



**Universidad
Pontificia
Bolivariana**

**TELETRABAJO COMO OPCIÓN FRENTE A LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDADES FÍSICAS EN EMPRESAS DE BASE
TECNOLÓGICA EN MEDELLÍN.**

MARIANA SIERRA TEJADA

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PREGRADO EN DERECHO
MEDELLÍN
2021**



**TELETRABAJO COMO OPCIÓN FRENTE A LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDADES FÍSICAS EN EMPRESAS DE BASE
TECNOLÓGICA EN MEDELLÍN.**

MARIANA SIERRA TEJADA

**Director de trabajo de grado:
EDDISON DAVID CASTRILLÓN GARCÍA
Abogado, Magíster en Derecho Procesal**

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TÍTULO DE ABOGADO**

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PREGRADO EN DERECHO
MEDELLÍN
2021**

Declaración de originalidad

Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad.

Declaro, asimismo, que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la Universidad.

Mariana Sierra T.

Firma del estudiante

Nombre del estudiante.

Teletrabajo como opción frente a la inclusión laboral de las personas con discapacidades físicas en empresas de base tecnológica en Medellín.

Sumario

Introducción.

1. Regulación colombiana sobre el teletrabajo y su aplicabilidad en labores propias de las empresas tecnológicas.

2. Panorama actual de la inclusión laboral en Medellín para las personas con discapacidades físicas.

3. El teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad física en empresas de base tecnológica en Medellín.

Conclusiones.

Referencias.

Resumen

Actualmente en Medellín se encuentra una constante tendencia a apoyar nuevas empresas innovadoras que ayuden a impulsar la economía de la ciudad, y entre estos proyectos se encuentran los de empresas de servicios tecnológicos. Sin embargo, a pesar del predominante carácter virtual de los servicios brindados por este sector económico, modalidades no presenciales de trabajo, tales como el teletrabajo, no son muy populares. Esto les dificulta a las personas con discapacidades físicas hacerse parte de la producción de estos avances tecnológicos, pues no se les da la posibilidad de trabajar desde casa. Así pues, se defiende la tesis según la cual el teletrabajo puede contribuir positivamente a la inserción laboral de las personas con discapacidades físicas en empresas tecnológicas en Medellín; y se concluye que la virtualización del trabajo es la mejor opción para lograr dicha inclusión.

Metodológicamente, el presente es un estudio correlacional que cuenta con un componente descriptivo; también cuenta con un enfoque metodológico mixto, además de cualitativo y cuantitativo. El método de investigación es dogmático jurídico simple, combinando el paradigma de investigación teórico positivista con el empírico.

Palabras clave: Teletrabajo, virtualización, empresas de servicios tecnológicos, discapacidad física, personas con discapacidad.

Introducción

Históricamente, las personas con discapacidades físicas se han enfrentado a la dificultad de encontrar empleo en un mundo laboral que no se adapta a sus necesidades especiales, de modo que, las oportunidades laborales que tiene este grupo poblacional son drásticamente inferiores a las que tiene la generalidad de la población, pues se chocan con impedimentos tales como un laborioso

desplazamiento hacia el lugar de trabajo o que las instalaciones de la empresa no estén adecuadas para personas con este tipo de discapacidades.

Por otra parte, en la ciudad donde se llevará a cabo el presente estudio, es decir, Medellín, existe un fuerte apoyo a las empresas tecnológicas y a la inclusión de estas en la vanguardia nacional, algunas de ellas se especializan en: la informática y las telecomunicaciones, el desarrollo de software, plataformas de comercio electrónico, o aplicaciones de Internet y móviles, entre otras. De modo que estas empresas se encuentran actualmente en un avance constante hacia la innovación y la competitividad. En este sentido, y teniendo en cuenta esta esencia vanguardista presente en dichas empresas tecnológicas, surge como una posibilidad más en esa carrera por la innovación el romper con los esquemas tradicionales de trabajo y avanzar hacia modalidades que permitan explotar potenciales nunca antes explorados, como los que se podrían encontrar al emplear personas que tradicionalmente no han sido lo suficientemente visibles.

Es por eso que el propósito de la presente investigación es analizar el teletrabajo como posibilidad de inclusión laboral para personas con discapacidades físicas en empresas tecnológicas en Medellín, este objetivo se desarrollará en el tercer capítulo, posteriormente haber abordado en los capítulos primero y segundo un estudio de la regulación colombiana sobre el teletrabajo y una revisión del panorama actual de la inclusión laboral en Medellín para las personas con discapacidades físicas, respectivamente.

1. Regulación colombiana sobre el teletrabajo y su aplicabilidad en labores propias de las empresas tecnológicas.

1.1 Regulación colombiana sobre el teletrabajo.

En el mundo moderno de hoy en día, las TIC han permitido el surgimiento de figuras que contribuyen a la eficiencia del mercado y al desarrollo de la economía, uno de tantos ejemplos de esto es que hoy en día es posible que los trabajadores puedan prestar servicio con inmediatez y en tiempo real, a pesar de no estar en lo que

tradicionalmente se ha entendido como lugar de trabajo, es decir, estar dentro de las instalaciones de una empresa y prestando servicio en un puesto de trabajo fijo. Esto permite a los empleadores reducir costos, como lo invertido en arrendamiento, compra de mobiliarios, personal encargado de aseo, entre otros. Así también, estas modalidades de trabajo benefician no sólo al empleador sino también al trabajador, pues ya no es necesario limitarse a una jornada laboral rígida e inmóvil, debido a que el trabajador tiene mayor capacidad para manejar su tiempo de forma más libre, decidiendo él en qué momentos del día se le facilita más cumplir con sus labores encargadas, de forma que pueda armonizar su vida laboral con su vida personal.

Así pues, Colombia no se ha quedado atrás en esta modernización del trabajo, de modo que desde la Ley 1221 de 2008, que regula el teletrabajo, se define, entre otras cosas, el teletrabajo así:

Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Colombia, Congreso de la República, 2008, p. 11).

Así pues, el teletrabajo lleva ya varios años instaurado en nuestro ordenamiento jurídico, de modo que se ha podido hacer un esfuerzo doctrinal por ampliar el concepto un poco más allá de lo que dice la norma. De esta forma, se encuentra lo dicho en el Libro Blanco del Teletrabajo, donde se hizo una síntesis de las características del teletrabajo de la siguiente forma:

1. Una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos.
2. La utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones.

3. Un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio de Trabajo, y Colombia Digital, 2012, p. 12).

Por otra parte, en la misma Ley 1221 de 2008, se establecen tres modalidades de teletrabajo que se diferencian entre sí en virtud de dónde se ejecuta el trabajo, qué tareas se ejecutan y cuál es el perfil del trabajador. Así, las tres modalidades de teletrabajo en Colombia son:

- TELETRABAJO AUTÓNOMO: Trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por ellos.
- TELETRABAJO SUPLEMENTARIO: Trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana
- TELETRABAJO MÓVIL: Trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio de Trabajo, y Colombia Digital, 2012, p. 12).

