden o están de acuerdo con las respuestas.

La siguiente gráfica realiza una síntesis de las percepciones obtenidas del grupo focal 1, en la cual, desde lo que representa el trabajo, se extraen los elementos que se identificaron como factores de exclusión, paralelamente se describe el teletrabajo identificando la forma como lo perciben, destacando los beneficios y las desventajas que para ellos representa teletrabajar.

Gráfica4

Percepciones grupo focal 1.



Fuente: Elaboración propia (2017)

**Grupo Focal 2 (personas con discapacidad sin estudios profesionales):**

A diferencia del grupo focal 1, aquí ninguno de los participantes tiene un empleo formal, lo que brinda otra perspectiva de la posibilidad de teletrabajar para vincularse al empleo. En términos generales, se percibe un descontento en torno a la posibilidad de vincularse al trabajo, lo cual tiene que ver con el factor actitudinal presente en la familia y en las empresas de manera conjunta. Veamos las concurrencias, ocurrencias y disidencias extraídas del grupo:

### ***Concurrencias.***

*El trabajo:* Se considera al trabajo como un elemento importante en el desarrollo personal, de gran importancia para alcanzar su autonomía personal e importante para alcanzar metas en la vida:

*Para mí el teletrabajo es una oportunidad buena para el que le guste, porque hay que reconocer que a varias personas no les va a gustar estar encerradas o estar pegadas a un teléfono, eso ya depende de cada cual. Me parece una buena opción desde que tenga pues las condiciones de un buen trabajo que se pueda realizar, me parece una buena opción, realmente para uno que se le dificulta estar saliendo realmente es muy bueno. (Grupo focal 2, 06 de agosto de 2017)*

*El teletrabajo:* Si bien la mayoría de este grupo manifestó aceptación por teletrabajar, sus declaraciones se hacen por la necesidad de tener trabajo, por el deseo de mejorar los ingresos, a pesar de que en el grupo estaban personas con problemas de movilidad y problemas visuales estos no encontraron un interés particular por trabajar a distancia. En la siguiente transcripción se puede observar como el teletrabajo es ideal para personas con movilidad reducida:

*Yo si estoy de acuerdo con el teletrabajo, me parece una buena opción, por ejemplo, hay personas que tienen problemas de movilidad entonces sería un ajuste razonable laborar desde la casa. Lo que le veo yo como de negativo es que hay personas con discapacidad que son muy relajadas y si no tienen una persona que los esté presionando, pues no funcionan, no solamente las personas con discapacidad, una persona que no tiene ninguna discapacidad también lo hace, entonces eso es de corresponsabilidad de la persona. (Grupo focal 2, 06 de octubre de 2017)*

*Factores de exclusión laboral:* Se establece que gran parte de la dificultad de vincularse al trabajo obedece a los factores actitudinales de los empresarios, quienes a su juicio no los

contratan porque ven en ellos personas improproductivas, en algunos otros casos la exclusión se da en las familias cuando ejercen sobre protección, limitándolos a su cuidado, lo cual los aleja de las oportunidades laborales. Sienten también, que en el sistema educativo existen muchas falencias para educar en forma idónea.

*Factor Actitudinal:* Representa el gran obstáculo a superar, todos los participantes de alguna manera manifestaron su inconformidad por la forma en que son tratados, tanto para conseguir un trabajo, como para desempeñar sus actividades cotidianas:

*Yo creo que son muchos los factores, no solo uno, para las personas con discapacidad física, son las barreras arquitectónicas, no solamente en las empresas sino también de la ciudad y la actitud, la actitud es lo principal porque si las personas tienen una actitud diferente pues las barreras se pueden ir eliminando, cierto. Pero realmente yo creo que la ciudad aún no está bien preparada, ni siquiera el transporte es aun plenamente accesible y también, es que son muchos los factores, pueden ser las mismas personas, las mismas familias que limitan a las personas con discapacidad, son muchos. (Grupo focal 2, 06 de octubre de 2017)*

*Factores ambientales:* consideran que las barreras arquitectónicas y ambientales se pueden superar en gran medida con capacidad económica, pero si los recursos son bajos es difícil aun en una ciudad como Medellín superar las barreras que establece el diseño social:

*Yo creo que son muchos los factores, no solo uno. Pero el que más ... para las personas con discapacidad física, son las barreras arquitectónicas, no solamente en las empresas sino también de la ciudad y, la actitud, la actitud es lo principal porque si las personas tienen una actitud diferente pues las barreras se pueden ir eliminando, cierto. Pero realmente yo creo que la ciudad aún no está bien preparada, ni siquiera el transporte es aun plenamente accesible y también, es que son muchos los factores, pueden ser las mismas personas, las mismas familias que*

*limitan a las personas con discapacidad, son muchos* (Grupo focal 2, 06 de octubre de 2017)

*Posibilidad de vinculación laboral:* Todos los participantes manifestaron estar de acuerdo con la vinculación laboral a través del teletrabajo, pero esta opción la delegan a otras personas que, bien sea por gusto personal prefieren trabajar a distancia o que por sus condiciones físicas no pueden desplazarse al lugar de trabajo, desde las percepciones se concluye que la posibilidad de teletrabajar la comparten como última opción ya que ellos en su mayoría no trabajan, pero si les ofrecen un trabajo presencial no contemplarían la posibilidad de teletrabajar.

### ***Ocurrencias***

*Asistencialismo:* El único comportamiento que se apartó del conglomerado reunido es el que manifestó la persona con retardo mental moderado, la cual considera que el trabajo es bueno, pero le gustaría hacerlo con la garantía que le permita conservar su pensión de invalidez, manifiesta en varias intervenciones, su preferencia al asistencialismo que al de optar por una forma de producción de capital individual:

*Con respecto al trabajo, tanto a distancia como presencial no le veo problema, siempre y cuando respeten siempre la pensión de invalidez, porque es un derecho que uno tiene, y si uno desea seguir cotizando par tener pensión de vejez no hay problema, pero que respeten eso.* (Grupo focal 2, 06 de octubre de 2017)

*Precariedad laboral:* Además de considerar al teletrabajo como una forma de trabajar desde la casa, que impide las relaciones sociales, se destaca la percepción de un participante el cual considera a esta modalidad de trabajo como un empleo precario, que no cumple con las condiciones mínimas de un empleo formal, tal y como se menciona:

*En el teletrabajo no le pagan a uno la seguridad social, el mismo empleado tiene que asumir el propio pago de la seguridad social, es lo más terrible, me parece*

*pues con todo respeto lo digo, un drama absurdo, porque me imagino que, para todas las condiciones del empleo, sea virtual o sea presencial se debe tener en cuenta el pago de la seguridad social y en esto del teletrabajo no se está teniendo en cuenta esa parte (Grupo focal 2,06 de octubre de 2017)*

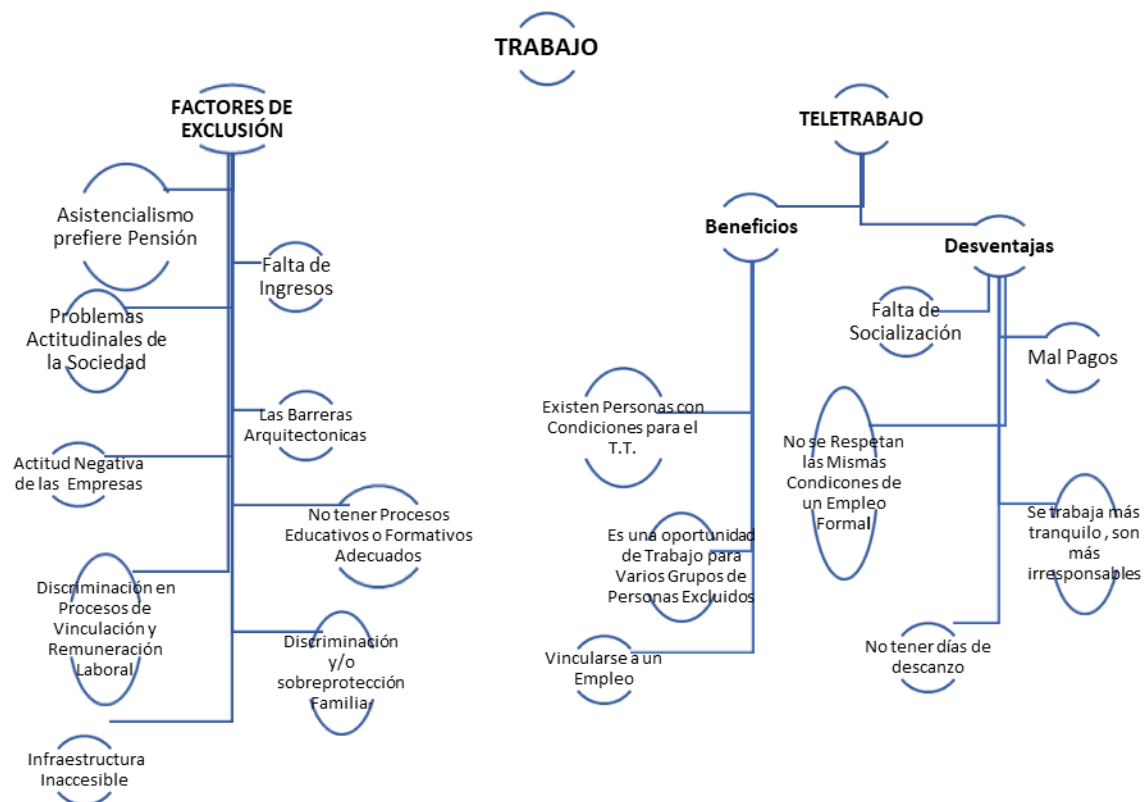
**Disidencias**

No se perciben conductas diferenciadas, todos coinciden en las respuestas.

