

Teletrabajo El Camino Hacia La Inclusión Laboral De Las Personas Con Discapacidad Visual En Colombia

Alejandra M. Muñoz Betancur
Estudiante de Derecho

Resumen

Investigamos el teletrabajo como un medio de abordar la necesidad social de generar empleo a través del desarrollo de tecnologías de información y comunicación en la normativa laboral en Colombia y su máximo aprovechamiento para lograr la inclusión laboral de la población con discapacidad visual en Colombia, la cual está en los porcentajes más bajos de desempleo.

Como resultado este trabajo, además de plantear los elementos del teletrabajo así como sus características, de la mano de una investigación de carácter socio jurídica analizamos los pro y contras de esta modalidad de trabajo tanto para las empresas como para los empleados con discapacidad visual , los programas y planes de inclusión laboral para esta población implementados por el Estado colombiano a través del Ministerio de las tecnología de la información y las comunicaciones de Colombia.

En conclusión el Teletrabajo es el camino a la inclusión laboral para las personas con discapacidad visual en Colombia, la cual requiere por parte del Estado y la comunidad un esfuerzo social para derribar las barreras que nosotros mismos generamos para esta población.

Palabras Clave: Discapacidad visual; inclusión laboral, tecnologías de información y comunicación; teletrabajo

Abstract

We investigated telework as a means to address the social need to generate employment through the development of information and communication technologies in the labor

Artículo de revisión para optar al título de abogada. Asesora temática Leidy Jhoana Dávila Cano y asesor metodológico Juan Felipe Ochoa Mafla ,2021. Proyecto de investigación socio jurídica Universidad Católica Luis Amigó, inicio 2020-1 finalización 2021-2.
Técnica en asistente administrativo, alejandra.munozbe@amigo.edu.co

regulations in Colombia and its maximum use to achieve the inclusion of the visually impaired population in Colombia, which is in the lowest percentages of unemployment.

As a result this work, in addition to raise the elements of telework as well as its characteristics, hand in hand with a socio-legal research we analyze the pros and cons of this mode of work for both companies and for employees with visual impairment, programs and plans for labor inclusion for this population implemented by the Colombian State through the Ministry of information technology and communications of Colombia.

In conclusion the Telework is the way to the labor inclusion for the people with visual impairment in Colombia, which requires on the part of the State and the community a social effort to demolish the barriers that we ourselves generate for this population.

Keywords: Visual impairment; labor inclusion, information and communication technologies; telecommuting

Introducción

Con el paso del tiempo y más ahora con la crisis mundial que atraviesa el planeta con el Covid-19 ,la sociedad se encamina cada vez más a la búsqueda de instrumentos y herramientas que permitan dar un aporte a la inclusión laboral de la población con discapacidad visual y en general. El teletrabajo apunta a ser la principal forma de trabajo en el futuro debido a los innumerables beneficios que presenta no solo para los empleados, sino también para el sector empresarial y el medio ambiente.

Ahora bien con la implementación de las tecnologías de información y comunicación en el área laboral en Colombia vemos como la utilización de estos recursos conllevan a una mayor productividad y cumplimiento de las metas de las empresas y la industria ,pero que tanto benefician estas a las personas con discapacidad visual y como contribuyen a su inclusión en el mercado laboral, razón por la cual este proyecto de investigación pretende abordar el teletrabajo como un mecanismo de protección del derecho al trabajo de las personas con discapacidad visual en Colombia.

De tal manera que el desarrollo de nuevas tecnologías suponen nuevas maneras de interacción social, y por ende la necesidad de generar estrategias que permitan la inclusión laboral de la población con discapacidad visual, realidad que no puede ser ajena al Estado Colombiano obligándolo a desarrollar políticas publicas cuyo fin sea generar la implementación de organizaciones y herramientas que contribuyan a un desarrollo efectivo y funcional del sistema jurídico colombiano a favor de la población con discapacidad visual, así como su inclusión en el campo profesional lo cual representa un enorme desafío para acceder al mercado laboral..

En virtud de lo anterior, como lo plantea Erlich (2005.p.12 18 y Ross (1961.p.155 a 174) ,la creación de las normas debe ir de la mano con el desarrollo de la sociedad y sus necesidades y en consecuencia a ello no puede instituirse una ley que no esté acorde a la realidad social, razón por la cual ,por la necesidad de generar empleo en Colombia para las personas con discapacidad visual, el legislativo crea la ley 1221 de 2008 reglamentada por el Decreto 884 de 2012, mediante la cual se estableció en el país el teletrabajo como una modalidad de empleo ,la cual se desarrolla a través del uso de tecnologías de información y comunicación ,generado la posibilidad de ejercer una labor remunerada desde cualquier lugar .

Esta modalidad de empleo es para muchos un mecanismo de protección en materia Artículo de revisión para optar al título de abogada. Asesora temática Leidy Jhoana Dávila Cano y asesor metodológico Juan Felipe Ochoa Mafla ,2021.Proyecto de investigación socio jurídica Universidad Católica Luis Amigó, inicio 2020-1 finalización 2021-2. Técnica en asistente administrativo, alejandra.munozbe@amigo.edu.co

laboral para las personas con discapacidad visual, pues tal como lo reflexiona Hesse (1995),”el teletrabajo puede ser utilizado para romper las barreras de entorno que impide la inserción laboral de quienes viven con un tipo de discapacidad “,pues permite encontrar un equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral en un mismo espacio, dado que además de evitar el desplazamiento a un sitio de trabajo, es flexible y se puede adaptar a las condiciones especiales de las personas con discapacidad visual.

De igual manera es un referente legal la ley 1680 de 2013,”por la cual se garantiza a las personas ciegas y con baja visión, el acceso a la información, al conocimiento y a las tecnologías de información y comunicaciones”. Para las personas con discapacidad visual, el teletrabajo es una herramienta que permite la satisfacción de sus necesidades básicas y un mecanismo para la inclusión laboral, por lo cual es deber del Estado propender por la igualdad de derechos de esta población frente a las demás personas.

En este sentido es importante examinar de cerca los beneficios, pro y contras que presenta el teletrabajo en relación con las personas con discapacidad visual, al igual que los planes y programas de inclusión laboral implementados por el Estado Colombiano a través del Ministerio de las Tic ,a favor de esta comunidad, con miras a determinar si el teletrabajo es una herramienta que permite garantizar el derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad visual .En consecuencia a lo anterior , surge nuestra pregunta de investigación: ***¿Es pertinente hablar del teletrabajo como un mecanismo de inclusión laboral para las personas con discapacidad visual en Colombia?***

Ahora bien, debemos abordar el tema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual ,tal como lo reflexiona Salazar(2007),las personas en situación de discapacidad dadas sus condiciones particulares, difícilmente pueden acceder a cualquier trabajo, ya que desafortunadamente la percepción que tienen las empresas es que la contratación de personas con discapacidad visual puede generar un incremento en los costos ya que habría que adquirir herramientas y aplicaciones que estos puedan utilizar para desarrollar sus funciones ,así como una disminución en el rendimiento de las actividades laborales que deba desempeñar por no poder desplazarse normalmente y necesitar la ayuda de otra personas posiblemente para hacerlo.

En la actualidad en Colombia hay registrados 1.948.332 casos de personas con algún grado de discapacidad visual, en general equivalente al 7.1 % de la población con discapacidad

Artículo de revisión para optar al título de abogada. Asesora temática Leidy Jhoana Dávila Cano y asesor metodológico Juan Felipe Ochoa Mafla ,2021.Proyecto de investigación socio jurídica Universidad Católica Luis Amigó, inicio 2020-1 finalización 2021-2.
Técnica en asistente administrativo, alejandra.munozbe@amigo.edu.co

del país, por otro lado cabe resaltar que la población con discapacidad visual paso del 43% de prevalencia de toda la población con alguna discapacidad a una cifra de 62.17% en el último censo de 2018, de este grupo ,aproximadamente 1.041.828 son mayores de edad según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE,2021).Adicionalmente según un estudio realizado por el Instituto Nacional para Ciegos, las personas con discapacidad visual son las que tienen mayor índice de desempleo, este alcanza el 80% ,(INCI,2021) ,a pesar de que muchas de estas personas son profesionales en diversas áreas ,esta cifra es siete veces mayor que el porcentaje de desempleo de la población en general ,cifra que es realmente desalentadora y preocupante, razón por la cual realizo este trabajo de investigación para indagar si realmente en Colombia se desarrollan planes para la inclusión laboral para las personas con discapacidad visual y que tan efectivas son las normas que hay en nuestra legislación para la protección del derecho al trabajo de esta población .