Estas definiciones son importantes porque no son lo mismo el teletrabajo y el trabajo remoto o trabajo en casa. Dicha cuestión puede aclararse al tener claro que por el mero hecho de que el trabajador desarrolle su función desde su domicilio o en lugar distinto a su sitio de trabajo, de forma ocasional y temporal, no es considerado como un teletrabajador, es por esto que nada cambia en el contrato laboral del trabajador y se considera que sigue ejecutando su labor de manera presencial. Entonces, lo que radicalmente diferencia al teletrabajo del trabajo en casa, de acuerdo a la

Circular 0041 de 2020 del Ministerio de Trabajo, es una serie de requerimientos, tales como la visita previa al puesto de trabajo que tiene como objetivo verificar las condiciones del mismo, aquí se incluyen las características físicas, biológicas, ergonómicas o psicosociales que puedan tener una influencia significativa en la prestación del servicio (p. 2).

Por otra parte, el teletrabajo ha contado con un efectivo apoyo por parte del Gobierno Nacional, pues se han implementado medidas para mejorar los obstáculos que se podrían presentar a la hora de implementar un modelo de teletrabajo en las empresas, de modo que se ha optimizado la “infraestructura de telecomunicaciones, el acceso a dispositivos y el acceso a Internet” (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio de Trabajo, y Colombia Digital, 2012, p. 72).

En este mismo sentido, las altas cortes colombianas han venido sosteniendo esta postura de reconocer las herramientas que permiten una adecuada implementación del teletrabajo, de modo que los empleadores y trabajadores no se queden sin recursos a la hora de querer implementar modelos de teletrabajo. Así pues, la Corte Constitucional ha dicho:

(...) Igualmente, esta Corte ha advertido que con el teletrabajo también se redefine el concepto de subordinación, ya que en desarrollo de esta modalidad el poder de dirección u orientación del empleador se realiza a distancia y no a través de una percepción directa del ejercicio de las actividades por parte del trabajador. En tal sentido, es claro que con el teletrabajo se debe acudir a mecanismos informáticos para que el empleador pueda brindar instrucciones precisas sobre el desarrollo de las tareas y para poder controlar la forma cómo se ejercen las funciones. De esta manera, los computadores, tablets o celulares no solo se convierten en un instrumento de trabajo, sino también en un elemento de control para el empleador (Corte Constitucional, T-254, 2016).

Ahora bien, a la hora de que el empleador tome la decisión de proponer un modelo de teletrabajo, hay varias formas de proceder con esto: “se puede firmar un acuerdo de teletrabajo entre la empresa y los trabajadores que ya hagan parte de la planta de personal, o se puede considerar un contrato bajo la modalidad de teletrabajo para nuevos ingresos” (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio de Trabajo, y Colombia Digital, 2012, p. 116).

El acuerdo del cual se habla es un anexo al contrato de trabajo, que deberá incorporar todos los detalles acerca de la forma en que se implementará el teletrabajo en el caso concreto entre el trabajador y la empresa, de igual forma, en este acuerdo no se pueden incorporar condiciones que desmejoren garantías, derechos y demás prerrogativas que tenga el trabajador. Esto se compadece con lo dispuesto en la Ley 1221 de 2008 en su artículo 6, el cual habla de las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores.

Por otra parte, cuando se trate de comenzar una relación laboral que desde ese principio se prestará por medio de teletrabajo, el contrato deberá “incluir los requisitos propios del contrato de trabajo establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo y de Seguridad y Social, además de los requisitos establecidos en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012” (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio de Trabajo, y Colombia Digital, 2012, p. 117).

1.2 Qué son las empresas de base tecnológica.

Doctrinalmente se ha definido a estas empresas como “aquellas que desarrollan y explotan comercialmente una innovación tecnológica que implica una elevada incertidumbre. Dicha incertidumbre es uno de los principales obstáculos que enfrentan para financiar sus proyectos de inversión” (Storey y Tether, 1998, citado en Guercio, Eugenia Briozzo, Pedro Vigier, y Belén Martínez, 2020, p. 445).

De modo que, de acuerdo a lo que nos dice el autor, las empresas de base tecnológica suelen tener comienzos difíciles, pues frecuentemente se tratan de propuestas muy salidas de lo tradicional que podrían no despertar la confianza suficiente como para invertir en el proyecto. Sin embargo, afortunadamente en ciudades como Medellín existe un apoyo institucionalizado por estas empresas, pues se reconoce su valor social y potencial económico en el siguiente sentido:

La importancia de las empresas de Base Tecnológica no solo radica en su aporte al crecimiento económico, sino que se consideran como canales por los cuales transita el conocimiento científico hacia productos, procesos y servicios, mejorando la calidad de vida de la sociedad en su conjunto (Guercio, Eugenia Briozzo, Pedro Vigier, y Belén Martínez, 2020, p. 444).

En la misma vía argumental, se ha sostenido que elementos como la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación de redes son la “clave para el crecimiento económico, el desarrollo territorial y la mejora de la competitividad, contribuyendo, de esta manera, a la generación de empleo y riqueza en el territorio y al incremento de la calidad de vida de la sociedad”, esto ha sido sostenido por autores como Cohen, Nelson y Walsh, (2002); Méndez (2002); Caravaca, González y Silva, (2005); y Méndez, Michelini y Romeiro, (2006); citados en Barroso González, Jiménez García, y Pérez González (2014, p. 63).

Por otra parte, autores como Storey y Tether, (1998); Bruneel et al. (2017); y Saemundsson y Candi, (2017); citados en Badoiu, Segarra Ciprés, y Escrig Tena, (2020), enfatizan sus definiciones de empresa de base tecnológica en la creación reciente de la empresa, su orientación al desarrollo y comercialización de nuevos productos o servicios tecnológicos, y el contar con personal especializado con experiencia técnica (p. 23). Basándonos en esto, se puede concluir que las empresas de base tecnológica necesitan un sustento técnico muy firme, es decir, necesitan de ingenieros y técnicos lo suficientemente capaces para crear contenido tecnológico innovador que satisfaga determinada necesidad social, de modo que

uno de los pilares de este sector comercial es el talento humano y el ingenio, es decir, la actividad intelectual.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, Zahera (2002), citado por Barroso González, Jiménez García, y Pérez González, (2014), dice que las EBTs, como una forma de transferencia del conocimiento, son consideradas una mejora en el funcionamiento de los sistemas territoriales de innovación, así que es necesario la colaboración entre los agentes locales y los recursos socioeconómicos propios de la zona (p. 67). Es evidente entonces que, la consecución de unas empresas de base tecnológica fuertes y productivas, depende no sólo del esfuerzo de los emprendedores, sino también de una adecuada educación tecnológica a los empresarios, avances en la investigación sobre la implementación de las mejores modalidades de trabajo, y que se focalicen estos esfuerzos hacia esos sectores económicos capaces de mantenerse en la vanguardia, para que cada día los beneficios se expandan a más sectores poblacionales.

Finalmente, San Juan y Romero Rodríguez, (2016), citados en Sepúlveda Aguirre, Pérez Sánchez, Arboleda Jaramillo, y Quirama, (2018), hablan de las empresas de base tecnológica de una forma actual y que evidencia sus retos para competir en un mundo tecnológico que avanza a cada minuto.