La grafica 5, identifica las percepciones de las personas con discapacidad intervinientes en el grupo focal 2, en la cual, desde lo que representa el trabajo, se extraen los elementos que se identificaron como factores de exclusión, paralelamente se describe el teletrabajo identificando la forma como lo perciben, destacando los beneficios y las desventajas que para ellos representa teletrabajar.

Grafica 5

*Percepciones grupo foca*



Fuente: Elaboración propia (2017)

Así las cosas, se logra establecer, desde las percepciones en estos grupos focales, como en la ciudad de Medellín, el factor predominante en la exclusión laboral se encuentra asociado al comportamiento actitudinal, dentro del cual, las conductas segregadoras presentes en los empresarios, la sociedad, la familia y las mismas personas con discapacidad, hacen que tal factor, sea el mayor responsable de la exclusión laboral, porque este es el que impide demostrar las capacidades. Si bien, el teletrabajo es considerado como una posibilidad, es solo para cierto grupo de personas (a los que les guste trabajar desde la casa y los que por sus condiciones de discapacidad no pueden desplazarse o requieren de muchas ayudas para hacerlo), por lo que desde la manifestación y exposición de sentimientos, los participantes prefieren trabajos presenciales.

Otro factor limitante, que se identificó a la hora de acceder a un empleo, fue la familia, que muchas veces, aíslan a las personas con discapacidad en sus hogares, para no exponerlos a situaciones de rechazo o peligro, excluyéndolos de la posibilidad de capacitarse y en otros casos, el problema se agrava por la situación económica de la familia, donde las necesidades básicas como alimentación, vivienda, servicios públicos, hacen que no se pueda costear los gastos que representa iniciar un proceso formativo, lo cual permite establecer la estrecha relación entre familia, educación y capacidad económica.

Uno de los aportes que hace el análisis de las percepciones de estos intervinientes, es como la norma se convierte en un factor de exclusión laboral, lo cual pareciera absurdo si se establece que en Colombia el desarrollo normativo es progresivo y que se han generado normas con la intención de crear y garantizar derechos, pero particularmente una de estas normas (Ley 361 de 1997) termina produciendo, según los participantes, un temor generalizado en los empresarios para vincular a esta población, por la protección que les da las normas jurídicas y el precedente constitucional.

Ahora bien, estas percepciones deben ser contrastadas con los datos obtenidos en la encuesta que respondieron las empresas.

### **Las empresas y su interés por emplear personas con discapacidad.**

A pesar de haber sido contactadas 26 empresas, para que respondieran a la encuesta, solo se logró obtener respuesta de 8 (Tigo, Une, Emtelco, Cotraser Cta, Fundación EPM, la empresa temporal Gente Oportuna, la Unidad de Delitos Informáticos de la Fiscalía General de la Nación y Empresas Públicas de Medellín) lo que comienza a reflejar el poco interés que existe por vincular laboralmente a persona con discapacidad.

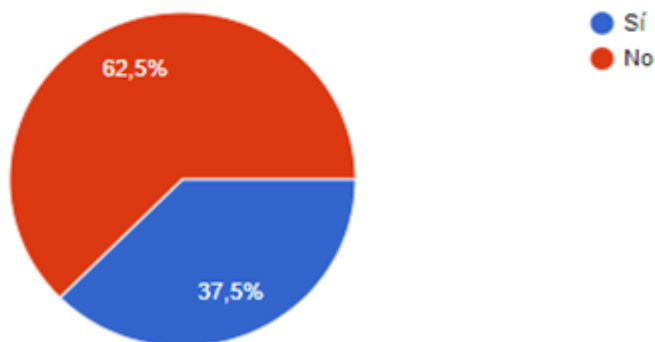
**Análisis de resultados.** A continuación, se exponen las preguntas realizadas a los responsables de recursos humanos en las empresas seleccionadas.

A la pregunta, ¿si realizan teletrabajo en la empresa?, responden:

Grafica 6. *El teletrabajo en las empresas*

#### **Dentro de la empresa realizan teletrabajo?**

8 respuestas



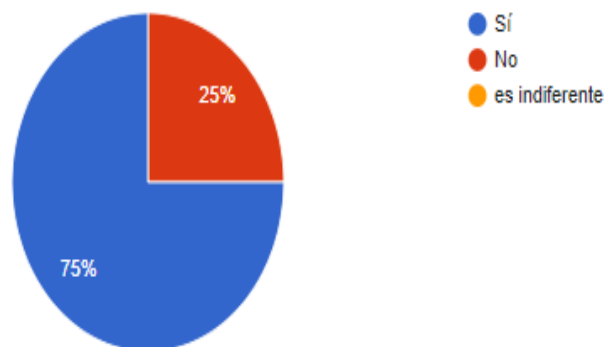
En la gráfica anterior se observa cómo el 62.5% de las empresas encuestadas, no realizan teletrabajo, lo cual demuestra el poco interés por esta modalidad de trabajo o el desconocimiento que tienen sobre este, a pesar de los esfuerzos que ha realizado el gobierno municipal, por tratar de promocionar esta forma de trabajo. Los resultados obtenidos, evidencian que la cifra de teletrabajadores en proporción a los empleados es inferior al 5%, lo que conlleva a pensar que las posibilidades de vinculación para las personas con discapacidad por medio de esta modalidad de trabajo son pocas.

Sobre el teletrabajo como una buena opción para los intereses de la empresa, se responde lo siguiente:

Grafica 7. Consideraciones empresariales acerca del teletrabajo

Considera que el teletrabajo es una buena opción para los intereses de la empresa

8 respuestas



La respuesta entra en contradicción, en tanto que el 75% de los encuestados manifiestan interés por el teletrabajo, indicando que este aporta beneficios para la empresa, pero al

momento de confrontar la vinculación laboral con esta modalidad, se evidencia que la aplicación real de teletrabajo es mínima.

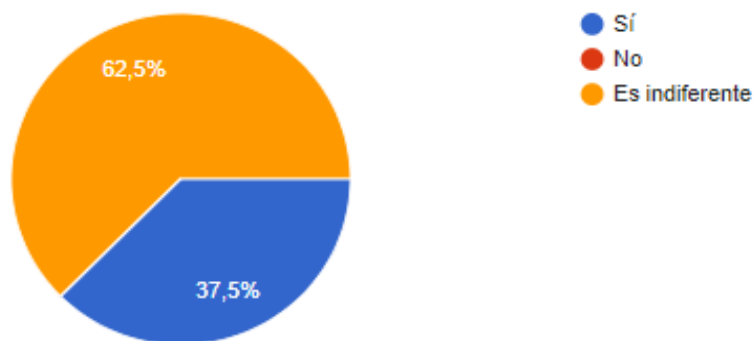
Ante las preguntas abiertas, encaminadas a conocer cuáles son las ventajas que les representa el teletrabajo y cuáles son las desventajas que encuentran, hay respuestas en torno a que puede tener beneficios como la flexibilidad laboral, la reducción de gastos energéticos y la facilidad en los procesos de movilidad, pero se evidencia su interés en la actividad presencial, ya que expresan, que en el trabajo presencial, existe un mayor control y dominio sobre el trabajador.

Entorno a los beneficios de la empresa por vincular personas con discapacidad, refleja un predominio de la indiferencia, pero nadie respondió en forma negativa sobre los beneficios de contratar personas con discapacidad.