Como resultado de este planteamiento el Estado adopto como forma de solución a tal problemática el teletrabajo, modalidad de empleo mediante la cual una persona con discapacidad visual puede brindar su conocimiento y desarrollar sus capacidades en el desempeño de una labor para una empresa ,mediante el uso de tecnologías de comunicación y aplicaciones que son idóneas para la realización de dichas actividades ,lo cual se considera como un avance en las políticas públicas del gobierno Colombiano, frente a la inclusión laboral de esta población y la búsqueda de medios que permitan garantizar su derecho al trabajo.

No obstante, se propone que el teletrabajo se puede constituir como un mecanismo de protección del derecho al trabajo de las personas con discapacidad visual, dado que a través de dicha figura esta población puede acceder al mercado laboral sin las dificultades que se derivan de sus necesidades especiales, aprovechando de esa manera las herramientas tecnológicas.

Planteamiento del problema de investigación

Antecedentes del teletrabajo

El teletrabajo es de por si la mejor muestra de los avances tecnológicos, sin embargo, este término no es novedoso ya que sus primeros pasos se dieron en el año 1946, cuando Brown y Leaver (citados por López, 2010, p 10) en su artículo “Maquinas sin Hombres”, proporcionaron una lectura del futuro de la industria y del desarrollo de las actividades diarias dando avances de una forma de supervisión remota.

Según López (2010, p 43), fue a mediados del siglo XX cuando se comenzaron a

Artículo de revisión para optar al título de abogada. Asesora temática Leidy Jhoana Dávila Cano y asesor metodológico Juan Felipe Ochoa Mafla ,2021.Proyecto de investigación socio jurídica Universidad Católica Luis Amigó, inicio 2020-1 finalización 2021-2.
Técnica en asistente administrativo, alejandra.munozbe@amigo.edu.co

controvertir definiciones afines con la relación entre el trabajo y las tecnologías, así como de lo positivo que resultaría este desarrollo. A pesar de que por la situación socioeconómica de aquella época fue complicado ponerlas en marcha.

De tal manera que como lo aseveran Hervàs y Román, (2000,p 63-79),fue con exactitud en los años setenta cuando se promulgo el teletrabajo, no solo como un caso que debía ser investigado, sino también como una herramienta que permitiría el ahorro de energía ,minimizando el desplazamiento el cual generaba altos gastos .El primer aporte que encontramos en este punto fue el de Jack Nilles de la University of Southern California que planteaba que las personas podían trabajar a distancia utilizando comunicaciones remotas fundadas en tecnología de información (Hervàs y Romàn,2000,p 689).

En suma el teletrabajo es un asunto que va a la par del desarrollo de la tecnología, siendo en la actualidad con la crisis mundial del Corona virus Covid-19,un punto fundamental en la legislación de muchos países para tratar de reactivar la economía y la dinámica social que se vio truncada con casi un año de encierro de la población y lo cual motivó a la implementación y uso de este mecanismo que como bien lo planteamos anteriormente ya se había desarrollado tiempo atrás pero no se había llevado a cabo en su totalidad.

Así mismo en Colombia el teletrabajo se puso en marcha a través de la ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 884 de 2012, siendo aplicada esta modalidad de empleo bajo el uso de tecnologías de información y comunicación a través del MinTic. Si bien como lo mencionamos anteriormente el teletrabajo no es nuevo en Colombia, pues se venía trabajando poco a poco desde el 2008 en algunos sectores empresariales, con la llegada de la pandemia del Covid-19, y con ella las restricciones de movilidad, impulsaron esta modalidad de trabajo, logrando que para el año 2020 que un total de 209.173 empleados se convirtieran en teletrabajadores, llegando a un incremento del 71 % con respecto del año 2018 (MinTic ,2020).

De tal manera que el teletrabajo genera múltiples ventajas para quienes adoptan este sistema laboral ,pues tal como lo explica el Libro Blanco del Teletrabajo publicado por el Min Tic(2013),además del beneficio que proporciona para los trabajadores, favorece al empresario, dado que disminuye en un 18% el costo de la planta física, un 63 % el ausentismo de los empleados y un 25 % el retiro voluntario de trabajadores ,lo cual en suma genera un aumento de del 23% en la productividad de una empresa.

Como consecuencia es preciso decir que respecto a las personas con discapacidad visual,

Artículo de revisión para optar al título de abogada. Asesora temática Leidy Jhoana Dávila Cano y asesor metodológico Juan Felipe Ochoa Mafla ,2021.Proyecto de investigación socio jurídica Universidad Católica Luis Amigó, inicio 2020-1 finalización 2021-2.
Técnica en asistente administrativo, alejandra.munozbe@amigo.edu.co

tal como lo expone García y Burgos (2014,p.58) la primera necesidad de la persona con discapacidad es conseguir trabajo, por lo cual, el teletrabajo es un excelente mecanismo para promover el empleo y generar inclusión laboral de las personas con discapacidad , el teletrabajo disminuye una serie de dificultades y puede constituir una opción con amplias posibilidades de integración laboral para las personas discapacitadas (Marín 1999,p.41), al igual que es una forma de garantizar el derecho fundamental al trabajo, ya que a diferencia de otras personas ,aquella que sufre algún tipo de discapacidad no puede contar con el beneficio del traslado, cosa que en ningún momento supone una disminución de su capacidad laboral, si se mira desde la óptica del teletrabajo(Buira 2012,p.87).

Objetivos

Una vez expuestos los motivos de esta investigación es apropiado mencionar los objetivos que se pretenden alcanzar:

Objetivo General:

Examinar los beneficios que presenta el teletrabajo como mecanismo de inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Colombia.

Objetivos específicos:

Determinar aspectos generales del trabajo como derecho, para establecer la función social y jurídica que este cumple como un mecanismo de protección del derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad visual en Colombia.

Observar las principales características del teletrabajo como modalidad de empleo y como medio de inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Colombia.

Establecer los pros y contras de la vinculación laboral mediante la aplicación de leyes y normas de protección al derecho al trabajo de personas con discapacidad visual en Colombia.

Metodología.

Enfoque y técnicas de investigación:

El enfoque de investigación de este proyecto es de tipo socio jurídico, cuyo objeto de conocimiento se centra en la norma jurídica, la jurisprudencia y la doctrina como fuentes, siendo los principales problemas jurídicos a resolver, cual es el desarrollo e implementación del teletrabajo como forma de reparar un problema social como lo es el desempleo de las personas con discapacidad visual en Colombia y como lograr su inclusión en el mercado laboral.

Artículo de revisión para optar al título de abogada. Asesora temática Leidy Jhoana Dávila Cano y asesor metodológico Juan Felipe Ochoa Mafla ,2021.Proyecto de investigación socio jurídica Universidad Católica Luis Amigó, inicio 2020-1 finalización 2021-2.
Técnica en asistente administrativo, alejandra.munozbe@amigo.edu.co

Para este proyecto concreto, este enfoque es apropiado toda vez que como se sostuvo en el objetivo general, lo que se busca con esta investigación es establecer los beneficios que presenta el teletrabajo como mecanismo de inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Colombia.

Así mismo la técnica utilizada es la extracción de información, Vanegas y otros (2011, p.57), que se requiere para dar cumplimiento a los objetivos de investigación realizar el análisis de su contenidos para lograr la mayor claridad posible de la información obtenida.

El Trabajo Como Fuente Del Teletrabajo Y Sus Implicaciones En La Población Con Discapacidad Visual.

Noción Y Función Del Trabajo

En primera medida definir etimológicamente el concepto de “trabajo”, al respecto, manifiesta el señor Guerrero Figueroa que la palabra trabajo podría devenir de la voz latina “*Trabs-trabis*”, que significa “traba”, “obstáculo”, “dificultad” (1999 p.3). En conclusión, el trabajo no es más que la diaria batalla del hombre para satisfacer sus necesidades y por ende las de su familia.

Del mismo modo, señala el autor que la palabra en discusión podría derivarse de la locución latina “*labor-labori*”, que significa “actividad encaminada a producir, a realizar algo” (Guerrero, 1999. p. 23). De modo que, no puede confundirse el trabajo con cualquier otra actividad de las personas, pues el trabajo conlleva una actividad que tiene un objetivo determinado, y es todo lo que haga posible la satisfacción de las necesidades del ser humano.

De acuerdo al artículo de Neffa, (2010), el trabajo es una acción que realiza el hombre, que le permite lograr sus metas y mejorar su estilo de vida, de adquirir conocimiento y desarrollarse en otros campos laborales demostrando sus destrezas.