En la actualidad las empresas de diferentes sectores, y en particular las de base tecnológica, poseen mayores posibilidades para acceder a información estratégica que les permita tomar acciones concretas, frente a necesidades y/u oportunidades; esto les permite ser competitivas y actuar en un mundo globalizado, el cual cada vez es más exigente, agresivo, demandante y fluctuante. Estas características hacen que las empresas, sectores e industrias, del sector de la tecnología, tengan la apremiante necesidad de mantener condiciones que generen valor, buscando también, a través de procesos de innovación, permanecer en el mercado (Sepúlveda Aguirre, Pérez Sánchez, Arboleda Jaramillo, y Quirama, 2018, p. 3)

1.3 Pertinencia del teletrabajo en empresas tecnológicas

De acuerdo con la Clasificación Nacional de Ocupaciones, el grupo CESLA realizó un estudio de cuáles labores realizadas en Colombia pueden adaptarse al trabajo en casa, según dos criterios: “el tipo de ocupación de la persona y el lugar donde trabajan comúnmente” (Centro de Estudios Sociales y Laborales [CESLA], 2020, p. 12).

Respecto al “Tipo de ocupación de la persona”, dentro de las ocupaciones analizadas se encuentran analistas de sistemas e ingenieros. Allí los resultados arrojaron que pueden teletrabajar total o parcialmente, es decir, parte de sus ocupaciones laborales se pueden adaptar a la virtualidad. Y de acuerdo al “Lugar donde trabaja comúnmente”, se encuentran locales fijos, oficinas, fábricas, entre otros, y el resultado fue el mismo (Centro de Estudios Sociales y Laborales [CESLA], 2020, p. 13-14).

En este sentido, las labores intelectuales que constituyen la esencia de las empresas de base tecnológica, aparentan ser susceptibles de realizarse sin mayor dificultad por medio del teletrabajo. Es decir, los ingenieros, técnicos, analistas y desarrolladores que normalmente desempeñan sus funciones en instalaciones de la empresa, pueden hacer las mismas labores desde su casa. Claro que esto implica una adaptación muy bien estructurada, que no ponga en riesgo la seguridad de los datos sensibles de la empresa, también datos de los clientes, comodidad de los trabajadores y, por supuesto, la calidad del producto o servicio.

Así pues, de acuerdo al Libro Blanco del Teletrabajo (2020), las soluciones tecnológicas para el teletrabajo deben soportar una gran variedad de necesidades y perfiles, pues se deben considerar las diferencias entre los grados de habilidad y conocimiento de cada trabajador, esto lleva a que los procedimientos y dispositivos que permiten el desarrollo de las actividades laborales sean simples y muy bien definidos, permitiendo un intercambio fluido y constante de datos (p. 71).

Por una parte, las telecomunicaciones son la principal y mejor herramienta para una implementación del teletrabajo, pues permiten comunicar a los teletrabajadores con la entidad sin importar la distancia entre estos. Se puede acceder a toda la información requerida para realizar la labor mediante uno o más tipos de herramientas de telecomunicación, y esto permite que resulte innecesaria la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio de Trabajo, y Colombia Digital, 2012, p. 75).

Además de las telecomunicaciones como herramienta para implementar el teletrabajo en diferentes empresas, en este caso empresas de base tecnológica, está también la infraestructura informática de la entidad:

La infraestructura informática de una entidad permite operar los sistemas de información y almacenar los datos propios de cada negocio para el ejercicio de su actividad. (...) La información que debe ser procesada y almacenada como parte de las labores del teletrabajador se consolida en los diferentes sistemas de almacenamiento y procesamiento que forman parte de la infraestructura de cómputo de la entidad (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio de Trabajo, y Colombia Digital, 2012, p. 77).

Así pues, la infraestructura informática de cada empresa se puede adecuar de acuerdo a las necesidades y restricciones de la organización, lo que permite personalizar todo lo necesario sistemas internos concernientes a “confidencialidad, acceso a recursos, disponibilidad y capacidad técnica al interior de la misma, entre otros. Entre los tipos de infraestructura informática están: centro de datos; centros de datos compartidos; computación en la nube pública; y computación en la nube privada” (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio de Trabajo, y Colombia Digital, 2012, p. 77).

Siguiendo con la línea de las herramientas que permiten una implementación del teletrabajo en empresas de base tecnológica, es necesario hablar de los dispositivos

que se pueden utilizar desde casa para teletrabajar, la selección de estos dependerá de las necesidades de cada trabajador y los requerimientos de cada labor, así como de los recursos con que cuenta la empresa o, en algunos casos el teletrabajador incluso podría trabajar con sus propias herramientas, este es el caso de la estrategia empresarial BYOD (*Bring Your Own Device*).

Así pues, con los avances tecnológicos que rodean a la sociedad actual, son muchos los dispositivos que se podrían utilizar para ejecutar el trabajo a distancia. Estos dispositivos se adaptan a necesidades “de movilidad, capacidad de comunicaciones, exigencias de seguridad y protección de la información o por facilidades para su uso” (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio de Trabajo, y Colombia Digital, 2012, p. 79). Entre estos dispositivos se encuentran “computadores de escritorio, computadores portátiles, tabletas, escritorios virtuales, teléfonos inteligentes, softphones, cámaras web y sistemas de videoconferencia” (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio de Trabajo, y Colombia Digital, 2012, p. 79).

Por último, para fortalecer la seguridad en las empresas, además de lo anteriormente mencionado se encuentra la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad Informática (SGSI), que se describe en el estándar ISO/IEC 27001. Esta herramienta se puede definir como:

Una norma internacional que permite el aseguramiento, la confidencialidad e integridad de los datos y de la información, así como de los sistemas que la procesan. El estándar ISO 27001:2013 para los Sistemas Gestión de la Seguridad de la Información permite a las organizaciones la evaluación del riesgo y la aplicación de los controles necesarios para mitigarlos o eliminarlos (ISO, 2013).

2. Panorama actual de la inclusión laboral en Medellín para las personas con discapacidades físicas.

2.1 Quiénes son personas con discapacidades físicas

Es importante especificar quién es una persona con discapacidad física y no sólo quién es genéricamente una persona discapacitada, pues “las personas con discapacidad forman un grupo muy heterogéneo. Por ejemplo, las personas con discapacidad intelectuales, aquellas con dificultades de visión o quienes tienen problemas de salud mental o trastornos psicosociales, todas se encuentran con barreras distintas” (Organización Internacional del Trabajo, 2018, p. 9). En este sentido, es fundamental delimitar claramente los contornos del concepto de “Persona con discapacidad física”, porque es de esta forma que se podrán analizar correctamente cuáles son las exigencias que debe cumplir una estrategia de teletrabajo dirigida a este grupo poblacional.

Así pues, además de dicha distinción, es necesario tener en cuenta que la definición de discapacidad no es totalmente clara, ya que evoluciona y cambia de acuerdo a la sociedad y al momento histórico en que se ubique. De esta forma, existe una definición de discapacidad desde un enfoque “biopsicosocial” y un punto de vista relacional, así:

(...) El resultado de interacciones complejas entre las limitaciones funcionales (físicas, intelectuales o mentales) de la persona y del ambiente social y físico que representan las circunstancias en las que vive esa persona. ...incluye deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, denotando los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y la de los factores contextuales individuales (factores ambientales y personales) (Ministerio de Salud y de Protección Social, 2015, p. 1).