Grafica 8. *Beneficios del teletrabajo*

### Le aporta beneficios a la empresa, el contratar personas con discapacidad a través del teletrabajo

8 respuestas

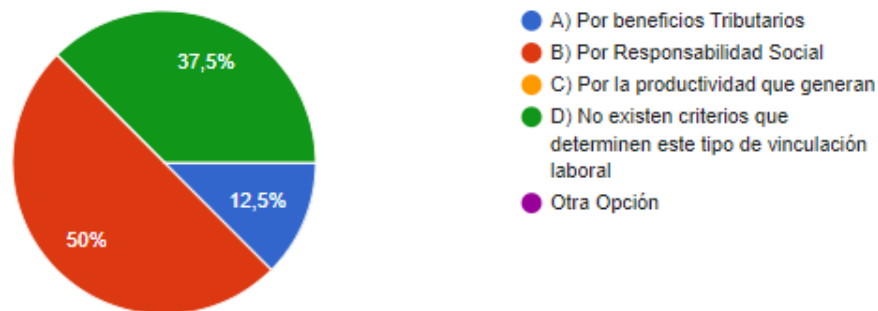


Sobre la importancia de contratar personas con discapacidad, al contrastar esta respuesta con la obtenida de la pregunta anterior, se observa que las motivación principal obedece a criterios de responsabilidad social, lo cual está íntimamente ligado a la buena imagen de la empresa y el 37,5% de las respuestas están ligadas a la indiferencia que predominó en la respuesta anterior, lo cual puede ser visto de dos maneras, una positiva en cuanto la persona con discapacidad no está determinada por su condición y es vinculada al trabajo en iguales condiciones a sus compañeros de trabajo y la segunda mirada es la que parte del criterio negativo que para muchos representa no ser reconocidos y tratados de forma especial:

Grafica 9. *Importancia de contratar personas con discapacidad*

### Por qué es importante contratar personas con discapacidad

8 respuestas

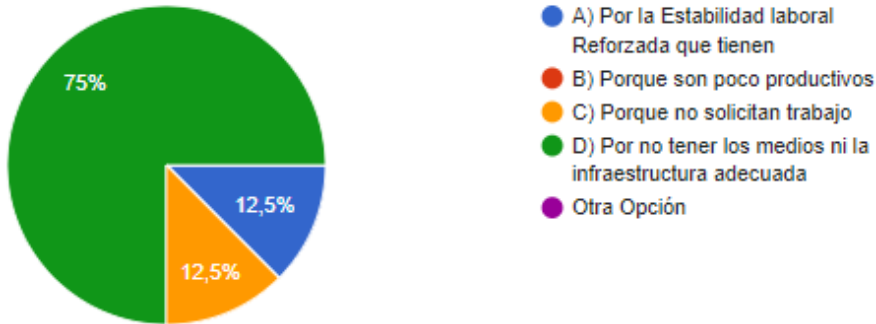


Ante la pregunta de porque no contrataría personas con discapacidad, el factor dominante es el ambiental, se considera que el diseño arquitectónico y estructural, no es adecuado para vincular personas con discapacidad, en la misma proporción se encuentra que las empresas consideran que el factor normativo y el actitudinal propio de las personas con discapacidad, hacen que ellos no sean contratados.

Grafica 10. *Causas de la no contratación de personas por discapacidad*

Por qué no contratan personas con discapacidad

8 respuestas



De esta manera, se ratifica el desconocimiento que hay acerca del teletrabajo y se puede percibir de las respuestas que da el sector empresarial, un desinterés para vincular personas con discapacidad:

Grafica 11. *Respuestas del sector empresarial frente al teletrabajo.*

¿Cuales son las desventajas que encuentra la empresa en el teletrabajo?

8 respuestas

La seguridad de la Información
El control. riesgos
poca interacción con los compañeros de trabajo desde lo social y desde el ser
LA MAYORÍA DE LOS PROCESOS QUE SE MANEJAN EN LA COMPAÑÍA REQUIEREN DE CERCANIA Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES EN DONDE SE TENGA UN CONCTO PERSONAL CON EL PERSONAL Y TERCEROS
Accesos a VPN para logueo de asesor desde su casa.
Dificultada para ejercer control sobre los empleados, y mayor inversión en temas de seguridad informática
Teniendo en cuenta que estamos en proceso de integración, las relaciones cara a cara son fundamentales
la falta del personal ausente que se requiere con urgencia

Se concluye, desconocimiento y poco interés por el teletrabajo presente en todos los intervinientes (empresa y trabajador con discapacidad), contrario a lo que describe la teoría, donde se menciona que ante los avances tecnológicos, el teletrabajo es la mejor opción para las empresas y las personas con discapacidad, se colige, que no basta con tener la infraestructura y medios tecnológicos necesarios para modificar la organización laboral dentro de una empresa, se hace necesario que todos los involucrados tengan suficiente conocimiento acerca del teletrabajo, para generar experiencias, que permitan mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, generando verdaderas oportunidades de trabajo.

Una síntesis de las percepciones que se encuentran en personas con discapacidad vs empresas, permiten concluir que las personas con discapacidad consideran que el principal factor de exclusión es el que generan las barreras actitudinales, las cuales están presentes en todos los escenarios que rodean su vida, la cual se hace evidente en los comportamientos de sobre protección y ocultamiento (negación) familiar, en la actitud llevada a cabo por los empleadores en sus procesos de selección y en general todas las actitudes de discriminación presentes en la sociedad, aspectos que hacen que su vinculación laboral sea de gran dificultad.

Se aprecia como los participantes perciben que la problemática para esta población se encuentra representada en gran medida por los diferentes tipos de discapacidad (físicas, sensoriales, mentales e intelectuales), lo cual conjuga un trato y una atención diferente para superar las necesidades particulares que genera dicha deficiencia, lo que hace que sea más difícil generar espacios de vinculación laboral que abarquen a todas las personas con discapacidad.

Otra postura, se relaciona con la carencia de estudios o procesos formativos que representen verdaderamente aprendizaje adecuados para asumir el reto que genera el mercado laboral, la mayoría de los participantes sostiene que sin una adecuada educación es imposible competir laboralmente por un puesto de trabajo. Unido a lo anterior, toma relieve el asistencialismo que evidencian los actores por parte de las personas con discapacidad,

que en muchos casos simplemente no quieren trabajar y prefieren obtener ingresos del sistema general de pensiones o de los programas sociales que ofrece el Estado.

En menor medida, se aprecia como las barreras arquitectónicas en la ciudad de Medellín, a pesar de los esfuerzos por mejorar la movilidad y la accesibilidad, sigue siendo una causal de exclusión, pero aun así, no son consideradas como el factor determinante para trabajar, porque, a pesar de las dificultades, con el transporte público y los nuevos diseños de ciudad, se puede en muchos casos superar este factor de exclusión; como ocurrencia por no estar descrita en los referentes teóricos, aparece la regulación normativa como factor de exclusión, donde un participante del grupo focal hizo alusión a ella, al igual que los resultados de las encuestas realizadas al sector empresarial, donde el 12.5%, consideran que no se contratan personas por discapacidad por el temor que genera la estabilidad laboral reforzada impuesta por la norma.

Se puede percibir que las personas con discapacidad reconocen el teletrabajo como una oportunidad laboral, la cual está orientada a obtener ingresos económicos y puede ser la forma en la que algunas personas con discapacidad puedan demostrar sus capacidades y habilidades siempre y cuando tengan el gusto de trabajar desde su hogar y la aptitud para hacerlo, debido a que existen discapacidades que no permiten realizar trabajos ligados al uso, manejo y entendimiento de la tecnología de la información y la comunicación.

Se destaca un desconocimiento en la mayoría de los participantes sobre el teletrabajo, puesto que consideran que es un empleo ejecutado única y exclusivamente desde el hogar, considerándolo como un retroceso en los procesos de inclusión social, ya que invisibiliza a las personas con discapacidad al enviarlos a trabajar desde su hogar, negándoles la posibilidad de integrarse con las personas que conforman la empresa. Esta situación puede mostrar también la aceptación y reconocimiento del teletrabajo como una posibilidad para algunas personas con condiciones particulares a las cuales les resulta de gran valor trabajar desde su hogar.

Se observó de manera particular en el grupo focal 2, conformado por personas con discapacidad sin estudios profesionales, el temor que les genera el teletrabajo porque desde

sus percepciones, esta modalidad de trabajo, no respeta las garantías mínimas de un empleo formal, considerando que si trabajan desde su hogar les pagan menos y no tienen derecho al cubrimiento de las prestaciones sociales como lo tiene un empleo formal, lo que pone de manifiesto el importante rol que puede ejercer el desconocimiento del tema en cuanto a determinadas percepciones psicosociales que determina, de forma considerable la exclusión social y la pérdida de garantías laborales que tiene un teletrabajador, al considerar que está sujeto a una explotación laboral.

A través de los resultados obtenidos en los grupos focales y la encuesta empresarial, se concluye que si bien todos los participantes hablan del teletrabajo como una herramienta laboral, que tiene el poder de transformar la forma de vinculación laboral para las personas con discapacidad, el análisis de las percepciones que va más allá del discurso, analiza todo el comportamiento que asumen los participantes, para evidenciar que en ellos, predomina una percepción negativa sobre el teletrabajo lo cual puede parecer paradójico o contradictorio, ya que son los mismos integrantes con problemas de movilidad, los que expresan que esta herramienta de trabajo puede ser muy útil para ciertas personas que tienen dificultades para desplazarse, pero ellos no se incluyen ahí, determinando su preferencia por el trabajo presencial, así mismo, las empresas reconocen y destacan al teletrabajo como una forma de contratar personal, que puede aportar algunos beneficios económicos, ambientales y locativos, pero a la hora de tomar una decisión prefieren descartarlo y si lo realizan lo hacen de manera temporal u ocasional con el fin de superar alguna dificultad en el trabajador que no pueden despedir; pero son notorios, los temores que genera la desconfianza por el teletrabajo, ya que asumir esta modalidad de trabajo implica realizar ajustes y adecuaciones logísticas y de recursos humanos, que las empresas no quieren asumir.