Por otro lado, el trabajo tiene una tarea fundamental la cual no es más que el progreso y la construcción de la sociedad, de tal manera que existe todo el conjunto de herramientas que el hombre ha utilizado para su evolución y desarrollo. Así mismo lo ha reflexionado, la Corte Constitucional:

El trabajo, como factor fundamental de los procesos económicos y sociales, resulta de la primordial importancia en razón de que posibilita los medios de subsistencia y de calidad de esta para el mayor número de la población y de él dependiente de manera general el

Artículo de revisión para optar al título de abogada. Asesora temática Leidy Jhoana Dávila Cano y asesor metodológico Juan Felipe Ochoa Mafla, 2021. Proyecto de investigación socio jurídica Universidad Católica Luis Amigó, inicio 2020-1 finalización 2021-2.
Técnica en asistente administrativo, alejandra.munozbe@amigo.edu.co

crecimiento y desarrollo económico” (Corte Constitucional. T – 610 de 1992, Magistrado Ponente: Fabio Morón Díaz).

De tal manera que como lo mencionábamos anteriormente el trabajo no es solo un derecho fundamental de las personas para satisfacer sus necesidades sino también el eje central del desarrollo social para que una persona mejore sus condiciones, dicho entorno deberá tener unas bases sociales enmarcadas en el trabajo, “ejercitando la razón práctica y forjando relaciones significativas de mutuo reconocimiento con otros trabajadores” (Nussbaum, 2000).

Finalmente, el artículo 5º del Código Sustantivo del Trabajo dispone que:

El trabajo que regula este Código es 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.” (Decreto – Ley 2663/1950, art. 5).

El Trabajo Como Derecho Fundamental De Los Colombianos

En efecto, si el trabajo visto desde la concepción de la naturaleza humana supone tal importancia, mayormente lo será como un derecho, de tal manera que, destaca el tratadista Santiago Rubinstein, que el derecho de trabajar significa la elección voluntaria y libre de una actividad laboral y su ejercicio, ya sea manual o intelectual. En suma, el autor puntualizó que: “el derecho al trabajo consiste en la facultad de demandar del estado una tarea útil en caso de necesidad, o sea, en la obligación estatal correlativa de proveer ocupación”. (Rubinstein, 1988 p, 66).

De tal manera que, no puede abordarse el derecho al trabajo como una mera garantía Estatal, sino que debe considerarse como un atributo propio de la persona el cual la dignifica, dado que quien no pueda trabajar carece de posibilidades para sobrevivir en una sociedad. Nótese que la Corte Constitucional, ha enfatizado que más allá del mínimo vital, el trabajo es también una condición de la realización personal, habida consideración que; “responde a la necesidad de los seres humanos de sentirse útiles, de adelantar una actividad valiosa, de desarrollar sus potenciales y sus aspiraciones; de obtener reconocimiento social” (Corte Constitucional, sentencia C – 606 de 1992, Ciro Angarita Barón).

Para concluir, el derecho al trabajo además de ser un derecho fundamental, brinda a las personas la potestad de exigir al gobierno la inclusión al mercado laboral, al igual que todas las garantías que salvaguardan este derecho. No obstante lo anterior, el trabajo tiene un carácter

Artículo de revisión para optar al título de abogada. Asesora temática Leidy Jhoana Dávila Cano y asesor metodológico Juan Felipe Ochoa Mafla ,2021. Proyecto de investigación socio jurídica Universidad Católica Luis Amigó, inicio 2020-1 finalización 2021-2.
Técnica en asistente administrativo, alejandra.munozbe@amigo.edu.co

proteccionista, tal como lo vemos consagrado desde el preámbulo de la constitución, en el art. 25 y el art 54 de la Constitución Política de 1991, el cual establece “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución Política de 1991, art. 25).

La primera particularidad que establece el art. 25 de la Constitución Nacional, es que el trabajo es un derecho. En este respecto expone el Dr. Cerrón del Hierro (1996, p.28-29), “no hay derecho sin acción, y por lo tanto se entendería por tal consagración la posibilidad jurídicamente reconocida de activar aun por vía judicial, buscando su eficiencia”.

Aunado a lo anterior, encontramos el segundo atributo de este artículo, y es que además de ser un derecho, el trabajo es una obligación social, lo que significa que los miembros de una sociedad está en la obligación de aportar con su trabajo en el desarrollo de su comunidad, pero igualmente que el Estado, debe propender las condiciones que garanticen a la persona la posibilidad de acceder a un trabajo útil para su bienestar, el de su familia y la sociedad (Cerrón del Hierro, 1996, p. 30).

Finalmente debemos precisar que no podemos abordar el derecho al trabajo sin la principal característica que es la igualdad, el trabajo es para todos y todas sin discriminación alguna y menos si se trata de temas de discapacidad. En este contexto se debe desarrollar el teletrabajo como mecanismo de inclusión laboral y la herramienta para garantizar la igualdad de las personas con discapacidad visual, de modo que como lo indica el artículo 13 de nuestra Carta Magna, el Estado debe promover la protección de aquellas personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, situación evidente para la población con discapacidad visual en Colombia.

El derecho a la igualdad y no discriminación como fuentes del teletrabajo en la inclusión laboral.

Para abordar estos principios fundamentales hacemos referencia al artículo 143 de Código Sustantivo del Trabajo; el cual plantea la” igualdad y no discriminación”, preceptos fundamentales en la relación laboral, entendidos como el acceso efectivo de oportunidades y a un salario digno, sin que medie para ello la valoración de discapacidades físicas y más puntualmente la discapacidad visual de las personas para lograr la inclusión laboral, lo cual

resultaría ser lo más equitativo.

De tal manera que, vemos como aun algunas empresas consideran la discapacidad visual como un limitante para el acceso a las vacantes que ofrecen, por considerar el desplazamiento de la persona a su sitio de trabajo como una barrera. Así mismo, la normatividad como lo mencionamos anteriormente, prohíbe además, todo tipo de discriminación, pues insta a que nadie puede ser marginado laboralmente ni por edad, ni por sexo, ni por condición social, ni por pensamiento político o creencias religiosas, entre otros.

Ley 361 De 1997, Ley 1618 Y 1680 De 2013

Normas Protectoras Del Derecho Al Trabajo De Personas Con Discapacidad.

La Ley 361 de 1997 establece un mecanismo de integración social de las personas con limitaciones y se dictan otras disposiciones. Si bien es cierto, que esta ley tiene un marco general muy amplio es uno de los primeros pasos que abrieron la puerta para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Colombia, ya que se establece una obligación de garantizar unos mecanismos de integración efectiva de las personas con discapacidad en las labores diarias tales como el trabajo, la educación, la salud, entre otros.

Concretamente, se debe tener en cuenta que el artículo 265 de la Ley 361 de 1997 establece un sistema de protección para las personas con discapacidad en materia laboral, el cual ha tenido un desarrollo jurisprudencial en especial con la prohibición de despido de personas con discapacidad. En este artículo el legislador estableció los mecanismos de integración social para personas con discapacidad y consagra su protección especial, de modo que el Estado garantice sus derechos, al igual que la terminación de la relación laboral debe ser autorizado por la Oficina de Trabajo y esta debe ser motivada solamente cuando dicha limitación se considera como incompatible con los cargos existentes del interesado, no obstante, el esfuerzo del solicitante para realizar la reubicación o incluso la reconversión de mano de obra de la persona según el caso (Pérez & Sertuche, 2016).

Para el caso que nos ocupa encontramos beneficios para las empresas que contraten personas con discapacidad lo cual promueve la inclusión laboral de esta población como lo son:

- A que tengan preferencia en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, si la empresa tiene por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en condición de discapacidad.

Artículo de revisión para optar al título de abogada. Asesora temática Leidy Jhoana Dávila Cano y asesor metodológico Juan Felipe Ochoa Mafla, 2021. Proyecto de investigación socio jurídica Universidad Católica Luis Amigó, inicio 2020-1 finalización 2021-2.
Técnica en asistente administrativo, alejandra.munozbe@amigo.edu.co

- Prelación en el otorgamiento de créditos, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación de personas con limitación.

Sin lugar a dudas, debemos resaltar que a pesar de los mencionados beneficios de esta ley, uno de los artículos más controvertidos de la Ley 361 de 1997 es el artículo 26, que no es nada alentador para el sector empresarial, por medio del cual el legislador adoptó una medida que pretende garantizar que el despido de una persona con discapacidad sea realizado conforme a la Constitución y la ley; es decir que se cause por su limitación sino por una justa causa, dada la especial protección de la que gozan esas personas.

Este artículo ha sido objeto de varias revisiones por parte del tribunal constitucional y motivo de iniciativas parlamentarias para su derogación. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece un sistema de protección para las personas con discapacidad en materia laboral, el cual ha tenido un desarrollo jurisprudencial en especial con la prohibición de despido de personas con discapacidad. El inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consagra que:

En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. (Ley 361 de 1997, art 26)

Este inciso establece los mecanismos de integración social para personas en condición de discapacidad, convirtiéndose el en mayor obstáculo para esta población para acceder al mercado laboral, pues los empleadores no quieren problemas jurídicos.