Ahora, dentro de la normatividad colombiana que regula aspectos concernientes a las personas con discapacidades físicas, encontramos la Ley 1618 de 2013, en la cual se da una definición de “Personas con y/o en situación de discapacidad” en su

artículo 2, así: “Aquellas personas 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” (Colombia, Congreso de la República, Ley 1618, 2013, artículo 2). Esta definición es traída literalmente desde la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de modo que en este caso la legislación colombiana acoge un criterio internacional a la hora de definir quién es una persona con discapacidad.

Pasando a las discapacidades físicas, hay que delimitar que “Las funciones corporales son las funciones fisiológicas de los sistemas corporales (incluyendo las funciones psicológicas). Mientras que las deficiencias son problemas en la función o estructura corporal, tales como una desviación o una pérdida significativa” (Instituto de Migraciones y Servicios Sociales [IMSERSO], Organización Mundial de la Salud y Organización Panamericana de la Salud, 2001, p. 49).

En Colombia, para obtener la Certificación de Discapacidad o la Calificación de Invalidez, existen dos opciones:

1. La primera está definida en el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, el cual establece que las personas en situación de discapacidad deben aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud. Agrega la norma que, para estos efectos, la EPS a la que se encuentre afiliada la persona debe consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado. Dicho carné especificará el carácter de persona en situación de discapacidad y el grado de discapacidad moderada, severa o profunda de la persona (Colombia, Congreso de la República, Ley 361, 1997, artículo 5).
2. La segunda alternativa se trata de la Calificación de Invalidez reglamentada en el Decreto 917 de 1999, la cual “se aplica a todos los habitantes del territorio nacional, a los trabajadores de los sectores público, oficial,

semioficial, en todos sus órdenes, y del sector privado en general, para determinar la pérdida de la capacidad laboral de cualquier origen” (Ministerio de Salud y de Protección Social, 2015, p. 15). En el decreto mencionado, se define qué se considera como Invalidez para efectos de la aplicación y cumplimiento de lo dispuesto en el mismo, así: “Invalidez: Se considera con invalidez la persona que por cualquier causa, de cualquier origen, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el 50% o más de su capacidad laboral” (Colombia, Presidente de la República, 1999). De acuerdo con el Ministerio de Salud y de Protección Social (2015), la realización de esta calificación tiene un costo de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, pero este costo es cubierto por la Aseguradora de Riesgos Profesionales cuando la causa de la afectación es una enfermedad profesional o accidente de trabajo; mientras que, si se requiere la calificación para demostrar discapacidad fuera del ámbito laboral, el costo deberá ser cubierto por la persona calificada (p. 15).

2.2 Beneficios empresariales de la inclusión laboral de personas discapacitadas.

Primeramente, cabe decir que constitucional y legalmente existen disposiciones tendientes a evitar la discriminación laboral y a procurar una efectiva igualdad de oportunidades para las personas con discapacidades físicas, entre estas disposiciones se encuentra la Ley 361 de 1997, que en su Artículo 26 dice: “En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar (...)” (Colombia, Congreso de la República, Ley 361, 1997, artículo 26). Así pues, mientras exista una posibilidad de acoplar la labor a las condiciones del trabajador, no existe motivo alguno para aplicar una discriminación negativa y negar la vinculación laboral.

Así pues, los derechos de las personas discapacitadas son objeto de protección legal y constitucional, pero esto es no solo un fin sino también un medio, pues las empresas y la economía en general se benefician de la inclusión laboral de este grupo poblacional, en el sentido en que las empresas obtienen beneficios legales, arancelarios y tributarios, el trabajador consigue una forma de sostenerse económicamente a sí mismo y la economía se engrandece con un consumidor más. Al respecto se dice:

Respetar y apoyar los derechos humanos de las personas con discapacidad no es sólo un asunto de derechos humanos sino también de éxito empresarial. Entre otras cosas, las personas con discapacidad constituyen un enorme potencial y una fuerza en su calidad de trabajadoras, proveedoras, consumidoras, inversoras y socias empresariales (Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Organización Internacional del Trabajo, 2018, p. 16).

Según el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo (2018), las empresas que se comprometen con incluir a personas con discapacidades en su nómina se benefician de una imagen de liderazgo empresarial, además consiguen un mayor compromiso en su personal y una mejor retención del mismo. Esto significa que el personal siente que su empleador o empleadora se toma en serio la creación de una plantilla más diversa e inclusiva, y por lo tanto muestran niveles superiores de satisfacción, lealtad, entusiasmo y una reducción de su absentismo y de la rotación (p. 17).

Por otra parte, para optimizar al máximo estas estrategias de inclusión laboral, deben articularse con mecanismos estatales que brinden apoyo y asesoría a los empresarios, de modo que “Cabe señalar que los sistemas de cuotas se consideran más eficaces cuando se complementan con servicios y medidas de apoyo adicionales brindadas por los Estados a las empresas y a las personas con discapacidad” (Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Organización Internacional del Trabajo, 2018, p. 10).

En este sentido, Colombia contribuye a estas estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidades mediante la aprobación de leyes que otorgan beneficios e incentivos económicos a las empresas que contratan personas pertenecientes a este grupo poblacional, dichas estrategias se encuentran principalmente en la Ley 361 de 1997, de la siguiente forma:

- En el artículo 24 se plasma que las empresas privadas que incluyan en sus nóminas mínimamente a un 10% de personas en situación de discapacidad, serán preferidas en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, ya sea que estos tengan un origen público o privado. Dichas discapacidades de los empleados deben estar debidamente certificadas y los mismos deben haber sido contratados por lo menos con anterioridad a un año y, por último, deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación (Colombia, Congreso de la República, Ley 361, 1997, artículo 24).
- También en el mismo artículo 24 de la mencionada Ley, se dice que las empresas que vinculen laboralmente a personas en situación de discapacidad tienen prelación en el otorgamiento de créditos de organismos estatales, siempre y cuando estos recursos obtenidos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de las personas con discapacidad en la empresa (Colombia, Congreso de la República, Ley 361, 1997, artículo 24).
- Por otra parte, en el artículo 31 de la misma Ley, se fija que los empleadores que ocupen trabajadores en situación de discapacidad no inferior al 25%, debidamente comprobada por el certificado emitido por la EPS, y que estén obligados a declarar renta y complementarios, tienen el derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el último año o período gravable a los trabajadores con discapacidad,

mientras esta subsista (Colombia, Congreso de la República, Ley 361, 1997, artículo 31).

- Finalmente, en el párrafo del mencionado artículo 31, se establece que “la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%” (Colombia, Congreso de la República, Ley 361, 1997, artículo 31).

2.3 Cifras sobre la empleabilidad de personas con discapacidades físicas.

La situación actual de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Colombia no es admirable, tiene mucho para mejorar. Las cifras arrojan que este sector de la población cuenta con muy baja presencia en el mundo laboral colombiano, prueba de esto son los datos brindados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el cual informó que existe una gran brecha sobre la empleabilidad de las personas con discapacidades y las personas sin discapacidades, al punto que “solo el 26% de las personas con discapacidad en edad de trabajar están ocupadas o empleadas, mientras que para los trabajadores sin discapacidad esa tasa es de más del 62%” (PricewaterhouseCoopers [PwC], ONCE, Fundación ONCE América Latina [FOAL] y Organización Iberoamericana de Seguridad Social [OISS], 2017, p. 10). Paralelamente, se informa también que el porcentaje de trabajadores sin discapacidad inactivos es de un 37%, mientras que el de personas con discapacidad es de un 74%, es decir, el doble.