### **A modo de conclusión:**

#### **El teletrabajo, una forma de transformación laboral que no vincula a todas las personas con discapacidad**

Partiendo de mi experiencia personal como docente del Consultorio de Seguridad Social Integral de la Universidad de Antioquia, puedo identificar la dificultad que tienen las personas con discapacidad para conseguir empleo en la ciudad, recurriendo persistentemente a cualquier tipo de ayuda asistencial que no alcanza para satisfacer sus necesidades básicas y es así como, a pesar del panorama de transformación que vive Medellín, el cual aprovecha la tecnología para mejorar los espacios y las condiciones de sus habitantes, no es suficiente para mejorar la calidad de vida en este grupo minoritario.

Referentes teóricos como Ferrante, Roriguez M. y Martínez (2017) dan cuenta de cómo las personas con discapacidad se encuentran marginadas de la vinculación laboral por la exposición a diversos factores (ambientales, actitudinales, familiares, educativos, o económicos), dentro de los cuales se destacan el factor económico, la pobreza, como el principal responsable. No obstante, sin desconocer la importancia que tiene el factor económico, se logra establecer desde las percepciones de personas con discapacidad y empresarios en la ciudad de Medellín, que otro factor con gran incidencia también es el actitudinal.

El factor actitudinal, se encuentra presente en las organizaciones empresariales, en la familia de las personas con discapacidad y en ellos mismos, es el que crea prejuicios que subestiman a las personas por su condición física, mental, intelectual o sensorial, de aquí que, si el interés general es permitir que esta población supere los factores de exclusión laboral, es necesario comenzar por sensibilizar a todo el conglomerado social para que reconozca positivamente la discapacidad y permita su integración asumiendo comportamientos de respeto y confianza, con lo cual este grupo ganaría espacios de

participación, que pueden romper el paradigma homogenizador que hay sobre quienes tienen alguna discapacidad y así, contribuir para que estos tengan verdaderas oportunidades laborales que permitan potencializar sus fortalezas. Por lo tanto, una vez se generen esos espacios, le corresponde a la misma persona con discapacidad, demostrar como ellos pueden ser igual de productivos que el resto de la sociedad, lo que conduce a un cambio actitudinal que puede transformar los imaginarios colectivos.

Otro de los elementos claves para analizar, es la participación del legislador en torno a la reglamentación de los derechos laborales que tienen las personas con discapacidad. Pretendiendo generar espacios de participación laboral que beneficiarán a estos grupos minoritarios, en Colombia se incorporan una serie de normas propias del modelo biopsicosocial como la Ley estatutaria de la discapacidad (Ley No. 1618, 2013), y en materia laboral, como hito, la Ley 361 de 1997, que se establece una serie de medidas con el ánimo de proteger a las personas con discapacidad e incentivar al sector empresarial para generar procesos de inclusión. Esto, obviamente no es malo, pero al observar las estadísticas en cuanto al empleo de las personas con discapacidad, se logra comprender que es insuficiente este aporte del legislador, en tanto dicha norma no trascendió y al contrario la exclusión laboral continua en aumento, lo cual puede tener 3 explicaciones:

La primera es que, en Colombia el panorama laboral es bastante desalentador ya que continua muy por encima el trabajo informal sobre el formal, lo cual hace que la vinculación laboral sea una necesidad para todos los habitantes del territorio nacional, por lo tanto, la norma al igual que las políticas públicas, están encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo a todas las personas y sean pocas las acciones afirmativas que se realicen para las personas con discapacidad.

Lo segundo es que, el aporte de la Ley está encaminado a garantizar la estabilidad laboral, lo que quiere decir, que la protección que propone la norma está orientada a conservar un empleo, no ha generarlo, por ello la jurisprudencia de las altas cortes, al igual que la de los otros operadores jurídicos, está encaminada a proteger al trabajador que pierde su empleo por adquirir una discapacidad, por ello no se observan fallos trascendentales

sobre vinculación laboral, puesto que no hay norma que obligue a las organizaciones empresariales a contratar personas con discapacidad, ni tampoco parece haber iniciativas por parte de las personas con discapacidad para exigir judicialmente la creación de espacios de trabajo.

La tercer explicación de porqué los avances normativos son ineficaces, en cuanto a la generación de empleo para las personas con discapacidad, tiene que ver con el efecto adverso que trajo la Ley 361 de 1997, en tanto la protección a la estabilidad laboral para una persona con discapacidad, ya que las empresas, sienten temor de contratar este tipo de personas, porque bajo este fuero de protección, tienen en su imaginario que resulta imposible un despido, evitando entonces contratar, para evitar futuras demandas laborales.

A pesar de que investigaciones como las realizadas por Salazar, Villegas y Hurtado (2015), hacen énfasis en como el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones fomentan el crecimiento y desarrollo empresarial, el cual permite utilizar el teletrabajo para beneficiar a las personas con discapacidad, flexibilizando el horario dedicado al trabajo, modificando los tiempos de desplazamiento, entre otras ventajas que solucionan el problema de exclusión laboral, estas investigaciones no involucraron el estudio desde el sentir, la experiencia y la opinión que les genera a las personas con discapacidad y las organizaciones empresariales trabajar a distancia. Se resalta entonces, la importancia de darle la voz al otro, escuchar a las personas con discapacidad y a los responsables de los procesos de contratación laboral.

Así, desde el círculo hermenéutico de la comprensión que relaciona el todo con las partes, lo teórico y lo vivencial, para llegar a una fusión de horizontes, se formulan las siguientes conclusiones:

El teletrabajo no se puede generalizar en un plano horizontal de igualdad para todos, ya que este exige, una serie de condiciones y compromisos al trabajador, por lo que, es un elemento de desigualdad en la medida que excluye a las personas con discapacidad mental, cognitiva y todos los que tengan enfermedades que dificulten el aprendizaje, ya que estos

no van a tener la posibilidad de capacitarse en torno al manejo de los elementos informáticos que requiere el teletrabajo, además existen personas que no están habituadas al uso de la tecnología y por no adaptarse a esta nueva forma de trabajar y/o no querer aprender a manejarla, son excluidos de este tipo de trabajo, esto quiere decir que, independientemente de la valoración que se haga al teletrabajo, para poder ponerlo en funcionamiento se requiere establecer un perfil previamente definido para saber si es idóneo para desempeñar las competencias laborales que le permitan asumir el rol de teletrabajador. Es por ello que, el teletrabajo no es apto para que lo desarrolle cualquier persona, puesto que, por su naturaleza está concebido para empleos que pueden ser informatizados, por lo tanto, quien desee teletrabajar debe de tener un perfil cualificado en torno al sector económico en el cual pretende desarrollar el teletrabajo.

Además del perfil excluyente del teletrabajador, existe otro elemento que hace inviable el teletrabajo para la mayoría de las personas con discapacidad y es que tal y como se menciona en las investigaciones referidas y en los informes estadísticos recopilados en este trabajo, la pobreza es un factor de exclusión que se encuentra presente en la mayoría de personas con discapacidad, por esto se establece el siguiente supuesto ¿esta población puede disponer de un espacio físico que le permita teletrabajar? basados en la realidad que afrontan las personas con discapacidad en la ciudad de Medellín, esto es, de hacinamiento o espacios reducidos, en términos generales, se puede decir, que no existe la infraestructura idónea para que la mayoría de personas con discapacidad pueda utilizar esta forma de trabajo.

Así mismo, es importante subrayar que, el teletrabajo no sólo depende de la voluntad del trabajador, sino que además de esto, se requiere del interés que tenga el empresario por implementar esta modalidad de trabajo en su organización laboral, ya que existen empresas que por la naturaleza de sus servicios, el teletrabajo no es una opción, además de ello, si la empresa quiere implementarlo, debe de contar con el capital necesario para invertir en la compra de los elementos tecnológicos que hagan posible realizar actividades propias de la empresa desde un lugar diferente al destinado por la empresa, tal y como lo establece la

Ley 121 de 2008, “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. (Ley 121 de 2008, artículo 6, numeral 7), por lo que el teletrabajo no solo depende de la voluntad, capacidad y aptitud del teletrabajador, sino que debe cumplir con una serie de condiciones para que la empresa esté interesada en transformar sus lugares de trabajo.

Otra de los aspectos a considerar, es que el teletrabajo como una forma de organización laboral que optimiza los recursos y flexibiliza los tiempos de trabajo, no disminuye el tiempo de trabajo, incluso, al trasladar el trabajo al hogar, puede correrse el riesgo de sobreponer la labor, al tiempo que se le dedica a la familia o a las actividades personales, ocasionando horarios más prolongados y pérdida de la autonomía familiar y personal.