Del mismo modo la Ley 1618 de 2013:

Por medio de la cual se establecen disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”, es una iniciativa legislativa que busca “garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad” (Ley 1618 de 2013, art. 1).

De tal manera que la obligación principal de esta ley, es la adopción de las medidas

necesarias para brindar a las personas con discapacidad, oportunidades de inclusión y goce de sus derechos fundamentales como lo es el trabajo.

Bajo los parámetros de la Ley 1346 de 2009, a través de políticas públicas y proyectos, enfocadas a la generación de mecanismos favorables que permitan su desarrollo social y personal, en igualdad de condiciones con respecto a las demás personas. Esta Ley contempla mecanismos para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, a la vez que garantiza el derecho al trabajo, ya que presenta innumerables beneficios los cuales enuncio a continuación:

- La generación de incentivos en la contratación estatal a través de una puntuación superior de las ofertas que presenten las empresas, dentro de cuya planta de personal se encuentren vinculadas personas con discapacidad.
- Educación formal para las personas con discapacidad, así como la promoción de programas y políticas estén dirigidas a la vinculación de esta población al sector empresarial.
- Incentivos y facilidades crediticias para las empresas, al igual que beneficios crediticios para vivienda y educación para las personas con discapacidad, de la mano con el Fondo Nacional del Ahorro.

Aunado a lo anterior, el legislativo profirió la Ley 1680 de 2013, “por la cual se garantiza a las personas ciegas y con baja visión, el acceso a la información, a las comunicaciones, al conocimiento y a las tecnologías de la información y de las comunicaciones”. Siendo el objeto de esta norma asegurar el acceso autónomo e independiente de las personas con discapacidad visual, a las comunicaciones, al conocimiento, y a las tecnologías de la información y las comunicaciones, para hacer efectiva su inclusión y plena participación en la sociedad (Ley 1680 de 2013, art. 1).

Así mismo, como medidas de garantía de esos derechos, esta norma contempla la implementación de un “software lector de pantalla, mediante el cual se garantice el acceso, uso y aprobación de las tecnologías de la información y las comunicaciones a las personas ciegas y con baja visión como mecanismo para contribuir en el logro de su autonomía e independencia” (Ley 1680 de 2013, art. 6). Dispone también que esta herramienta, debe ser instalada en todas las entidades de carácter público, aeropuertos, instituciones de educación superior y demás planteles educativos, bibliotecas públicas, etc., “a fin de que las personas que con discapacidad visual,

Artículo de revisión para optar al título de abogada. Asesora temática Leidy Jhoana Dávila Cano y asesor metodológico Juan Felipe Ochoa Mafla ,2021. Proyecto de investigación socio jurídica Universidad Católica Luis Amigó, inicio 2020-1 finalización 2021-2.
Técnica en asistente administrativo, alejandra.munozbe@amigo.edu.co

puedan tener acceso a la información que requieran de manera rápida, autónoma y eficaz” (Ley 1680 de 2013, art 7).

El Teletrabajo Y Las Tecnologías De Información Y Comunicación En Colombia

A partir de entonces, se hace necesario indagar sobre esta cuestión, ¿Qué es el teletrabajo?, pues bien, el teletrabajo puede definirse desde el postulado de la ley 1221 de 2008; como un mecanismo 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).

Dicho de otro modo, no es nada más allá que trabajar de manera flexible desde cualquier lugar utilizando medios tecnológicos y las nuevas formas de comunicación. Así las cosas, en el teletrabajo observamos dos características primordiales; la distancia y el uso de las TIC.

Ahora bien; ¿Qué son las TIC?, este tipo de tecnología es definido así:

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación, también conocidas como TIC, son el conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar información y enviarla de un lugar a otro. Abarcan un abanico de soluciones muy amplio, incluyen las tecnologías para almacenar información y recuperarla después, enviar y recibir información de un sitio a otro, o procesar información para poder calcular resultados y elaborar informes (Servicios TIC, s.f., prr. 1)

Al mismo tiempo el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones denota que las TIC, se conforman por “el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como: voz, datos, texto, vídeo e imágenes” (Ley 1341 de 2009, art. 6).

De lo anterior cabe resaltar que las TIC fueron reglamentadas mediante la expedición de la Ley 1341 de 2009, cuyo propósito era brindar a Colombia un marco normativo para el desarrollo del sector de Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC), promover el acceso y uso de las TIC , garantizando la libre competencia, el uso eficiente de la infraestructura y en especial, blindar la protección de los derechos de los usuarios por lo cual fue creado el

Artículo de revisión para optar al título de abogada. Asesora temática Leidy Jhoana Dávila Cano y asesor metodológico Juan Felipe Ochoa Mafla ,2021. Proyecto de investigación socio jurídica Universidad Católica Luis Amigó, inicio 2020-1 finalización 2021-2.
Técnica en asistente administrativo, alejandra.munozbe@amigo.edu.co

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

Así mismo establece la ley 1341 que la investigación, el fomento, promoción y el desarrollo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones son una política de Estado que implica a todos los sectores de la administración pública y de la comunidad en general, para aportar al progreso educativo, cultural y socioeconómico además de lograr una mayor productividad y la fuente principal de esta investigación, la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual. En suma, ésta ley dispone que estas herramientas deben velar por el interés general y es deber del Estado brindar igualdad de oportunidades, a todos los Colombianos.

A partir de entonces, es posible aseverar que las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), hacen parte de los avances tecnológicos que permiten el intercambio de información de forma rápida y sencilla y proporciona la comunicación entre los miembros de una sociedad, logrando generar desarrollo de las actividades diarias, mediante la utilización del internet, conexiones WiFi, mensajería instantánea, telefonía móvil, teleconferencias, entre otros. De tal manera que, lo que busca la ley 1341, es que todos los colombianos puedan tener acceso a dichas herramientas de tecnologías de la información y la comunicación.

El Teletrabajo El Camino A La Inclusión Laboral De Las Personas Con Discapacidad Visual En Colombia

A fin de que ya tenemos claro, cuales son los conceptos del teletrabajo y como se desarrolla, es necesario esclarecer como aporte práctico de la investigación, el teletrabajo como mecanismo de protección del derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad visual y cuál ha sido su implementación en Colombia para lograr la inclusión laboral de esta población.

El Teletrabajo Y El Derecho Al Trabajo De Las De Las Personas Con Discapacidad Visual

El teletrabajo, aunque ha tenido un escaso desarrollo jurisprudencial, si ha sido objeto de análisis por parte de la Corte Constitucional, la cual considera que esta modalidad de trabajo es una forma de garantizar el derecho al acceso del mercado laboral de las personas con discapacidad. Por lo anterior, realizaremos un análisis de algunas sentencias con el fin de construir una línea jurisprudencial respecto al derecho al trabajo de las personas con discapacidad visual y el teletrabajo.

Artículo de revisión para optar al título de abogada. Asesora temática Leidy Jhoana Dávila Cano y asesor metodológico Juan Felipe Ochoa Mafla ,2021. Proyecto de investigación socio jurídica Universidad Católica Luis Amigó, inicio 2020-1 finalización 2021-2.
Técnica en asistente administrativo, alejandra.munozbe@amigo.edu.co

Análisis jurisprudencial sentencia T 601 de 2013 y sentencia C 337 de 2011

La sentencia T 601 de 2013 es conocida como el acontecimiento jurisprudencial más relevante del análisis propuesto, expone el derecho al trabajo de las personas con discapacidad visual, desde el caso de una funcionaria de la rama judicial, la cual se encontraba en situación de discapacidad por degeneración de sus tejidos oculares, ésta fue obligada a continuar con el desarrollo de sus labores, aun cuando existía un dictamen médico que sugería la exclusión del reparto de nuevos expedientes a su despacho, así como la destinación de una persona que se encargara de las labores de lectura y digitación.

De tal manera que, la Corte entra a analizar si con la vulneración de dichos deberes mediante la asignación de nuevos procesos bajo el supuesto de que el despacho donde laboraba la funcionaria debía atender de igual manera los procesos de los que conocía, con respecto a los demás despachos, se considera como una transgresión al derecho al trabajo de las personas con discapacidad visual.

En primer lugar, esta Corporación inicia su análisis aduciendo que la discapacidad no supone un impedimento para ejercer alguna labor, por el contrario la misma se concibe como “una realidad, no como una enfermedad que requiere ser superada a toda costa” (Corte Constitucional, sentencia T – 601 de 2013, magistrado ponente: Jorge Ignacio Pretel Chaljub) Lo cual quiere decir en consideración de la Corte Constitucional, que aunque existe una discapacidad, la misma no da pie para que las demás competencias de la persona no le permitan el efectivo desempeño de su actividad laboral, a capacidad va más allá de la limitación física, y a diferencia de ello es una construcción social que genera discriminación para la inclusión laboral, derecho que se torna ocasionalmente inalcanzable para las personas con discapacidad y en especial con discapacidad visual.