Ante esta baja visibilidad de las personas con discapacidades físicas en Colombia, se creó la plataforma Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD), que recopila datos sobre las personas con discapacidad y fue creada por el Ministerio de Salud y Protección Social; en dicha plataforma de registro, las personas con discapacidad aportan voluntariamente sus datos y las características de su discapacidad. Para mayo de 2016, esta herramienta tenía registradas 1.250.275 personas, esto ha permitido “conocer las

dimensiones y la situación del colectivo de personas con discapacidad de Colombia, sobre todo porque ofrece información detallada sobre las distintas discapacidades y su incidencia geográfica, educativa, laboral o sanitaria” (PricewaterhouseCoopers [PwC] et al., 2017, p. 18). Así pues, a pesar de las dificultades que podría presentar la plataforma, la información que brinda ha sido de mucha utilidad para tener una imagen clara de la actualidad de las personas con discapacidades en Colombia, de modo que se pueden crear estrategias que efectivamente contribuyan a la solución de una problemática actual. En ese orden de ideas, uno de los datos que más relevancia tiene para el presente estudio es el siguiente:

El RLCPD permite por ejemplo conocer cuáles son las características funcionales que declaran las personas con discapacidad y cómo afectan a las actividades de su vida diaria. La mayoría se refieren al movimiento del cuerpo (casi 400.000 personas, o un 33,5% del total) y, de forma correlativa, ello se traduce en dificultades para caminar, correr o saltar (así lo manifiestan cerca de 600.000 personas, es decir, el 50,2%) (PricewaterhouseCoopers [PwC] et al., 2017, p. 18)

Por otra parte, y de acuerdo a PricewaterhouseCoopers [PwC] et al. (2017), el Ministerio de Salud y Protección Social estima que en 2015 las personas con limitaciones funcionales permanentes se elevaban hasta 3.051.217. Además de esto, el RLCPD arroja que un 32,9% de las personas registradas declaraba no poder trabajar como consecuencia de su discapacidad, sin embargo, y debido a la inexactitud de la base de datos, no se puede distinguir si esta situación se debe a la falta de ajustes razonables o apoyos necesarios, o a otras circunstancias (p. 19).

Otra fuente de información, no ya nacional sino internacional, es el Informe Mundial sobre la Discapacidad que periódicamente emite la Organización Mundial de la Salud (OMS), en este caso, el informe correspondiente al año 2011, basado en las estimaciones de la población mundial en 2010 y según la Encuesta Mundial de Salud, arrojó que “cerca de 785 millones de personas (15,6%) de 15 años y más viven con una discapacidad, mientras que el proyecto sobre la Carga Mundial de

Morbilidad estima una cifra próxima a los 975 millones (19,4%)” (Organización Mundial de la Salud [OMS] y Banco Mundial, 2011, p. 8).

Por otra parte, de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud [OMS] y al Banco Mundial (2011), toda esta situación se agrava por el hecho de que muchos edificios y sistemas de transporte y de información no son de fácil acceso para todas las personas. Es por esto que la dificultad a la hora de trasladarse de un lugar a otro es un motivo habitual que desalienta a las personas con discapacidad a buscar trabajo, pues no siempre las empresas implementan estrategias que permitan a los empleados trabajar desde casa (p. 10).

Ahora bien, al analizar la situación descrita y aunando el factor de la implementación del teletrabajo, el Cuarto Estudio de Penetración de Teletrabajo en empresas colombianas de 2018, arroja importantes datos al respecto. En este estudio hecho a nivel nacional, la población analizada fueron las empresas pequeñas, medianas y grandes, que además estuvieren registradas en las bases de datos de Confecámaras 2016. Así, encontraron que el teletrabajo se consolida en Colombia con un total de 122 mil teletrabajadores, que se concentran principalmente en Bogotá con 63.995 teletrabajadores, seguida por Medellín con 29.751 y en tercer lugar Cali con 13.379. En el caso específico de Medellín, en 2012 contaba con 2.850 teletrabajadores, en 2014 con 4.574, en 2016 con 25.081 y en el 2018 con 29.751 (Centro Nacional de Consultoría, Corporación Colombia Digital y Ministerio TIC, 2018, p. 5-7).

Además de esto, se analizó a nivel nacional el sector que cuenta con mayor implementación del teletrabajo, para esto se comparó entre el sector comercio y el sector servicios, siendo este último el preponderante, con unas cifras a 2018 de 86.116 trabajadores, en comparación con 26.444 del sector comercio. Y respecto al tamaño de las empresas, se encontró que, en 2018, las grandes empresas contaban con 8.921 teletrabajadores, las medianas empresas contaban con 25.918 y las

PYME contaban con 87.439 (Centro Nacional de Consultoría, Corporación Colombia Digital y Ministerio TIC, 2018, p. 8-9).

Finalmente, una vez superadas las barreras que impiden el hacerse parte del mercado laboral, entran en juego también las diferencias salariales. Una forma de comprender este factor es analizar los datos sobre el histórico de los salarios mínimos y a quiénes ha sido otorgado, de modo que se puede concluir que “un trabajador con discapacidad cobra, en el mejor de los casos, un 40% menos, y teóricamente su productividad es también inferior en esa misma proporción” (PricewaterhouseCoopers [PwC] et al., 2017, p. 11), esto se expresa de la siguiente forma:

Según una publicación de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer del año 2012, el 91% de las personas con discapacidad tiene un nivel de ingresos inferior al salario mínimo vigente. Si trasladamos ese porcentaje al ejercicio de 2013, para el cual disponemos de datos comparables, podemos deducir que en ese año el 91% de las personas con discapacidad percibía menos de 589.500 pesos mensuales (el salario mínimo legal), mientras que el salario medio era de 975.037 pesos mensuales, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (PricewaterhouseCoopers [PwC] et al., 2017, p. 11).

Así pues, a pesar de que no hay datos lo suficientemente exactos debido a la baja cobertura con la que cuenta el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad, de todo lo dicho se puede concluir que las personas con discapacidades en Colombia, y en específico con discapacidades físicas, se ven afectadas seriamente a la hora de conseguir una independencia económica por medio de un trabajo oficial, pues son pocas las empresas que cuentan con los planes estructurales y organizacionales necesarios para emplear a este grupo poblacional, y esto, a su vez, lo que hace es agrandar la brecha de empleabilidad existente entre personas con discapacidades físicas y las personas sin ellas, haciendo más difícil lograr una equidad social.

3. El teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad física en empresas de base tecnológica en Medellín.

3.1 Casos de implementación del teletrabajo en empresas de base tecnológica a nivel global.

Las más grandes empresas de base tecnológica se mueven en un contexto global, son empresas que se han expandido por casi todo el mundo gracias a su capacidad de satisfacer necesidades universales de la población, de esta forma se ubican en la vanguardia de los servicios tecnológicos, pues su capacidad de innovación parece ser ilimitada. Esto se debe a que sus líderes son conscientes de que siempre existe una forma de adaptarse a las necesidades del mercado y de la sociedad, de modo que algunas de estas empresas han implementado modelos de teletrabajo cuando por cuestiones ajenas a su control no se puede laborar de forma presencial, como es usual.