En consecuencia, el teletrabajo tal como lo expresaron las personas con discapacidad, puede ser una forma de vincular personas con discapacidad, pero es necesario precisar que esta forma de trabajo no aplica para todas las personas, dado el tipo de discapacidad o el interés para realizar un trabajo bajo esta modalidad.

Por lo tanto, una de las alternativas que permiten promover y sensibilizar el teletrabajo puede ser utilizarlo de manera alterna, combinando el tiempo de trabajo presencial con el que se realiza a distancia, para que se mantenga un contacto frecuente con la empresa y desaparezca esa idea de exclusión y a partir de la experiencia, los intervinientes en el teletrabajo, podrán encontrar la forma de superar los aspectos negativos y sugerir cambios positivos que potencialicen la vinculación laboral.

En cuanto a los deberes del Estado, es innegable que se encuentra en deuda con toda la sociedad, en cuanto el trabajo, cada día se convierte en lo que se denominó un bien escaso, donde la desvalorización y precarización hacen que directamente afecte a las personas con discapacidad, las cuales requieren no solo de nuevas alternativas de trabajo, sino que es necesario que se establezcan procesos académicos con miras a obtener una adecuada formación para el empleo, y una sensibilización a la población en general para que cada

uno contribuya en el proceso de vinculación laboral de las personas con discapacidad, cambiando el imaginario colectivo que pesa sobre la productividad, habilidad, capacidad y destreza de las personas con discapacidad.

Existe entonces importantes desafíos que afronta la ciudad de Medellín, para mejorar la posibilidad de vinculación laboral de las personas con discapacidad, pero no se descarta al teletrabajo, si bien este se desarrolla mayoritariamente en un sector de mercado especializado y por personas con una cualificación técnica y profesional, su progresiva implantación en todos los sectores permitirá que la realización de muchas tareas se vayan adaptando al formato de teletrabajo, pero para ello, es necesario mejorar y modificar los factores de exclusión presentes en las personas con discapacidad para empezar a considerar una verdadera transformación en las relaciones laborales y permitir incorporar a este grupo de personas a las diferentes formas de trabajo.

## Bibliografía

Acuerdo municipal No. 086/2009, por medio del cual se emite la política pública en discapacidad en la ciudad de Medellín.

Acuerdo Municipal No.67/2008, por medio del cual se emiten los beneficios tributarios a las empresas que contraten personas con discapacidad en la ciudad de Medellín.

Altimir, O. (1978). La dimensión de la pobreza en América Latina.

Amate, A. (2006). Evolución del concepto de discapacidad. Amate, A & Vásquez, A. Discapacidad lo que todos debemos saber.

Angarita, D. C. (2014). Rehabilitación integral: Un análisis de contenido de marco normativo de apoyo a la discapacidad. Tesis de maestría no publicada. Bogotá, D.C., Colombia. Universidad Nacional de Colombia.

Angulo Orozco, C. La “Fenomenología de la percepción” de Merleau-Ponty como sustento del enfoque enactivo de la cognición (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Colombia-Sede Bogotá).

Arango Pérez, J. P., Ardila Mosquera, W. E., & Garcia Carmona, Y. C. (2014). Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad visual en la ciudad de Medellín 2012 (Doctoral dissertation).

Arendt, H. (2013). The human condition. University of Chicago Press.

Ballester Colomer, J. E., & Ballester Azpitarte, L. (2014). La Responsabilidad Social Corporativa O La Parte Simpática Del Capital Social. Cuadernos de Derecho y Comercio, (62).

Betancourt, R. B. (2013). Actualidad del teletrabajo en Colombia. Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT, 1(3). PAG: 117

Boiarov, S. (2009). Telecapacitados. Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Recuperado de

[http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/teletrabajo/Errepar\\_BOIAROV.pdf](http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/teletrabajo/Errepar_BOIAROV.pdf)

Buira, J. (2012). El teletrabajo. Entre el mito y la realidad. Barcelona: Editorial UOC. Recuperado de

<http://psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/3/3>

Cáceres, P. (2003). Análisis Cualitativo de Contenido: Una alternativa metodológica alcanzable. Psicoperspectivas. Vol. II, pp. 53-82.

Calderón, M. J. y Calderón, B. (2012). Los Centros Especiales de Empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario. CIRIEC- España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa. N. 75, pp. 223-249. Recuperado el 3 de septiembre de 2013 de

[http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/CIRIEC\\_7510\\_Calderon\\_y\\_Calderon.pdf](http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/CIRIEC_7510_Calderon_y_Calderon.pdf)

Carazo, P. C. M. (2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica. Pensamiento y gestión: Revista de la división de Ciencias Administrativas de la Universidad del Norte, (20), 165-193.

Carrasco, A. A. (2009). El teletrabajo, una nueva forma de trabajar en la sociedad informacional: El caso peruano.

Carrillo, D. T. K. (2003). Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral. Gaceta Laboral, 9(3).

CEPAL, N. (2014). Informe regional sobre la medición de la discapacidad. Una mirada a los procedimientos de medición de la discapacidad en América Latina y el Caribe. Grupo de tareas sobre medición de la discapacidad Conferencia Estadística de las Américas (CEA).

Codarín, L. N. (2005). El teletrabajo y personas con capacidades diferentes. In V Congreso Internacional Virtual de Educación.

Coleman James., 1990. Foundations of Social Theory, Harvard University Press, Cambridge.

Colombia, L. 361/1997 de 7 de febrero. In Congreso de Colombia.

Comité de Rehabilitación. (s.f.). Recuperado el 24 de agosto de 2014 de <http://www.elcomite.org.co>

Consejo Nacional de Política Económica y Social - Conpes - República de Colombia. (2013). Documento Conpes Social 166. Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social. Bogotá, D.C. Recuperado el 4 de marzo de 2013 de [http://www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/articles-35918\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/articles-35918_archivo_pdf.pdf)

Consejo Nacional de Política Económica y Social - Conpes - República de Colombia. (2004). Documento Conpes Social 80. Política Pública Nacional de Discapacidad. Bogotá, D.C. Recuperado el 4 de marzo de 2013 de

<http://www.javeriana.edu.co/documents/245769/293416/conpes+80.pdf/26165300-e182-4a44-aa4d-232a0fb82c45>

Correa Montoya, Lucas y Castro Martínez, Marta Catalina. (2016). Discapacidad e inclusión social en Colombia. Informe alternativo de la Fundación Saldarriaga Concha al Comité de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. Editorial Fundación Saldarriaga Concha. Bogotá D.C., Colombia. 162p.

Crespo, M.; Campo, M.; Verdugo, M.A. (2003) “Historia de la clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud (CIF): Un largo camino recorrido”. Rev. Siglo Cero, Vol. 34(1), núm. 205, pp. 20-26.

Cuéllar, M. E. M. (2016). La transformación del trabajo. El teletrabajo en Colombia. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 4(1).

DANE, Información estadística de la discapacidad, julio de 2004. Recuperado el 20 de julio de 2017 de:

[https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/inform\\_estad.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/inform_estad.pdf)

DE COLOMBIA, C. C. (2013). La jurisprudencia de la Corte Constitucional frente a la creación del trabajo formal. 29 de noviembre de 2013. In Conferencia GEMM.

DE COLOMBIA, C. P. (1991). República de Colombia. Ministerio de justicia y del Derecho. Arts. 1, 53, 54, 93, 236 a 238, 239 a 245, 246 a 248 254 a 256.

Declaración Universal de los Derechos Humanos” adoptada en 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Declaración de Derechos de las personas con retardo mental (1971)

Declaración de los Derechos de los Impedidos (1975)

Declaración sobre las Personas Sordociegas (1979).

Decenio de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad2 Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad

Decreto No.1507 /2014 por el cual se emite el manual único de calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional.

Decreto No. 221/2011, por el cual se implementa la política pública de discapacidad en la ciudad de Medellín.

Díaz, D. (2012). La inclusión laboral de personas con limitaciones físicas como práctica de responsabilidad social empresarial. El caso de la Gran Estación – centro comercial. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, D.C., Colombia.

Recuperado el 2 de septiembre de 2016 de:

<http://www.bdigital.unal.edu.co/6949/1/9406592012.pdf>

Duque Quintero, S. P., Quintero Quintero, M. L., & González Sánchez, P. (2015). Sobre el concepto “persona en situación de discapacidad” en el ordenamiento jurídico colombiano.

Duque Quintero, S. P., Quintero Quintero, M. L., & González Sánchez, P. (2016). Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. *Revista de Derecho*, (45), 59-84.

Durán, A. (2004). Los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad: una cuestión de derechos humanos. In *Los derechos de las personas con discapacidad: perspectivas sociales, políticas, jurídicas y filosóficas*(pp. 29-34). Dykinson.

Escobar, J., & Bonilla-Jiménez, F. I. (2009). Grupos focales: una guía conceptual y metodológica. Cuadernos hispanoamericanos de psicología,9(1), 51-67.