A este respecto la sentencia C -337 de 2011 realiza un análisis del contenido de la Ley 1221 de 2008, frente a la presunta vulneración al derecho de igualdad, La Corte plantea que uno de los principales elementos para adoptar el teletrabajo fue la materialización del derecho a la igualdad de las personas con discapacidad. En consecuencia a través de la implementación del teletrabajo, como una modalidad de empleo se busca realmente una nueva forma de organización del trabajo, utilizando las herramientas tecnológicas en el marco de una relación laboral, que podría ser realizado en la misma empresa o fuera de esta de forma regular (Corte Constitucional,

Artículo de revisión para optar al título de abogada. Asesora temática Leidy Jhoana Dávila Cano y asesor metodológico Juan Felipe Ochoa Mafla ,2021. Proyecto de investigación socio jurídica Universidad Católica Luis Amigó, inicio 2020-1 finalización 2021-2.
Técnica en asistente administrativo, alejandra.munozbe@amigo.edu.co

sentencia C – 337 de 2011, magistrado ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub).

El Teletrabajo Como Inclusión Laboral, Un Desafío Para Las Personas Con Discapacidad Visual.

Como resultado de lo anterior, se ha indicado que una de las principales barreras que presenta las personas con discapacidad para lograr una verdadera inclusión laboral, es el acceso al empleo (Rodríguez & Rico, 2009) lo cual se verifica con el bajo desempleo de esta población, vemos como no se alcanzan los objetivos propuesto con esta modalidad por lo cual el teletrabajo debe tratarse como un elemento obligatorio de cobertura laboral para dicha población, y no dejarlo al libre albedrio de las empresas..

La discapacidad visual no es un impedimento para trabajar y aunque vemos que aun en el sector empresarial siguen las dudas en este sentido, está demostrado que las personas con este tipo de discapacidad pueden ser realmente productivas., una de las trabas que se han identificado es que los empresarios desconocen o no tienen experiencia para verificar las competencias y las habilidades que poseen las personas con discapacidad visual ya sea porque no tienen herramientas para hacerlo o porque realmente no les interesa contribuir al principio de inclusión laboral que es una política de Estado y mucho menos aportar su granito de arena al desarrollo social de esta población.

De tal suerte que debemos mencionar que las empresas que contratan a personas con discapacidad visual mejoran la situación de estas personas y no solo la de ellas sino por ende las de sus familias y eso también genera un impacto positivo en la comunidad y a nivel social ,cabe destacar que las organizaciones que emplean a personas con discapacidad visual pueden visibilizar las competencias y capacidades que estas tienen y de esta manera ayudando a ser ejemplo para otras empresas y contribuir a disminuir la brecha de desigualdad laboral que existe para esta población.

De otro lado, conforme lo indicó el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (*IDRC*), en su investigación “Telecapacitados”, en Colombia, la industria de los “Call Centers”, en las funciones de operador es en donde se evidencia mayor tendencia de vinculación de empleados que tienen alguna discapacidad, lo cual le brinda mayor libertad a estas personas y la oportunidad de integración laboral (Boiarov, 2010, p. 25).

En este sentido es importante resaltar que las personas con discapacidad visual pueden

Artículo de revisión para optar al título de abogada. Asesora temática Leidy Jhoana Dávila Cano y asesor metodológico Juan Felipe Ochoa Mafla ,2021. Proyecto de investigación socio jurídica Universidad Católica Luis Amigó, inicio 2020-1 finalización 2021-2.
Técnica en asistente administrativo, alejandra.munozbe@amigo.edu.co

desempeñarse en trabajos desde tele mercadeo en call center, en el área de sistemas, hasta en asesoría legal , por mencionar algunos ejemplos Estefanía Escudero Bedoya 25 años ,tiene discapacidad visual total y actualmente se desempeña como teleoperaria en call center ,nos cuenta que se motivó a trabajar por la satisfacción de sus necesidades y principalmente con motivo de su discapacidad ,el sentirse útil para la sociedad y participar activamente de manera independiente. Indica que empezó a trabajar hace dos años con una empresa de telecomunicaciones llamada Allus BPO, en el área de servicio al cliente, para ella el teletrabajo es trabajar desde casa u otro lugar a través de un medio tecnológico, más que un mecanismo de protección para las personas con discapacidad visual el teletrabajo es una oportunidad de desarrollo profesional que se le brinda a las personas con discapacidad ya que evita mucho el tema de la discriminación.

Sumado a lo anterior Estefanía corrobora que prefiere el trabajo presencial ya que piensa que de esta manera ella puede demostrar con más facilidad sus capacidades, nos cuenta que es muy difícil conseguir un empleo siendo una persona con discapacidad visual ya que las empresas se fijan mucho en que como no ves te tienen que guiar ,te tienen que hacer las cosas independientemente de la discapacidad que tengan pueden realizar muchas labores ,es muy difícil conseguir empleo para una persona con discapacidad y sobre todo la visual .Plantea también que su mayor logro ha sido demostrar a las demás personas y a ella misma que es capaz de desarrollar un trabajo de manera independiente por medio de su compromiso responsabilidad y honestidad en el cumplimiento de las tareas asignadas .

De modo que para Estefanía los beneficios del teletrabajo son las oportunidades de ingresar al mundo laboral en igualdad de condiciones con las otras personas y manifiesta que personalmente para ella no hay desafíos, lo más importante es realizar el trabajo y hacerlo a conciencia de la mejor manera posible. En su percepción, el empleador es muy novato, no tiene conocimiento de que las personas con discapacidad visual tenemos las competencias de manejar herramientas tecnológicas para desarrollar las tareas asignadas, la empresa no me brinda todas las herramientas y garantías para ella como persona con discapacidad visual ya que no tienen el conocimiento ni la experiencia con este tema, aún tienen muchos mitos y barreras.. E. Escudero (comunicación personal ,11 de septiembre de 2021).De tal suerte que como lo menciona Montero que nos llama a utilizar la expresión desventaja laboral en vez de barrera, esta población

Artículo de revisión para optar al título de abogada. Asesora temática Leidy Jhoana Dávila Cano y asesor metodológico Juan Felipe Ochoa Mafla ,2021.Proyecto de investigación socio jurídica Universidad Católica Luis Amigó, inicio 2020-1 finalización 2021-2.
Técnica en asistente administrativo, alejandra.munozbe@amigo.edu.co

no solo cuenta con las desventajas de su discapacidad sino también con las que se presentan con el acceso a las oportunidades. Montero (2013)

Aunado a lo anterior tenemos el caso de la señora Claudia Giset Blandón de 40 años ,su profesión es psicóloga , tiene discapacidad visual total,. La motivo a trabajar las ganas de ser autónoma, ser una mujer independiente y aportar económicamente a su familia, empezó a trabajar en el 2013 en Bancolombia ,actualmente trabaja en ventas con Pelnitud de Protección S.A ,para ella el teletrabajo no es solo un mecanismo de protección para el derecho al trabajo de las personas con discapacidad visual ,también para efectos de la pandemia es una realidad que no solo beneficia a la población con discapacidad visual si no a todas las personas en general. En consecuencia a ello considera que es muy complejo para las personas con discapacidad visual acceder a un trabajo, porque hay muchas empresas que no están preparadas por que no tienen el conocimiento lo cual dificulta la inclusión de las personas con discapacidad visual en las empresas .Sus mayores logros como empleada es indiscutiblemente el ascenso en su puesto de trabajo ya que inicio como asesora comercial y ahora se desempeña como asesora psicológica lo cual le ha abierto las puertas del mercado laboral, ella dice que lo que más le ayudo para desenvolverse laboralmente es siempre está comprometida con sus labores además de que es muy buena para el trabajo en equipo ,la congruencia y la cohesión para el desempeño de sus labores han sido fundamentales en su desempeño.

De tal modo que ella encuentra muchos beneficios del teletrabajo principalmente la protección de la vida, y con la ayuda de estas herramientas desarrolló su máximo potencial en el manejo de la tecnología y medios de comunicación ,además que no tiene que tener alguien supervisando su labor sino que es más autónoma en sus actividades, también encuentra desafíos como la falta de acompañamiento en el manejo de las plataformas y herramientas tecnológicas ,falta capacitación y educación en esta área para que una persona con discapacidad visual pueda desarrollar actividades laborales .