Esto es lo que sucedió en la crisis generada por la pandemia del COVID-19, pues adaptaron su forma de trabajar presencial a una virtual, lo que permitía que sus trabajadores cumplieran con sus funciones desde la seguridad de sus hogares. Así pues, este es el caso de la compañía Apple Inc., cuyo CEO Tim Cook expresó que estaba impresionado por la habilidad de los empleados de trabajar remotamente, y por lo mismo predijo que algunos de esos nuevos hábitats de trabajo permanecerían después de la pandemia; además, sostuvo que no cree que Apple regrese a la forma en la que era, ya que encontraron que algunas cosas funcionan muy bien virtualmente (Cook, 2020).

En igual sentido, el CEO de Twitter, Jack Dorsey, anunció que los trabajadores de la compañía podrían continuar trabajando desde casa incluso después de que los pedidos de confinamiento terminen, y esto se debe a que quiere que los trabajadores sean capaces de trabajar donde ellos se sientan más creativos y productivos (Dorsey, 2020).

De esta forma, se puede ver que las grandes empresas de base tecnológica no se cierran a la idea de permitir que sus trabajadores presten sus servicios desde casa. En este caso tuvo su razón de ser en la seguridad de los mismos trabajadores y sus familias, pero nada impide que se utilice para otros casos en los que también resulte más beneficioso salirse de lo que se considera tradicional.

3.2 Consideraciones respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidades físicas, desde el punto de vista del empresario.

Para lograr una efectiva inclusión de las personas con discapacidades físicas en el mercado laboral, se necesita que quienes tienen ese poder de incluir laboralmente a alguien, es decir, los empleadores, se convenzan de que es una opción viable y favorable tanto para la empresa como para la sociedad en conjunto. Es por eso que el empleador debe identificar objetivamente las capacidades que necesita en sus trabajadores, de modo que se priorice eso y nada más. En este sentido y para este caso en concreto, resulta necesario describir el perfil del trabajador de la empresa de base tecnológica, así, mediante estudios realizados en 1994 en el Área de la Bahía de San Francisco con 18 empresas clasificadas como innovadoras, se elaboró un perfil del emprendedor innovador el cual presenta las siguientes cualidades:

- Apertura a nuevas ideas y una clara voluntad de aprender.
- Confianza en sí mismo y coraje para luchar.
- Absoluta certeza sobre la validez de la idea de empresa.
- Visión del negocio en el largo plazo. (...)
- Disfruta siendo emprendedor. Un auténtico emprendedor innovador debería apreciar la gestión de su propia empresa, disfrutar el entorno creado dentro de la nueva compañía y asumir el papel de director de un proyecto común (Lanzas, Lanzas y Lanzas, 2009, p. 269).

Si bien el presente trabajo se enfoca en los trabajadores que podrían ingresar a las empresas de base tecnológica por medio de teletrabajo para superar los obstáculos

físicos, las cualidades mencionadas fácilmente podrían aplicar también para el perfil que se busca en estos teletrabajadores, pues a la final contribuirán también al engrandecimiento de la empresa y a la creación de contenido innovador que permita el progreso de la misma.

De este modo, es necesario aceptar que por el hecho de que una persona se encuentre en situación de discapacidad física, no quiere decir que no pueda cumplir con los requisitos necesarios para hacerse parte de las empresas que se mantienen en la vanguardia tecnológica, y es entonces cuando se evidencia que la inclusión social y laboral de la población con discapacidad “ha estado rodeada de mitos, imaginarios y desconocimiento relacionados con aspectos como la relación laboral que se establece con las personas con discapacidad, la productividad, las tareas que pueden desempeñar y las inversiones que una empresa debe realizar” (ANDI et al., 2021, p. 6). Esto se agrava por la falta de información y de interés que existe alrededor del tema, lo que hace más difícil que las personas con discapacidades físicas logren hacerse parte de la sociedad como un miembro productivo más y que desarrollen y exploten todo su potencial.

Con todo esto, lo que se consigue es un sistema laboral estigmatizado y sesgado en la idea de que contratar a personas con discapacidades físicas o de cualquier otro tipo, es difícil, no trae ningún beneficio o simplemente no tiene mayor importancia. Sin embargo, hemos visto que contratar a personas pertenecientes a este grupo poblacional tiene numerosos beneficios, no sólo para la empresa sino también para la persona contratada, pues este trabajador habrá logrado salir de esa estigmatización donde se cree que las personas con discapacidades no tienen las suficientes competencias como para ser parte importante de una empresa. En este sentido:

(...) Un aspecto fundamental para mitigar este fenómeno es que las empresas realicen procesos de contratación y de talento humano inclusivos que se enfoquen en las competencias y habilidades de las personas, eliminen los comportamientos

discriminatorios y realmente logren reconocer el potencial de las personas con discapacidad (ANDI et al., 2021, p. 10).

Con dicha estrategia, los procesos de selección se concentrarían en lo fundamental, es decir, en las habilidades y aptitudes de la persona a contratar, sin mirar si se debe crear un cargo específico adaptado a las necesidades del nuevo trabajador, pues, al contrario, cada persona que tenga las competencias necesarias para el cargo vacante se puede adaptar a él por medio de la modalidad de trabajo más conveniente.

En este mismo contexto, también es importante hacer énfasis en la idea planteada por ANDI et al. (2021), según la cual la discapacidad se entiende hoy en día como un fenómeno social, en tanto las restricciones que tienen las personas con discapacidad provienen de la sociedad, la cual falla en prestar servicios adecuados y en asegurar que se cumplan los derechos de todas las personas por igual (p. 18). En este sentido, los obstáculos a los que se enfrentan las personas con discapacidades son creados por las condiciones que ha construido la sociedad, es decir, las discapacidades están determinadas por ese contexto diseñado para las necesidades y comodidad de la mayoría, de modo que quienes no se pueden adaptar al mismo, están notablemente en desventaja respecto al resto de la comunidad. Es aquí donde surge la barrera que impide una plena inclusión social y laboral, pues se tiene la percepción de que una persona con discapacidad no será competente para realizar determinada labor, por lo tanto, es tarea de la misma sociedad hacerse consciente de que las barreras son, en su mayoría, superables.

En este sentido, la labor de romper los estigmas es responsabilidad de la comunidad en conjunto, no sólo aisladamente y de forma individual, sino como un esfuerzo colectiva entre instituciones públicas y privadas, personas naturales y, sobre todo, empresas que asuman esa responsabilidad de ejecutar procesos de selección objetivos y orientados a la identificación de lo realmente importante, es así mismo que se sostiene que “Este es un trabajo articulado que permitirá generar un avance

significativo en materia de inclusión de personas con discapacidad. El impacto se logra mediante la consolidación de redes en las que participan diferentes sectores, instituciones y organizaciones” (ANDI et al., 2021, p. 19).

Siguiendo esta misma línea, cuando las empresas decidan hacerse parte de esa cadena de inclusión, deben tener en cuenta también que no necesitan cambiar toda su organización interna para incluir en su nómina a una persona con discapacidad, pues realmente son solo tres los factores a tener en cuenta: “(i) si están las vacantes disponibles en el momento; (ii) si el nivel de rotación es alto, o (iii) si los ajustes que se requieren son razonables para el empresario” (ANDI et al., 2021, p. 21). Con esto, el empresario no necesita crear cargos sino simplemente cubrir las vacantes que ya se encuentren disponibles, y máximo deberá realizar algunos ajustes internos o convenir con el trabajador la modalidad de trabajo que mejor se adapte a su condición, de forma tal que se beneficien ambas partes del contrato.