EL ABC libro blanco del teletrabajo en Colombia. Recuperado de:

<https://www.colombiadigital.net/herramientas/nuestras-publicaciones/organizaciones-ycompetitividad/item/2042-libro-blanco-el-abc-del-teletrabajo-en-colombia.html>

Estatutaria, L. 1618 de febrero 27 de 2013, “Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Fernández, M. I. R. (2000). Trabajo y discapacidad: incidencia de factores sociales y educativos en Extremadura (Doctoral dissertation, Universidad de Extremadura).

Ferrante, C. (2016). Usos, posibilidades y dificultades del modelo social de la discapacidad.

Flórez JJ, Ríos M, Rodríguez LA. Proyecto de implementación en modalidad de teletrabajo para personas con discapacidad motora "Teledisc@" [tesis]. Bogotá: Universidad EAN; 2012. Pág. 60

García, Joseida. (2011). Las personas con discapacidad en el campo laboral, regulaciones, desarrollo y oportunidades: caso estudio diques astilleros nacionales c.a. (dianca). Universidad de Carabobo.

Goytre JL. Posibilidades del teletrabajo como medio de empleo de personas con discapacidad. Basado en las experiencias concretas del "Proyecto DISCATEL". Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad. 2011;(73):4-9.

Hernández, P. A. P., & Quiñónez, L. V. R. (2012). Estado del arte de la preparación para el trabajo de personas en situación de discapacidad. Educación y diversidad= Education and diversity: Revista inter-universitaria de investigación sobre discapacidad e interculturalidad, 6(1), 17-28.

Hurtado Floyd, M., Aguilar Zambrano, J., Mora Antó, A., Sandoval Jiménez, C., Peña Solórzano, C., & León Díaz, A. (2012). Identificación de las barreras del entorno que afectan la inclusión social de las personas con discapacidad motriz de miembros inferiores. Salud Uninorte, 28(2).

Hurtado Dovale, L. F. (2015). El teletrabajo como opción para insertar personas con discapacidad en el área de telemercadeo en las empresas del ramo papelerero del edo. Aragua.

Informes de los organismos internacionales ONU Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Recuperado el 8 de abril de 2015 de:

<http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497> y

<http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?navid=40&pid=743>

Ioé, C., Pereda, C., de Prada, M. A., & Actis, W. (2003). La inserción laboral de las personas con discapacidades. Fundación La Caixa.

La Rota, M., & Santa, S. (2012). Las personas con discapacidad en Colombia. Una mirada a la luz de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Bogotá: DeJuSticia.

Las ventajas del trabajo a distancia artículo publicado por la OIT. Recuperado el 03 de julio de 2017 de:

[http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_208161/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_208161/lang--es/index.htm)

Ley No.2663/1950, por la cual se emite el Código Sustantivo del Trabajo.

Ley No. 82/ 1988, por la cual se reconoce e incorpora al ordenamiento jurídico el Convenio 159 de 1983, emitido por la OIT.

Ley No. 115/1994, por la cual trata de integrar el sistema educativo para la formación integral de las personas con discapacidad.

Ley No. 361/1997, por la cual se emite la condición de estabilidad laboral reforzada a las personas con discapacidad.

Ley No.1221/2008 del 16 de julio de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. 2008.

Ley 1346/2009, por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas

Lin N., 2001. Social Capital. A Theory of Social Structure and Action, Cambridge University Press, Cambridge.

Link, B. G., & Phelan, J. C. (2001). Conceptualizing stigma. Annual review of Sociology, 27(1), 363-385.

López, J.O. (2004). Constitución Política de Colombia. Plaza y Janes Editores Colombia sa.

Lozada Elizalde, L. C. (2017). El Teletrabajo: Una modalidad de trabajo eficiente que se impone como tendencia global (Bachelor's thesis, Universidad Militar Nueva Granada).

Lucas, R. E. (2002). The industrial revolution: Past and future. Lectures on economic growth, pág. 47)

Maldonado, V., & Jorge, A. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. Boletín mexicano de derecho comparado, 46(138), 1093-1109.

Martínez, M (1998). La investigación cualitativa etnográfica en educación manual teórico práctico. México editorial: trillas.

Martínez Ríos, B. (2017). Pobreza, discapacidad y derechos humanos.

McDougall, M. S., Lasswell, H. D., & Chen, L. C. (1977). The Social Setting of Human Rights: The Process of Deprivation and Non-Fulfillment of Values. Rev. Jur. UPR, 46, 477.

Mejía, M. R. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. Gaceta Laboral,13 (1).

Merleau-Ponty, M. (1964). Sense and non-sense. Northwestern University Press.

Momm, W., & Geiecker, O. (1998). Discapacidad: conceptos y definiciones. Discapacidad y trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, 17, 17-2.

Moliner, María. Diccionario de Uso del Español. Málaga – España 1989, págs. 1279, 1352 y 1353.

Muñoz, P. (2006). Construcción de sentidos del mundo de la discapacidad y la persona con discapacidad. Cali: Universidad del Valle.

Naranjo Aguilar, Francisco. Revista Éxito Empresarial / No. 139, 2011, pág. 1.

Olea, A. M. (2001). El trabajo como bien escaso. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, (33), 17-32.

OMS (2011): Informe mundial sobre la discapacidad, Gèneve: Organización Mundial de la Salud.

O'Reilly A. El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad. Ginebra: OIT; 2003.

Organización Internacional del Trabajo, OIT [en línea]. Ginebra: OIT: 1996-2014 [citado feb 2014]. Programa de Seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de:  
<http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

OPS (2011): Implementación del modelo biopsicosocial para la atención de personas con discapacidad a nivel nacional: Organización Panamericana de la Salud.

Ortiz Chaparro, F. (1996). El teletrabajo: Una nueva sociedad en la era de la tecnología.

Ospina, J. A. P., & Hernández, F. L. (1948). Nuestra lucha por los ciegos de Colombia unión y fraternidad 1925 1948. Gran América.

Ottomanelli, L., & Lind, L. (2009). Review of critical factors related to employment after spinal cord injury: implications for research and vocational services. *The journal of spinal cord medicine*, 32(5), 503.

Pacheco Espejel, A., & María Cristina Cruz, E. (2006). Metodología crítica de la investigación. Lógica, procedimiento y técnicas. Grupo Patria Cultural.

Pacto de Productividad (2015). Promoviendo la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Recuperado de:

[www.fundacioncoronamedios.org/pactodeproudctividad2015/index.html](http://www.fundacioncoronamedios.org/pactodeproudctividad2015/index.html).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales Culturales” (1976) Recuperado de:

<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976) Recuperado de:

<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>

Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención internacional sobre los Derechos de las PCD. Argentina: Ed. Colección CERMI.

Parra Castrillón, E. (2010). Teletrabajo y e-learning: reflexiones desde una perspectiva interaccional. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, (31).

Percepción (2017). En: Significados.com. Recuperado el 12 de septiembre de 2017, 03:56 pm., de:

[https://www.significados.com/percepcion/ Consultado](https://www.significados.com/percepcion/)

Pérez, G (2000). Paradigmas contemporáneos de la investigación didáctica revista cuadernos de educación N° 129.

Pérez Vásquez, R. (2007). La jurisprudencia vinculante como norma jurídica.

Perlaza Vélez, C. L. (2016). Implicaciones administrativas de la contratación laboral de personas con discapacidad identificadas por los empleadores: el caso de cinco empresas privadas de Santiago de Cali [recurso electrónico] (Doctoral dissertation).

Pino, C. M. L & Seco, M. E. (2005). Discapacidad y empleo en España: su visibilidad.

Plaza Ronquillo, S. R., & Intriago Vaca, J. D. (2012). Influencia de las TIC's en el desarrollo de las competencias laborales en personas con discapacidades.

Quinn, G. (2003). Derechos humanos y discapacidad: uso actual y posibilidades futuras de los instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas en el contexto de la discapacidad. United Nations Publications.

Ramírez, S. L. C., & Rúa, N. E. G. (2014). El concepto de Teletrabajo: aspectos para la Seguridad y Salud en el Empleo. *Revista CES Salud Pública*,5(1), 82.

Ramírez, S. L. C., & Rúa, N. E. G. (2014). El concepto de Teletrabajo: aspectos para la Seguridad y Salud en el Empleo. *Revista CES Salud Pública*,5(1), 82.

*Revista Innovar Journal Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 15(26), 59-72.

Rifkin, J. (1996). El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era.

Rodríguez, C., Rico, L., Mosquera, J. P., Pérez, L. E., & Martínez, E. (2009). Discapacidad y derecho al trabajo. Bogotá: Ediciones Uniandes, 51.

Rodríguez, C. C. (2004). Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS. *Revista Electrónica de Audiología*, 2.

Rodríguez, F. (2010). Estudio Diagnóstico sobre Barreras para la Inclusión Laboral. Bogotá: Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad.

Rodríguez Mejía, Marcela. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta Laboral*, 13(1), 29-42. Recuperado en 09 de noviembre de 2016, de [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S13155972007000100002&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S13155972007000100002&lng=es&tlng=es).