Manifiesta que existen muchas barreras y prejuicios en el sector empresarial para la contratación de esta población ,hay que trabajar más por dar a conocer todas las herramientas tecnológicas que se manejan hoy en día ,pero en especial derrumbar las barreras sociales que impiden que la persona con discapacidad se desarrolle en el campo laboral que es algo tan valioso ,ser empleado de una entidad por ignorar que ellos también poden aportar sus

Artículo de revisión para optar al título de abogada. Asesora temática Leidy Jhoana Dávila Cano y asesor metodológico Juan Felipe Ochoa Mafla ,2021.Proyecto de investigación socio jurídica Universidad Católica Luis Amigó, inicio 2020-1 finalización 2021-2.
Técnica en asistente administrativo, alejandra.munozbe@amigo.edu.co

conocimientos y productividad , e tal manera que en lo referente a la culturales planteamientos como los de Flores las personas con discapacidad pueden verse sometidas a falta de autonomía en el campo laboral, lo cual trae la la necesidad de un cambio social y cultural; en sentido de reconocer que la discapacidad no es un asunto de la persona sino del reconocimiento de la diversidad de los seres humanos por parte de todos (Flores et al., 2014),Claudia en su caso ella siente que a partir de su experiencia por parte de su empleador él le dio la oportunidad de demostrar sus capacidades ya lleva en esta empresa 7 años laborando ,pero no han avanzado más en la inclusión de esta población ,se quedaron solo con ella ,entonces siente que debe replantearse el punto de abrir convocatorias y oportunidades para más personas con discapacidad visual ,no hay mucha inclusión por lo cual no es equitativo.. C. Blandón (comunicación personal, 14 de septiembre de 2021).

En consecuencia tal como lo afirma el Ministerio de las TIC, ésta población se encuentra desatendida tanto positiva como negativamente de su entorno social, pues en muchas ocasiones no gozan de la capacitación necesaria o de la idoneidad laboral, que se requieren para un sector determinado, y más, en la modalidad de teletrabajo, donde es imprescindible el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (Ministerio de las TIC, 2021).

En suma, se requiere una participación activa por parte de los empresarios, de tal suerte que incorporar en sus programas esta forma inclusión laboral sea una tarea obligatoria, sin dejar de lado los incentivos tributarios para este sector y medidas adicionales por facilitar el trabajo, acciones para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las personas con discapacidad, empleo con apoyo, entre otras (Palacios, 2008)..

En este sentido, es oportuno indagar sobre cuáles son las principales propuestas de inclusión laboral adoptadas por el gobierno, así como las principales empresas que en Colombia han incursionado en la implementación de teletrabajo y cuál ha sido la cobertura que ésta ha tenido respecto de las personas en situación de discapacidad visual.

Teletrabajo en Colombia y estrategias de inclusión laboral

Así como lo informó el Ministerio de la Información y la Telecomunicación, hoy en día en Colombia se reportan 122.000 teletrabajadores, según encuesta realizada por el Centro Nacional de Consultoría ,contratada por Ministerio Tic en 2018 ,Bogotá concentra el mayor número de teletrabajadores ,cuenta con 63.995 ,Medellín con 29.751 ,,Cali con 13.379

Artículo de revisión para optar al título de abogada. Asesora temática Leidy Jhoana Dávila Cano y asesor metodológico Juan Felipe Ochoa Mafla ,2021.Proyecto de investigación socio jurídica Universidad Católica Luis Amigó, inicio 2020-1 finalización 2021-2.
Técnica en asistente administrativo, alejandra.munozbe@amigo.edu.co

Bucaramanga con 4.827 y Barranquilla con 4.827 lo cual significa que esta mecanismo de empleo triplicó el número de empresas que lo implementaron en el país pasando de 4.292 en 2018 a 12.912 empresas en 2021 (Min Tic, 2021).

A consecuencia de lo anterior vemos que el Gobierno Nacional está trabajando para implementar el teletrabajo como un mecanismo de inclusión laboral no solo para las personas con discapacidad si no para la población en general, llama la atención uno de los programas con lo que el Ministerio de las Tic ha tratado de ampliar la inclusión laboral por medio del teletrabajo que ha sido el denominado “*pacto del teletrabajo*”, el cual es un acuerdo de intención que se suscribe entre el ministerio Tic ,el Ministerio de trabajo ,y la entidad interesada ,con el objetivo de generar un marco de cooperación para impulsar y masificar el teletrabajo en Colombia .Las organizaciones que se vinculen a este pacto reciben beneficios como :Acceso gratuito a programa de capacitación nacional en teletrabajo ,acompañamiento técnico a su empresa en la implementación del modelo de teletrabajo ,acceso a talleres y eventos de teletrabajo, de igual manera la organización se compromete a implementar este modelo y contribuir a su masificación en el país(Min Tic , 2021).

En la actualidad el país cuenta con más de 500 empresas adscritas al pacto por el teletrabajo sector trabajo, tales como Colpensiones, el Sena, las Unidades Administrativas Especial de Organizaciones Solidarias; la de Servicio Público de Empleo; y la Superintendencia del Subsidio Familiar; empresas de tecnología asociadas a la Federación Colombiana de la Industria de Software y Tecnologías Informáticas .Como resultado de ello vemos como se reviste de importancia este pacto cuya iniciativa busca incrementar la productividad de estas entidades fomentando la innovación organizacional y desarrollando el uso efectivo de las herramientas tecnológicas en pro del aumento de la inclusión laboral ,ahora bien lo que resta es que el Min tic pueda realizar una excelente capacitación a estas entidades para lograr desmitificar las barreras para la contratación de personas con discapacidad visual y que esto conlleve a la efectiva contratación laboral de esta población. Por ende, Ortiz Chaparro (1996) dice que para lograr este pacto empresarial, el primer paso debe ser un “Acuerdo a nivel directivo”, ya que no es posible avanzar en el proceso de implementación del teletrabajo si no se cuenta con el apoyo de la alta dirección.

Sumando a lo anterior, deben rescatarse los esfuerzos que se han realizado para masificar

Artículo de revisión para optar al título de abogada. Asesora temática Leidy Jhoana Dávila Cano y asesor metodológico Juan Felipe Ochoa Mafla ,2021.Proyecto de investigación socio jurídica Universidad Católica Luis Amigó, inicio 2020-1 finalización 2021-2.
Técnica en asistente administrativo, alejandra.munozbe@amigo.edu.co

el acceso a las herramientas tecnológicas en el país, los cuales han sentado las bases necesarias para que las ventajas del teletrabajo lo postulen como un mecanismo de inclusión laboral para las personas con discapacidad visual. De la misma forma, resulta pertinente resaltar que en asocio de los Ministerios de las Tic y del Trabajo, fue presentado y lanzado oficialmente el portal de Teletrabajo: www.teletrabajo.gov.co; en virtud del cual, a través de una alianza con el empleo.com, se ofrecerá a empresas y teletrabajadores toda la información de esta modalidad laboral en el país, incluida las vacantes de empleo en modalidad de teletrabajo. A través de este medio los colombianos podrán encontrar y aplicar a empleos ofrecidos por el Sena y otras entidades, configurando así un instrumento que permitirá mayor inclusión laboral para las personas con discapacidad visual. (Min. Tic 2021).

De igual manera el Min tic, por medio de su plan “Vive Digital”, desarrolló el programa “ConVertic”, a través del cual se brinda un software lector de pantalla y un software magnificador, el cual se puede descargar de manera gratuita a nivel nacional, y beneficia a más de 1.200.000 colombianos que presentan discapacidad visual en el país. (Min Tic, 2021), se trata entonces de un programa que, mediante síntesis de voz, convierte a sonido la información de los sistemas operativos y de las aplicaciones, permitiendo a las personas con discapacidad visual el uso y apropiación de las tecnologías de la información y las comunicaciones haciendo más fácil y efectiva la interacción de esta población con estas herramientas tecnológicas, al tiempo que incrementan sus oportunidades laborales en el desempeño de actividades administrativas y de servicios y a la vez se genera inclusión laboral a través de la modalidad de Teletrabajo.

Aunado a lo anterior es importante resaltar que este programa cuenta con aplicaciones como Jaws, la cual cumple la función de un lector de pantallas, permitiendo a las personas con discapacidad visual navegar por Internet. A su vez se encuentra la aplicación Magic, esta permite, ampliar o magnificar las pantallas hasta 16 veces el tamaño normal, con el fin de que puedan entender lo que se encuentra en la pantalla, con la capacitación y uso de estas aplicaciones, esta población puede participar en igualdad de condiciones con otras personas sin discapacidad en el mercado laboral, lo cual es de bastante beneficio para lograr una inclusión laboral y educativa de este grupo vulnerable, además de generar mayor conciencia en el sector empresarial de que esta población, cuentan con muchas otras capacidades laborales, que se pueden desarrollar en pro de una mayor productividad, y que con estas nuevas aplicaciones su

Artículo de revisión para optar al título de abogada. Asesora temática Leidy Jhoana Dávila Cano y asesor metodológico Juan Felipe Ochoa Mafla, 2021. Proyecto de investigación socio jurídica Universidad Católica Luis Amigó, inicio 2020-1 finalización 2021-2.
Técnica en asistente administrativo, alejandra.munozbe@amigo.edu.co

inclusión laboral es posible.