Finalmente, el empresario también deberá tener en cuenta que la desvinculación de un trabajador con discapacidad no tiene consecuencias diferentes a las que se derivan de la desvinculación de una persona sin discapacidad, esto constituye una tranquilidad con la que puede contar, ya que en ocasiones se podría tener la creencia de que la estabilidad laboral reforzada cubre al trabajador por el mero hecho de tener una discapacidad, y por lo tanto que su desvinculación tiene las consecuencias que se derivan de un despido cuando se presenta una debilidad manifiesta o el fuero de salud. Sin embargo, esto no es cierto, pues son situaciones diferentes y, además, “si en el momento de la contratación la empresa tiene pleno conocimiento de la discapacidad de la persona contratada, no es lógico pensar que la desvinculación de esta última se dará por la misma causa” (ANDI et al., 2021, p. 21).

3.3 Implementación del teletrabajo en empresas de base tecnológica en Medellín.

Como se ha venido sosteniendo, la inclusión de personas con discapacidades físicas en la nómina de una empresa de base tecnológica tiene varios aspectos positivos dignos de ser tenidos en cuenta como una ventaja a nivel empresarial. Así también, queda claro que la mejor vía para lograr esta integración laboral es mediante la modalidad de teletrabajo, pues permite superar esas barreras de acceso físicas que por lo general tienen las personas pertenecientes a este grupo poblacional para obtener y mantener un empleo. En igual sentido, sostiene la Corte Constitucional:

La flexibilización de los elementos clásicos del contrato trabajo, como ocurre con la jornada laboral en las instalaciones convencionales destinadas por el empleador, evita que el transporte o la necesaria adecuación del lugar de trabajo se tornen como límites que impidan la realización de sus derechos (Corte Constitucional, T-254, 2016).

Así pues, cuando un trabajador presente una condición de discapacidad que le represente obstáculos para realizar sus funciones presencialmente por cuestiones de desplazamiento o de condiciones del lugar de trabajo, “el empleador se encuentra en la obligación de otorgar el beneficio del teletrabajo, siempre que corresponda a una solicitud expresa del empleado o que sea el propio el empleador quien lo proponga” (Corte Constitucional, T-254, 2016), todo con el fin de que el trabajador pueda ejercer plenamente su derecho al trabajo, consagrado tanto en nuestra Constitución Política como en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

En este sentido, en Medellín existen empresas de base tecnológica que se han hecho conscientes de la importancia de implementar estas medidas, por lo tanto, un ejemplo de ello es Rockwell Automation, una empresa estadounidense dedicada a la automatización y transformación digital de servicios tecnológicos. Si bien no es una empresa originaria de Colombia, sí es una empresa que puso sus ojos en Medellín para instalar el “primer campus de tecnología en Latinoamérica de una red que funciona a nivel mundial” (Pérez, 2020). Este es el resultado de un largo

proceso de Atracción de Empresas realizado por Ruta N, que ha logrado atraer a Medellín en 2020 a 21 empresas que han generado hasta 969 empleos en temáticas del Valle del Software (Pérez, 2020).

La ciudad de Medellín fue escogida porque “Medellín es uno de los hubs de tecnología con mayor crecimiento en Latinoamérica. Además, se han transformado en infraestructura y educación y hay mucho talento en temas de tecnología y desarrollo de software”, según Sarah Burke, Gerente de Comunicaciones Internas de la empresa. Así pues, para el 2021 planean contratar un total de 100 personas para labores relacionadas con “ingeniería de software, automatización de pruebas, facilitadores de proyectos (scrum masters), engineering managers y product owners” (Pérez, 2020).

Además de esto, para Rockwell Automation el cambio a nivel laboral que trajo el Covid-19 representa una oportunidad para contemplar el teletrabajo como una forma de reorganizarse y transformar su empresa, incluso luego de la pandemia. Es por esto que han adelantado procesos de “gestión humana, impuestos, contratación, infraestructura o seguridad tecnológica” (Pérez, 2020).

Así, se puede ver que las empresas de base tecnológica no se niegan a la posibilidad de implementar un modelo de teletrabajo, al contrario, se han dado cuenta de que representa beneficios empresariales que los lleva a innovar y transformar la forma tradicional en la que operan, posicionándolos en la delantera de las empresas que se preocupan por los cambios sociales y que aprovechan cada oportunidad para mejorar, pues esta estrategia permitirá emplear a las personas con discapacidades físicas que les impidan o dificulten el traslado hacia el lugar del trabajo.

Conclusiones.

La regulación colombiana del teletrabajo brinda los elementos básicos y necesarios para que las empresas puedan implementarla adecuadamente cuando se haga

necesario o simplemente lo quieran. Esta modalidad de trabajo permite que la presencia en el lugar tradicional de prestación del servicio no sea necesaria, ya que el trabajador puede laborar desde donde le resulte más fácil y por medio de las herramientas tecnológicas adecuadas para su labor; de modo que la movilidad del trabajador no representaría problema alguno para desempeñar sus funciones. Esta modalidad resulta de gran utilidad para aquellas labores que no consisten en una actividad manual sino más bien en una intelectual, tales como las realizadas en las denominadas empresas de base tecnológica.

Debido a las condiciones sociales, las personas con discapacidades físicas se encuentran con todo tipo de obstáculos a la hora de vivir su día a día, y uno de estos aspectos en los que se evidencian esos obstáculos es el mercado laboral, ya que las cifras muestran que este grupo poblacional se ve más afectado por el desempleo que las personas que no tienen limitaciones físicas. Esto se debe a que se tiene la percepción de que su contratación acarrea más dificultades que beneficios, y, además, que no podrían llegar a ser lo suficientemente competentes para la labor. Sin embargo, para contratar a una persona con discapacidades físicas y que pueda laborar sin inconvenientes, basta con implementar la modalidad de trabajo adecuada; y también, existen evidencias de que la inclusión laboral de personas con discapacidades físicas acarrea beneficios empresariales, tanto a un nivel interno como en su posicionamiento en el mercado y su impacto en la sociedad.

Algunas de las grandes empresas que operan a nivel mundial se han hecho conscientes de los beneficios que trae el teletrabajo, de modo que lo están implementando actualmente y planean seguir haciéndolo en un futuro, lo que demuestra que esta modalidad de trabajo es compatible con las labores propias de los empleados de este tipo de empresas. Así pues, como las potencias de las empresas tecnológicas ya lo están implementando, nada impide que poco a poco comience a suceder lo mismo en Medellín, y, además, un enfoque que potenciaría al máximo esta estrategia sería emplear por este medio a personas con discapacidades físicas que de otra forma no podrían trabajar.

Las personas con discapacidades físicas se enfrentan con múltiples obstáculos a la hora de conseguir trabajo, entre estos se encuentra el asunto de la movilidad hasta el puesto de trabajo, de modo que teletrabajar es la alternativa más fuerte con la que cuenta la sociedad y la ley para lograr que a este grupo poblacional se le garanticen sus derechos al trabajo y desarrollo de la personalidad. Esto se lograría implementando dicha modalidad no tradicional pero práctica y competente en el mercado actual, que, como se mostró, puede permitir acceder al trabajo a personas que con un modelo de trabajo presencial no podrían hacerse parte del mundo laboral.