Rodríguez, S. & Ferreira, M. (2008). Desde la discapacidad hacia la diversidad funcional. Madrid.

Rodríguez Serrato, L. D. (2014). Yo trabajo, tú trabajas... y ¿ellos trabajan? Factores contextuales que inciden en la inclusión laboral de adultos en situación de discapacidad en el ámbito rural.

Salazar C y Pacheco L (2006). "Situación Actual del Teletrabajo en la Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de la Información". *Revista de Ingeniería en Informática*. Edición 13. Concepción, Chile. Recuperado el 23 de mayo de 2017 de: <http://www.inf.udec.cl/revista/ed13>.

Salazar, C. (2007). Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad. Salazar C., Cristian. (2007). "Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad", *Revista Internacional de Tecnología, Sostenibilidad y Humanismo*, diciembre 2007, núm. 2, p. 69-83.

Salazar, C., Rojas, O., & Contreras, P. Teletrabajo y discapacidad en Chile: perspectivas y desafíos.

Sentencia C-606/1992, Corte Constitucional Colombiana. Derecho al trabajo.

Sentencia T-065/1996, Corte Constitucional Colombiana. Reubicación laboral provisional

Sentencia No. de radicación 00332/ 2002, Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, calificación previa de la pérdida de capacidad laboral.

Sentencia T-960 de 2001, Corte Constitucional Colombiana. Ratio decidendi.

Sentencia T-309/2005, Corte Constitucional Colombiana. Derecho a la estabilidad laboral reforzada del discapacitado

Sentencia T- 513/2006, Corte Constitucional Colombiana. Derecho a la estabilidad laboral reforzada del discapacitado

Sentencia T-434/2008 Corte Constitucional Colombiana. Principio de estabilidad en el empleo

Sentencia T-449/2008, Corte Constitucional Colombiana. Derecho para reclamar el amparo de derechos fundamentales por acción u omisión de cualquier autoridad pública.

Sentencia C-293 de 2010, Corte Constitucional Colombiana. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

Sentencia No. de radicación 37514/ 2010. Corte Suprema de Justicia Sala Laboral.  
Estabilidad laboral reforzada Magistrado ponente. Dr. DR. Luis Javier Osorio López.

Sentencia C-824 de 2011, Corte Constitucional Colombiana. Mecanismos de integración social de las personas con limitaciones.

Sentencia T -317 de 2017. Corte Constitucional Colombiana. Acción de tutela para obtener reintegro laboral de trabajador en condición de discapacidad.

Sentencia No de radicación 41845/ 2012, Corte Suprema de Justicia, sala laboral.  
Estabilidad laboral reforzada. Magistrado ponente. Dr. Carlos Ernesto Molina Monsalv.

Serrano Ruíz, C. P., Ramírez, C. R., Miranda, A., Patricia, J., Camargo, R., Vivian, L. & González, N. C. (2013). Barreras contextuales para la participación de las personas con discapacidad física. *Revista Salud UIS*, 45, p. 42).

SOCIAL–OISS, S. E. G. U. R. I. D. A. D. Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica. *Revista Española de Discapacidad*, 2(1), 239-242.

Torres, J. O. (1978). *Código sustantivo del trabajo y Código procesal del trabajo*. Editorial Temis.

Thibault Aranda, X. (1998). Aspectos jurídicos del teletrabajo. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, (11), 93-108.

Uprimny, R. (2005). El bloque de constitucionalidad en Colombia. Un análisis jurisprudencial y un ensayo de sistematización doctrinal.

Villegas, J. D. V. (2013). El Teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales. *Revista CES Derecho*, 4(1), 29.

Woolcock Michael., 1998. "Social Capital and Economic Development: Toward a Theoretical Synthesis and Policy Framework", *Theory and Society*, vol. 27, no. 2, apr., pp. 151-208

## ANEXO 1

### TABLAS DEL SISTEMA CATEGORIAL

Tabla 1.

*Sistema Categorial*

<b>SISTEMA CATEGORIAL</b>			
<b>Categorías Principales</b>	<b>Codificación</b>	<b>Categorías Secundarias</b>	<b>Codificación</b>
			DF
Personas con discapacidad	PCD	Tipos de discapacidad (física, cognitiva, mental, intelectual, sensoria)	DC DM DI DS
Empresas de Medellín	EM	Normatividad, Jurisprudencia	N J
Teletrabajo	T.T.	Ventajas del teletrabajo	VT.T.
		Desventajas del teletrabajo	DvT.T.
		Factores de exclusión laboral	FEL

Posibilidad de vinculación laboral	PV L	Factores ambientales	FA
		Factores familiares,	FF
		Factores actitudinales,	Fact
vinculación laboral	VL	Factores económicos	Fe
		Factores	
Percepciones	P	Desempleo	D
Medellín	M	Inclusión de la discapacidad	I

Tabla 2.

*Categorías principales*

Discapacidad
Empresas de Medellín
Teletrabajo
Posibilidad de Vinculación Laboral

Percepciones
Medellín

Tabla 3.

*Subcategorías*

Tipos de discapacidad (física, cognitiva, mental, intelectual, sensoria)
Normatividad y Jurisprudencia
Ventajas y desventajas del teletrabajo
Factores de exclusión laboral (ambientales, económicos, familiares, actitudinales,
Desempleo
Normas y jurisprudencia

## ANEXO 2

### **GUÍA DE ENTREVISTA GRUPO FOCAL I**

El grupo Focal fue moderado por el Investigador LUS ALBEIRO PEREZ VILLA y contó con la ayuda de la asistente ANDREA RAMIREZ BETANCUR, profesional en Trabajo Social, especialista en Intervenciones psicosociales.

Agenda de la Sesión:

1. Presentación del Grupo Focal.
2. Acuerdo sobre los temas a examinar y a discutir (Vinculación laboral y readaptación al trabajo de las PCD, teletrabajo, Marco legal)
3. Exposición de las preguntas a cargo del moderador para favorecer el dialogo.
4. Recomendaciones
5. Colusiones

Para el desarrollo de esta sesión se utilizó el Grupo Focal como metodología abierta que permitirá obtener de los participantes información veraz sobre el grado de conocimiento del tema, expectativas del mismo y críticas entre otros aspectos, con el fin de llegar a conclusiones que lleven a construir recomendaciones acertadas.

Desarrollo de la sesión: luego de la presentación se dará inicio a la sesión preguntando:

¿Desde su experiencia, como percibe el panorama laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Medellín?

¿Cuál creen ustedes que es la principal causa que las Personas con Discapacidad no trabajen o que trabajen?

¿Qué piensan del Teletrabajo como opción de Vincular Laboralmente a una persona con discapacidad?

¿Qué piensan del Teletrabajo como una opción de readaptar a quien a perdido su empleo? (Explicarla a través de ejemplo)

### ANEXO 3

#### **GUÍA DE ENTREVISTA GRUPO FOCAL II**

El grupo Focal fue moderado por el Investigador LUS ALBEIRO PEREZ VILLA y contó con la ayuda de la asistente ANDREA RAMIREZ BETANCUR, profesional en Trabajo Social, especialista en Intervenciones psicosociales.

Agenda de la Sesión:

1. Presentación del Grupo Focal.
2. Acuerdo sobre los temas a examinar y a discutir (Vinculación laboral y readaptación al trabajo de las PCD, teletrabajo, Marco legal)
3. Exposición de las preguntas a cargo del moderador para favorecer el dialogo.
4. Recomendaciones
5. Colusiones

Para el desarrollo de esta sesión se utilizó el Grupo Focal como metodología abierta que permitirá obtener de los participantes información veraz sobre el grado de conocimiento del tema, expectativas del mismo y críticas entre otros aspectos, con el fin de llegar a conclusiones que lleven a construir recomendaciones acertadas.

Desarrollo de la sesión: luego de la presentación se dará inicio a la sesión preguntando:

¿Desde su experiencia, como percibe el panorama laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Medellín?

¿Cuál creen ustedes que es la principal causa que las Personas con Discapacidad no trabajen o que trabajen?

¿Qué piensan del Teletrabajo como opción de Vincular Laboralmente a una persona con discapacidad?

¿Qué piensan del Teletrabajo como una opción de readaptar a quien a perdido su empleo? (Explicarla a través de ejemplo)

## ANEXO 4

### ENCUESTA REALIZADA A EMPRESAS DE MEDELLÍN

PREGUNTAS

RESPUESTAS

8

## Encuesta Empresarial sobre Teletrabajo y Personas con Discapacidad

La siguiente encuesta pretende recolectar información de las empresas que realicen teletrabajo para conocer su percepción acerca de la vinculación laboral de personas con discapacidad mediante esta forma de trabajo .

Dentro de los estudios de Maestría en Derecho desarrollados en la Facultad de Derecho de la Universidad de Antioquia, me encuentro adelantando una investigación laboral sobre las percepciones empresariales acerca del teletrabajo, por representar una de las grandes empresas del país, con grandes aportes en responsabilidad social, le seleccionamos para que responda 10 preguntas, con el fin de obtener información exclusivamente con fines académicos sobre el teletrabajo y las personas con discapacidad, en nombre propio y de la Universidad de Antioquia le agradecemos su disposición y colaboración diligenciando este formulario.