Teletrabajo, Trabajo En Casa Y Trabajo Remoto

Para concluir debemos manifestar es que estas tres modalidades de trabajo son totalmente diferentes, pero que a nivel social se confunden mucho los términos, a continuación analizamos las diferencias entre las mismas.

Trabajo en casa

El Trabajo en Casa se emplea para circunstancias ocasionales y excepcionales, las cuales no permitan realizar las funciones y actividades de manera presencial. Las características más importantes del trabajo en casa son que la medida tendrá un término de hasta tres meses con la posibilidad de ser prorrogables por un periodo igual o hasta que desaparezcan las circunstancias que lo generaron quienes contaban con auxilio de transporte ya no lo recibirán sino que ya tendrán un auxilio de conectividad digital.

Esta modalidad de empleo fue desarrollada el 13 de mayo del año 2021, en la cual el presidente de la República, Iván Duque, firmó la Ley 2088 de 2021, "por la cual se entró a regular el Trabajo en Casa "en el país. De esta forma, Colombia ya cuenta con elementos jurídicos para proteger el empleo a través de esta modalidad en el escenario de supuestos ocasionales como los generados por la pandemia del Covid-19.

El Teletrabajo

En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como "una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación "es importante mencionar que no se requiere la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

Trabajo Remoto

Ahora bien en cuanto a trabajo remoto se refiere, debemos mencionar que es una Ley totalmente nueva que fue expedida el 3 de agosto de 2021. De tal manera que se define el trabajo remoto como "aquella forma de ejecución del contrato de trabajo en el cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota" (Ley 2121 ,2021) en esta relación laboral, el empleador y trabajador no interactúan físicamente a lo

Artículo de revisión para optar al título de abogada. Asesora temática Leidy Jhoana Dávila Cano y asesor metodológico Juan Felipe Ochoa Mafla ,2021. Proyecto de investigación socio jurídica Universidad Católica Luis Amigó, inicio 2020-1 finalización 2021-2.
Técnica en asistente administrativo, alejandra.munozbe@amigo.edu.co

largo de la vinculación contractual, esta es una de las principales características de esta modalidad de trabajo.

En conclusión, según lo plantean estas tres normas, la modalidad de trabajo remoto difiere del teletrabajo, así como del trabajo en casa, debe recordarse que el trabajo en casa es usada transitoriamente, cuando se presenten circunstancias que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo. Así mismo, el trabajo en casa, a diferencia del trabajo remoto, tiene un límite temporal, esto es, tres meses prorrogables por un término igual por única vez. Finalmente, puede destacarse que el trabajo en casa no requiere de un acuerdo de voluntades como sí ocurre con el trabajo remoto.

Con respecto al teletrabajo, la principal diferencia es que esta figura tiene distintas modalidades de teletrabajadores permitiendo, por ejemplo, que los suplementarios laboren dos o tres días a la semana desde su casa y el resto del tiempo en la oficina; no obstante, y como se observa del contenido de la ley, el trabajo remoto aplicará a los trabajadores que la totalidad del tiempo laboren, precisamente, de manera remota. Así mismo, el teletrabajo implica la inclusión en el reglamento interno de trabajo de un capítulo especial y del registro de los teletrabajadores ante el Ministerio del Trabajo.

Conclusiones

- Con lo anterior podemos concluir que aunque teletrabajo pueda presentar fallas en su implementación por diversos motivos y en especial por las propias barreras sociales que nosotros mismos le allegamos, éste es un mecanismo que ofrece una alternativa de inclusión laboral al minimizar la discriminación que perciben las personas con discapacidad visual del sector empresarial, pues abre las puertas a esta población, y les permite demostrar su inteligencia y competencias para la realización de diferentes actividades, ya que se ajusta a sus necesidades y limitaciones, trazando el camino de la inclusión laboral y dando una especial protección al derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad visual en Colombia.
- El teletrabajo si presenta beneficios para el sector empresarial frente al tema de contratación de las personas con discapacidad visual como lo trabajamos en puntos anteriores, los cuales se representan en productividad, y ahorro de costos fijos de equipos, menos rotación y ausentismo laboral.

Artículo de revisión para optar al título de abogada. Asesora temática Leidy Jhoana Dávila Cano y asesor metodológico Juan Felipe Ochoa Mafla, 2021. Proyecto de investigación socio jurídica Universidad Católica Luis Amigó, inicio 2020-1 finalización 2021-2.
Técnica en asistente administrativo, alejandra.munozbe@amigo.edu.co

- El Estado Colombiano ha desarrollado políticas públicas a través de MinTic para masificar la implementación del teletrabajo en las empresas como un mecanismo de empleo y de inclusión laboral, lamentablemente a pesar de que notamos un significativo incremento a causa de la pandemia por el Covid-19, hasta el momento no se ha visto reflejado en las cifras, pues aún son pocas las empresas que se han apoyado en este mecanismo para contribuir a la inclusión laboral de esta población, razón por la cual es necesario un cambio en la generación de publicidad y de conciencia social con miras a potencializar las competencias de las personas con discapacidad visual las cuales generan un beneficio mutuo, ya que esta modalidad de empleo no solamente es una opción para disminuir ciertos costos, aumentar la productividad individual y mejorar los resultados empresariales, sino también como una acción concreta de las empresas y del gobierno para generar una efectiva inclusión laboral y de oportunidades para las personas con discapacidad visual en Colombia.

- Ahora bien, deben duplicarse los esfuerzos por parte del gobierno nacional en la implementación del teletrabajo no como una opción, si no como una obligación social del sector empresarial, es decir, no sólo centrarse en esperar la iniciativa de las empresas, sino también trabajar en la motivación para lograr una efectiva vinculación laboral de esta población mediante esta herramienta de trabajo tan importante en la actualidad.

- Es de gran importancia resaltar el proyecto “ConVertic” adoptado por el Ministerio de las TIC, es una estrategia innovadora y lo más importante efectiva para el logro de la inclusión laboral, ya que promueve el acceso, uso y apropiación de un software de lectura de texto, para que personas con discapacidad visual tengan oportunidades laborales en el desarrollo de ocupaciones y profesiones administrativas y de servicios de la mano con la aplicación del teletrabajo el cual facilite en gran medida la inclusión de esta población, contribuyendo al sostenimiento de una buena calidad de vida para ellos y sus familias.

- Tal y como lo expresaron Claudia y Estefanía en su entrevista, las personas en situación de discapacidad visual, más allá de necesitar implementos de movilidad para adaptarse a la sociedad y las barreras de una comunidad excluyente, requieren fortalecer su independencia, a través de la capacitación de las empresas y de ellas mismas sobre los programas y aplicaciones implementadas por el MinTic de modo tal que se les permita desarrollar sus competencias laborales por que como ellas mismas lo han demostrado tienen todas las capacidades, los que

ponemos las barreras somos nosotros como sociedad.

Artículo de revisión para optar al título de abogada. Asesora temática Leidy Jhoana Dávila Cano y asesor metodológico Juan Felipe Ochoa Mafla ,2021. Proyecto de investigación socio jurídica Universidad Católica Luis Amigó, inicio 2020-1 finalización 2021-2.
Técnica en asistente administrativo, alejandra.munozbe@amigo.edu.co

Referencias

- Buirra J. (2012). El Teletrabajo: Entre el mito y la realidad. Editorial UOC.
- Cerrón del Hierro, A. (1996). El Trabajo, El Derecho Laboral y La Seguridad Social, En La Constitución Política. (1ra ed.) Medellín, Colombia: Biblioteca Jurídica DIKE.
- Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, (2012) (29 ed.) Bogotá Colombia: Legis editores S.A.
- Congreso de la República. Decreto 884 del 30 de abril de 2012. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 48417 del 30 de abril de 2012.
- Congreso de la Republica Decreto – Ley 2663 1950, artículo 5.Codigo Sustantivo de trabajo .Diario Oficial N°.27.622 del 7 de junio de 1951.
- Congreso de la República. Ley 367 del 07 de febrero de 1991.Por medio de la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial N°.42.978 del 11 de febrero de 1997
- Congreso de la República. Ley 1221 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 No. 47052 del 16 de julio de 2008.
- Congreso de la República. Ley 1341 del 30 de julio 2009. Por la cual se definen principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones –TIC–, se crea la Agencia Nacional de Espectro y se dictan otras disposiciones
- Congreso de la República. Ley 1618 de 2013. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Diario Oficial No. 48717 del 27 de febrero de 2013.
- Congreso de la República. Ley 1680 de 2013. Por la cual se garantiza a las personas ciegas y con baja visión, el acceso a la información, a las comunicaciones, al conocimiento y a las tecnologías de la información y de las comunicaciones. Diario Oficial No. 48980 del 20 de noviembre de 2013
- Congreso de la República. Ley 2088 de 2021 .Por medio de la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial N°.51672 del 12 de mayo de 2021
- Artículo de revisión para optar al título de abogada. Asesora temática Leidy Jhoana Dávila Cano y asesor metodológico Juan Felipe Ochoa Mafla ,2021.Proyecto de investigación socio jurídica Universidad Católica Luis Amigó, inicio 2020-1 finalización 2021-2.
Técnica en asistente administrativo, alejandra.munozbe@amigo.edu.co