Las empresas de base tecnológica y la inclusión de personas con discapacidades físicas por medio del teletrabajo, conforman una combinación que beneficia a todos los implicados, pues permite a dichas empresas descubrir capital humano muy poco visibilizado previamente y, a su vez, facilita a las personas con discapacidades físicas crecer profesionalmente en la vanguardia de la tecnología. De esta forma, el teletrabajo se convierte en una figura versátil y moderna que puede ser aprovechada en sus múltiples aristas, con el fin de adaptar a la virtualidad labores que se realizaban de forma presencial para lograr un beneficio mutuo.

Referencias.

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia [ANDI], Fundación ANDI, Centro de Estudios Sociales y Laborales de la ANDI [CESLA], Fundación Corona, Pacto de Productividad y Best Buddies Colombia. (2021). Más allá de la discapacidad: una oportunidad de inclusión laboral. Recuperado de: <http://www.andi.com.co/Uploads/Más%20allá%20de%20la%20Discapacidad,%20una%20oportunidad%20de%20inclusión%20laboral.pdf>

Badoiu, G. A., Segarra Ciprés, M., y Escrig Tena, A. B. (2020). *Antecedentes personales y organizacionales de los emprendedores corporativos: evidencias en una nueva empresa de base tecnológica*. Tec Empresarial, 14 (2), 18-31. Recuperado de: <https://search-ebSCOhost->

com.consultaremota.upb.edu.co:8443/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=143188197&lang=es&site=ehost-live

Barroso González, M., Jiménez García, M., y Pérez González, M. (2014). *Incidencia de diferentes sistemas territoriales de innovación en la creación de Empresas de Base Tecnológica*. GCG: Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad, 8 (3), 62-82. Recuperado de: <https://search-ebsohost-com.consultaremota.upb.edu.co:8443/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=101081535&lang=es&site=ehost-live>

Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA). (Julio de 2020). *Trabajar desde casa: posibilidades y desafíos*. Colección Trabajo y Sociedad. 1-35. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/343268816 Trabajar desde casa posibilidades y desafios](https://www.researchgate.net/publication/343268816_Trabajar_desde_casa_posibilidades_y_desafios)

Centro Nacional de Consultoría, Corporación Colombia Digital y Ministerio TIC. (2018). *Cuarto Estudio de Penetración de Teletrabajo en empresas colombianas 2018*. Recuperado de: https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-75985_archivo_pdf_estudio_teletrabajo.pdf

Colombia. Congreso de la República, *Ley 1221*. (16, julio, 2008). Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial*. Bogotá, pp. 11-13. Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html

Colombia. Congreso de la República. *Ley 1618*. (27, febrero, 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*. Bogotá. pp. 1-11. Recuperado de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1685302>

Colombia. Congreso de la República. *Ley 361*. (11, febrero, 1997). Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial*. Bogotá. Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html

Colombia. Ministerio de Trabajo. *Circular 0041* (02, junio, 2020). Lineamientos respecto del trabajo en casa. *Circulares 2020 Ministerio de Trabajo*. Pág. 1-6. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>

Colombia. Presidente de la República de Colombia. *Decreto 917*. (28, mayo, 1999). Por el cual se modifica el Decreto 692 de 1995. *Diario Oficial*. Bogotá. Recuperado de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1798298>

Corte Constitucional (17 de mayo de 2016). Sentencia T-254/2016. MP Luis Guillermo Guerrero Pérez. Recuperado de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-254-16.htm>

Guercio, M. B., Eugenia Briozzo, A., Pedro Vigier, H., y Belén Martínez, L. (2020). *La estructura financiera de las Empresas de Base Tecnológica*. *Revista Contabilidade & Finanças*, 31 (84), 444-457. Recuperado de: [https://search-ebscohost-com.consultaremota.upb.edu.co:8443/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=148692824&lang=es&site=ehost-live](https://search.ebscohost.com/consultaremota.upb.edu.co:8443/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=148692824&lang=es&site=ehost-live)

Gurman, M. (21 de septiembre de 2020). Entrevista con Tim Cook, CEO de Apple Inc. [Documento en línea]. Recuperado de: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-09-22/apple-ceo-impressed-by-remote-work-sees-permanent-changes>

Instituto de Migraciones y Servicios Sociales [IMSERSO], Organización Mundial de la Salud y Organización Panamericana de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: CIF*. 1-330. Recuperado de: <https://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/435cif.pdf>

ISO. (2013). Software ISO Riesgos y Seguridad. *ISOTools EXCELLENCE*. Recuperado de <https://www.isotools.org/normas/riesgos-y-seguridad/iso-27001#:~:text=ISO%2027001%20es%20una%20norma,los%20sistemas%20que%20la%20procesan.&text=La%20Gesti3n%20de%20la%20Seguridad,en%20a%20norma%20ISO%2027002>.

Kelly, J. (19 de mayo de 2020). Entrevista con Jack Dorsey, CEO de Twitter. [Documento en línea]. Recuperado de: <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2020/05/19/after-announcing-twitters-permanent-work-from-home-policy-jack-dorsey-extends-same-courtesy-to-square-employees-this-could-change-the-way-people-work-where-they-live-and-how-much-theyll-be-paid/?sh=32561336614b>

Lanzas D., V., Lanzas D., F. y Lanzas D., A. (2009). *Propuesta para medir el perfil de los emprendedores de base tecnológica*. Scientia et Technica. 3 (43), 267-272. Recuperado de: <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/2277>

Ministerio de Salud y de Protección Social. (2015). *Abecé de la discapacidad*. Bogotá. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/abecedela-discapacidad.pdf>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio de Trabajo, & Colombia Digital. (2012). *Libro Blanco. El ABC del teletrabajo en*

Colombia. Bogotá: Gobierno Nacional. Recuperado de: https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT] y Pacto Mundial de las Naciones Unidas. (2018). *Guía para empresas sobre los derechos de las personas con discapacidad*. 1-34. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/publications/lang--es/index.htm>

Organización Mundial de la Salud [OMS] y Banco Mundial. (2011). *Resumen Informe Mundial sobre la Discapacidad*. Recuperado de: https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf

Pérez, D. (2020). Los líderes globales en automatización industrial aterrizan en Medellín. *Ruta N*. Recuperado de: <https://www.rutanmedellin.org/es/noticias-rutan/item/rockwell-automation-llega-a-medellin>

PricewaterhouseCoopers [PwC], ONCE, Fundación ONCE América Latina [FOAL] y Organización Iberoamericana de Seguridad Social [OISS]. (2017). *La creación de empleo para personas con discapacidad en Colombia*. Recuperado de: http://www.pactodeproductividad.com/pdf/la_creacion_de_empleo_para_pcd_en_colombia.pdf

Sepúlveda Aguirre, J., Pérez Sánchez, E. O., Arboleda Jaramillo, C. A., y Quirama, U. (2018). *Análisis de los factores críticos de vigilancia para la competitividad de una empresa de base tecnológica*. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (55), 2-21. Recuperado de: <https://search-ebSCOhost-com.consultaremota.upb.edu.co:8443/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=134293111&lang=es&site=ehost-live>