### Dirección de correo electrónico \*

Dirección de correo electrónico válida

Este formulario recopila las direcciones de correo electrónico. [Cambiar configuración](#)

### Nombre de la Empresa \*

Texto de respuesta corta

## Usuarios que han respondido

### Enviar por correo

patricia.lara@fiscalia.gov.co

jpalacioc@gmail.com

carolina.jaramillo@fundacionepm.org.co

sierra.corraless@gmail.com

julieth.madrid@emtelco.com.co

beatrizloa719@gmail.com

viviana.cano@tigoune.com

gestionhumana@cotraser.com

Esperando 21 respuestas

[ENVIAR UN RECORDATORIO POR CORREO ELECTRÓNICO](#)

escobar1@gmail.com

marinomh@imusa.com.co

jmelis2a@gmail.com

calidad@endicontrol.com

anac.hernandez@medellin.gov.co

beatriz.loaiza@epm.com.co

luzangela.zuluaga@grupo-exito.com

jcalderonperez@gmail.com

veronicasaldarriagabolivar@gmail.com

jcardona@euroceramica.com

igonzale@bancolombia.com.co

cardila@sura.com.co

perozuillaluis@hotmail.com

- veronicasalazarlagabonivar@gmail.com
- jcardona@euroceramica.com
- igonzalez@bancolombia.com.co
- cardila@sura.com.co
- perezvillaluis@hotmail.com
- marcela.mendez@gruporeditos.com
- alejo8509@gmail.com
- successfactors@sura.com.co
- andrea871@hotmail.com
- amespino84@hotmail.com
- yamicardi858@gmail.com
- andresres2000@yahoo.com
- carojimenez1102@gmail.com

---

Dentro de la empresa realizan Teletrabajo? \*

Sí

No

En proporción al número de empleados en la empresa, cuántas personas teletrabajan \*

Menos del 5%

Menos del 10%

Menos del 20%

Mas del 25%

Ninguna

---

Considera que el teletrabajo es una buena opción para los intereses de la empresa

- Sí
- No
- es indiferente

¿Cuales son las ventajas del teletrabajo para la empresa? \*

Texto de respuesta larga

---

¿Cuales son las desventajas que encuentra la empresa en el teletrabajo? \*

Texto de respuesta corta

---

Dentro de la empresa hay trabajadores con discapacidad \*

- Sí
- No
- Opción 3
- Otra...

(Si respondió sí en la pregunta anterior) Alguna de las personas con discapacidad realiza o a realizado teletrabajo \*

- Sí
- No

Dentro de la empresa hay trabajadores con discapacidad \*

- Sí
- No
- Opción 3
- Otra...

(Si respondió sí en la pregunta anterior) Alguna de las personas con discapacidad realiza o a realizado teletrabajo \*

- Sí
- No

Le aporta beneficios a la empresa, el contratar personas con discapacidad a través del teletrabajo \*

- Sí
- No
- Es indiferente

Porque es importante contratar personas con discapacidad \*

- A) Por beneficios Tributarios
- B) Por Responsabilidad Social
- C) Por la productividad que generan
- D) No existen criterios que determinen este tipo de vinculación laboral
- Otra Opción

...

Porque no contratan personas con discapacidad \*

- A) Por la Estabilidad laboral Reforzada que tienen
- B) Porque son poco productivos
- C) Porque no solicitan trabajo
- D) Por no tener los medios ni la infraestructura adecuada
- Otra Opción
- Otra...

**ANEXO 5**

**SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN**

Tabla 4.

*Sistematización de la Información*

<b>SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN GRUPO FOCAL 1</b>						
<b>Categorías indagadas</b>	<b>Concurrencias</b>	<b>No.</b>	<b>Ocurrencias</b>	<b>No.</b>	<b>Disidencias</b>	<b>No.</b>
<b>FEL</b>	No hay apoyo Familiar	5				
<b>T.T:</b>	No lo consideran bueno para ellos, pero si para otros que les sea más fácil movilizarse	5				
<b>D.T.T</b>	Invisibiliza, excluye	5				
<b>Ass</b>				2	Desena trabajar, pero no quieren renunciar a la pensión de invalidez	

<b>Ass</b>	Uno de los factores por medio de los cuales no consiguen trabajo es porque no quieren	2				
<b>N y J</b>			El efecto contrario de la norma hace que los empresarios sean temerosos de contratar PCD	2		
<b>FEL</b>	El FA es el que más concurrencias tiene, identificando su presencia en gran medida en los empresarios o sus delegados, continuando con el resto de la sociedad y terminando en ellos mismos por estar a las esperas de una ayuda económico	5				

**ANEXO 6**  
**LISTADO DE CONCURRENCIAS**

***El Empleo.*** No existe suficiente capacitación para el empleo

***Apoyo familiar.*** fundamental para lograr la profesionalización

***No hay apoyo Familiar*** La PCD se margina social, educativa y laboralmente

***Problemas de Movilidad.*** El T.T. es una buena opción para la PCD quien tenga esa condición, pero a pesar de que en los grupos focales participaron 3 personas con problemas de movilidad, la percepción es que el T.T. no está contemplada dentro de sus posibilidades laborales.

***Exclusión.*** El T.T. implica estar lejos de la empresa, lo que invisibiliza a las PCD al continuar alejándolos de las relaciones sociales que están inmersas en el ambiente laboral.

***Educación*** Es un elemento fundamental para emplearse, de no hacerlo ven muy difícil poder trabajar

***La Tecnología.*** como avance de la humanidad implica cambios en muchas estructuras de la sociedad.

***Las leyes.*** Han favorecido la inclusión social en muchos aspectos, pero persisten los problemas de vinculación laboral, por la protección emitida en la Ley 361 de 1997 la

***Posibilidad Laboral.*** lo consideran como posibilidad para cierto grupo de PCD, consideran que puede ser útil e importante debido a su limitación de movilidad, pero no lo ven atractivo desde su apreciación personal.

***Capacitación.*** La falta de capacitación educativa y laboral genera exclusión e impide laboral.

***Diversidad de discapacidades.*** dentro del círculo de discapacidad existen una clasificación de pérdida de capacidad laboral donde se le hace más sencillo a un tipo de discapacidad trabajar que a otro.

***Exigencia de inclusión social.*** La PCD profesionales exigen estar socialmente incluidos en el trabajo.

**ANEXO 7**

**TABLA DE RESULTADOS GRUPO FOCAL 1**

Tabla 5.

*Sistematización resultados grupo focal 1*

<b>SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN GRUPO FOCAL 1</b>						
<b>Categorías indagadas</b>	<b>Concurrencias</b>	<b>No.</b>	<b>Ocurrencias</b>	<b>No.</b>	<b>Disidencias</b>	<b>No.</b>
<b>FEL</b>	No hay apoyo Familiar	5				
<b>T.T:</b>	No lo consideran bueno para ellos, pero si para otros que les sea más fácil movilizarse	5				
<b>D.T.T</b>	Invisibiliza, excluye	5				
<b>Ass</b>	Es una de las principales causas por las que las PCD no trabajan	2				
			El efecto contrario de			

<b>N y J</b>			la norma hace que los empresarios sean temerosos de contratar PCD	2		
<b>FEL</b>	El FA es el que más concurrencias tiene, identificando su presencia en gran medida en los empresarios o sus delegados, continuando con el resto de la sociedad y terminando en ellos mismos por estar a la espera de una ayuda económico	5				

**ANEXO 8**

**TABLA DE RESULTADOS GRUPO FOCAL 2**

Tabla 6.

*Sistematización resultados grupo focal 2*

<b>SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN GRUPO FOCAL 2</b>						
<b>Categorías indagadas</b>	<b>Concurrencias</b>	<b>No.</b>	<b>Ocurrencias</b>	<b>No.</b>	<b>Disidencias</b>	<b>No.</b>
<b>FEL</b>	No hay apoyo Familiar	5				
<b>T.T:</b>	No lo consideran bueno para ellos, pero si para otros que les sea más fácil movilizarse	5				
<b>D.T. T</b>	Invisibiliza, excluye	3			Consideran al T.T. como una posibilidad para quienes disfrutan trabajar desde casa o para los que no se	2

					pueden desplazar	
<b>Ass</b>				2	Desena trabajar, pero no quieren renunciar a la pensión de invalidez	
<b>Ass</b>	Uno de los factores por medio de los cuales no consiguen trabajo es porque no quieren			2		
<b>FEL</b>	El FA es el que más conurrencias tiene, identificando su presencia en gran medida en los empresarios o sus delegados, continuando con el resto de la sociedad y terminando en ellos mismos por estar a las esperas de una ayuda económica			5		

ANEXO 9

**PONENCIA VIII SIMPOSIO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO, UNIVERSIDAD DE LA SALLE, BOGOTÁ 3 DE NOVIEMBRE DE 2016**

Constancia de participación