- Congreso de la República. Ley 2121 de 2021. Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones Diario Oficial N°.51.783 del 31 de agosto de 2021
- Constitución Política de Colombia. (2010). Bogotá Colombia: Legis Editores S.A
- Corte Constitucional, sentencia C – 337 de 2011, magistrado ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub
- Corte Constitucional, sentencia C – 606 de 1992, Ciro Angarita Barón
- Corte Constitucional, sentencia T – 601 de 2013, magistrado ponente: Jorge Ignacio Pretel Chalju
- Corte Constitucional. T – 610 de 1992, Magistrado Ponente: Fabio Morón Díaz
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2021). Discapacidad en Colombia. Consultado el 25 de agosto de 2021, recuperado de <http://www.dane.gov.co/index.php/poblacion-y-registros-vitales/discapacidad>
- Ehrlich, E. (2005). Escritos sobre Sociología y Jurisprudencia. Madrid España: Ediciones Jurídicas y Sociales A.A.
- García M. y Burgos C. (2014) Teletrabajo y Discapacidad. Madrid, España: Editorial UNED.
- Guerrero Figueroa, G. (1995). Compendio de Derecho Laboral. Tomo IV: El derecho laboral en la nueva constitución. (1ra ed.) Bogotá, Colombia: Editorial Leyer.
- Guerrero Figueroa, G. (1999). Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo. Bogotá, Colombia: Editorial Leyer Ltda.
- Hervàs y Román (2000). El teletrabajo. Universidad de Sevilla. España. Recuperado de <http://tecnologiaedu.us.es/cursos/28/html/cursos/11/principal.htm>
- Hesse B.W (1995). Curb cuts in the virtual community: teleworking and person with disabilities. In proc. 28th annual Hawaii int. conf. on system sciences, pp. 418-425
- Flores, N., (2014). Actitudes, barreras y oportunidades para el empleo de personas con discapacidad intelectual. Revista de Derecho. Comunicaciones y Nuevas Tecnologías, 15, 1-24.
- Instituto Nacional para Ciegos (2021). Los ciegos en el censo de 2018. Consultado el 18 de septiembre de 2021, recuperado de <http://www.inci.gov.co/blog/los-ciegos-en-el-censo-2018>

Artículo de revisión para optar al título de abogada. Asesora temática Leidy Jhoana Dávila Cano y asesor metodológico Juan Felipe Ochoa Mafla ,2021. Proyecto de investigación socio jurídica Universidad Católica Luis Amigó, inicio 2020-1 finalización 2021-2.
Técnica en asistente administrativo, alejandra.munozbe@amigo.edu.co

López Ramírez, O.M. (2010). Teletrabajo a domicilio: Opción práctica para la gerencia Moderna.

Marín F. A. (1999). Teleformación: Diseño para todos. Valencia España: Universitat de Valencia.

Ministerio de las Tecnologías y la Información. CONVERTIC: todas las personas con discapacidad visual o baja visión a alfabetizarse digitalmente. Consultado el 23 de septiembre de 2021. Recuperado de <https://convertic.gov.co/641/w3-channel.html>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2021). El teletrabajo en Colombia. Consultado el 25 de agosto de 2021. Recuperado de <https://mintic.gov.co/portal/vivedigital/612/w3-propertyvalue-571.html>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2021) Ministerio TIC alfabetiza digitalmente a personas ciegas y con baja visión del país. Consultado el 25 de agosto de 2015. Recuperado de <https://mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/176694:Capacitaremos-a-2-millones-de-colombianos-en-el-buen-uso-del-internet-a-traves-de-Llegamos-con-TIC-Karen-Abudinen-ministra-TIC>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2021). Colombia supero 209.000 teletrabajadores en 2020. Consultado el 20 de agosto de 2021 recuperado de la página web: <https://mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/179742:Colombia-supero-los-209-000-teletrabajadores-en-2020-Ministerio-de-las-TIC>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2021). Conozca la web app del Libro Blanco del Teletrabajo. Consultado 15 de septiembre de 2021 recuperado de la página web: <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-5026.html>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2021). Herramientas tic que les facilitan las actividades diarias a personas con discapacidad visual. Consultado 10 de septiembre de 2021 recuperado de la página web <https://mintic.gov.co/portal/715/w3-article-126557.html>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2021). Medios de comunicación registran la meta lograda de los 122 mil teletrabajadores. Consultado el 1 de septiembre de 2021 recuperado de la página web <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-77437.html>

Artículo de revisión para optar al título de abogada. Asesora temática Leidy Jhoana Dávila Cano y asesor metodológico Juan Felipe Ochoa Mafla, 2021. Proyecto de investigación socio jurídica Universidad Católica Luis Amigó, inicio 2020-1 finalización 2021-2.
Técnica en asistente administrativo, alejandra.munozbe@amigo.edu.co

- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2021). Pacto por el teletrabajo. Consultado el 1 de agosto de 2021 recuperado de la página web <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8105.html>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2021). Portal del teletrabajo. Consultado el 24 de julio de 2021 recuperado de <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-channel.html>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2021). Licencia País-Vive Digital. Consultado el 28 de agosto de 2020 recuperado de <https://mintic.gov.co/portal/vivedigital/612/w3-propertyvalue-6886.html>
- Montero C. (2013) Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad (1ª ed.). Costa Rica: Editorial Universidad Estatal A Distancia
- Neffa C. ((2010). El trabajo humano. Recuperado el 23 de junio de 2021 recuperado de <http://trabajosociedadarg.blogspot.com/2008/03/el-trabajo-humano-contribuciones-al.html>
- Nussbaum, M. C. (2012) Crear capacidades. Propuestas para el desarrollo humano. Barcelona, Paidó.
- Palacios, A. (2008). Medidas relacionadas con la igualdad y la no discriminación en la implementación de la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. . Recuperado de <http://orff.uc3m.es/handle/10016/9900>
- Ortiz Chaparro Francisco (1996). El teletrabajo una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología (Madrid: McGraw Hill).
- Rodríguez, C., & Rico, L. (2009). Discapacidad y derecho al trabajo. Recuperado de <https://derecho.uniandes.edu.co/es/publicaciones>
- Ross, A. (1961). Hacia una ciencia realista del Derecho: Crítica del dualismo en el Derecho, (Trad. Julio Barboza, Abeledo-Perrot). Buenos Aires.
- Rubinstein, S. (1988) Fundamentos del Derecho Laboral. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Depalma.
- Salazar C (2007). “1EL Teletrabajo como aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad en Chile: Una gran carretera virtual por recorrer”. Revista Ciencia y Trabajo. Edición N° 24.

Artículo de revisión para optar al título de abogada. Asesora temática Leidy Jhoana Dávila Cano y asesor metodológico Juan Felipe Ochoa Mafla ,2021. Proyecto de investigación socio jurídica Universidad Católica Luis Amigó, inicio 2020-1 finalización 2021-2.
Técnica en asistente administrativo, alejandra.munozbe@amigo.edu.co

Servicios TIC. (s.f) Definición de TIC. Consultado el 25 de septiembre de 2021. Recuperado de [:http://www.serviciostic.com/las-tic/definicion-de-tic.html](http://www.serviciostic.com/las-tic/definicion-de-tic.html)

Sonia A. Boiarov (2010). ¿Cómo empiezo a teletrabajar? (Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Fondo Editorial Consejo).

Vanegas y otros (2014). Guía para la elaboración de proyectos de investigación. Universidad Libre de Colombia.

Artículo de revisión para optar al título de abogada. Asesora temática Leidy Jhoana Dávila Cano y asesor metodológico Juan Felipe Ochoa Mafla ,2021. Proyecto de investigación socio jurídica Universidad Católica Luis Amigó, inicio 2020-1 finalización 2021-2.
Técnica en asistente administrativo, alejandra.munozbe@amigo.edu.co