

POLITICA LABORAL COMO INCLUSIÒN SOCIAL: UNA ALIANZA ENTRE LAS TICS Y
EL TELETRABAJO CON LOS SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCION.



LEYDI VANESSA PRIETO RIVERA

PAULA ANDREA CORTÈS ZARATE



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

FACULTAD DE DERECHO

VILLAVICENCIO

2019

POLITICA LABORAL COMO INCLUSIÒN SOCIAL: UNA ALIANZA ENTRE LAS TICS Y
EL TELETRABAJO CON LOS SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCION.

LEYDI VANESSA PRIETO RIVERA

PAULA ANDREA CORTÈS ZÀRATE

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de abogado

Asesor

Mg. MANUEL MAURICIO MORENO VILLAMIZAR

Master en Gestión Tecnológica

UNIVERSIDAD SANTO TOMÀS

FACULTAD DE DERECHO

VILLAVICENCIO

2019

Autoridades Académicas

P. José Gabriel MESA ANGULO, O.P.

Rector General

P. Eduardo GONZÁLEZ GIL, O.P.

Vicerrector Académico General

P. José Antonio BALAGUERA CEPEDA, O.P.

Rector sede Villavicencio

P. Rodrigo GARCÍA JARA, O.P.

Vicerrector Académico sede Villavicencio

Adm. JULIETH ANDREA TOBON SIERRA

Secretaria de División sede Villavicencio

DRA. SONIA PATRICIA CORTÈS ZAMBRANO

Decana Facultad de Derecho

Nota De Aceptación

SONIA PATRICIA CORTES ZAMBRANO

Decana Facultad Derecho

MANUEL MAURICIO MORENO VILLAMIZAR

Director Trabajo de Grado

ANDRES FELIPE CRUZ TELLEZ

Coordinador de Investigación Facultad de Derecho

Villavicencio, diciembre de 2019

A todas aquellas personas que creyeron en nuestra
capacidad para lograr grandes objetivos.

Agradecimientos

A Dios quien nos acompañó en todo este proceso académico, a nuestras familias que siempre han estado para nosotras incentivándonos a cumplir nuestros sueños, y a nuestro director de tesis el Dr. Manuel Mauricio Moreno Villamizar quien nos dedicó parte de su tiempo y nos instruyó con su conocimiento.

Contenido

	Pág.
Glosario	9
Resumen	10
Abstract	11
Introducciòn.....	12
Justificaciòn.....	13
Problema Jurídico	16
Objetivos.....	18
Objetivo General	18
Objetivos Especificos	18
Tipo de invstigaciòn	19
1. Sujetos de especial protecciòn	20
1.1. ¿Cómo nacen los sujetos de especial protecciòn?.....	20
1.2. ¿Quiénes son los sujetos de especial protecciòn?	22
1.3. Algunos sujetos de especial protecciòn.....	24
1.3.1. Madres cabeza de hogar.....	24
1.3.2. Personas en situaciòn de discapacidad.....	25
1.3.3 Personas en situaciòn de debilidad manifiesta en el àmbito laboral.....	30
2. El teletrabajo en la realidad colombiana.....	35
2.1. ¿Qué es el teletrabajo?	35
2.2. Teletrabajo como medio de inclusiòn social	37
2.3. Modalidades del teletrabajo	43
3. Las Tecnologías de la informaciòn y de la comunicaciòn en el campo laboral.....	47
3.1. ¿Qué son las TICS?	47
3.2. Uso de las TICS en alianza con el Teletrabajo	48

3.3. Ventajas de la implementación de las TICS para las organizaciones desde una política laboral inclusiva	51
4. Políticas públicas (política laboral)	54
4.1 ¿Qué son las políticas públicas y cómo influyen dentro de la sociedad?	54
Conclusiones	60
Referencias Bibliográficas	63

Lista de tablas

Pág.

Tabla 1. Línea Jurisprudencial de los tribunales de cierre (Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia y Consejo de Estado).....	40
---	----

Glosario

Discriminación: Es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta; debe distinguirse de la discriminación positiva (que supone diferenciación y reconocimiento). Entre esas categorías se encuentran la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad.

Inclusión social: Es comprendida como las acciones que se realizan para lograr que los grupos que han sido social e históricamente excluidos por sus condiciones de desigualdad o vulnerabilidad puedan ejercer su derecho a la participación y sean tenidos en cuenta en las decisiones que les involucran.

Protección: Se refiere al acto de proteger y a su resultado, siendo este verbo derivado en su etimología del latín “protegere”, siendo “pro” lo que se hace en favor de algo o alguien, y “tegere” = cubrir, aludiendo al cuidado que se brinda a un objeto o sujeto.

Teletrabajo: Es una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de información y comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en sitio específico de trabajo.

TICS: Las tecnologías de la información y las comunicaciones son un grupo diverso de prácticas, conocimientos y herramientas, **vinculados con el consumo y la transmisión de la información** y desarrollados a partir del cambio tecnológico vertiginoso que ha experimentado la humanidad en las últimas décadas, sobre todo a raíz de la aparición de Internet.

Políticas Públicas: Las políticas públicas son acciones de gobierno con objetivos de interés público que surgen de decisiones sustentadas en un proceso de diagnóstico y análisis de factibilidad, para la atención efectiva de problemas públicos específicos, en donde participa la **ciudadanía** en la **definición de problemas y soluciones**.

Resumen

Como bien es sabido, en este proyecto de grado se expondrá sobre la inclusión social de los sujetos de especial protección desde las tendencias globales (telecomunicaciones), ya que estas apuntan hacia la transformación de los entornos laborales, nótese que la innovación buscada por las TIC es el mejoramiento de la calidad de vida de las personas ya ante enunciadas esto a través de la ley 1221 del 2008 toda vez que ha podido materializar esta forma de flexibilización laboral, no en gran parte, pero poco a poco se otorgan grandes oportunidades de ser parte activa en el mundo profesional, la finalidad es impulsar el uso y apropiación de las nuevas tecnologías para generar empleo y así reducir la tasa de desempleo, de esta forma va relacionado el TRABAJO y las TICS, es de ahí que surge la iniciativa de un cambio de los modelos laborales con base en las tecnologías, mediante el apoyo del Ministerio de Tecnologías de la información y la comunicación (MINTIC) y el Ministerio de Trabajo (MINTRABAJO), cuyo propósito es fomentar mancomunadamente el empleo, para ello en el desarrollo de este trabajo se explicara: como nacen los sujetos de especial protección, modalidades del teletrabajo, políticas públicas y demás situaciones jurídicas laborales.

Palabras Clave: TIC, teletrabajo, comunicaciones, inclusión social.

Abstract

As is well known, in this Project of degree of distribution on the social inclusion of special protection subjects from global trends (telecommunications), since these point towards the transformation of work environments, it is not about the innovation sought by ICT is the improvement of the quality of life of people already stated above through Law 1221 of 2008 since it has managed to materialize this from labor flexibility, not in large part, but Little by Little great opportunities are granted if it is a part of activating in the professional world, the transformation is to promote the use and appropriation of new technologies to generate employment and thus reduce the unemployment rate, in this way, WORK and ICTS go hand in hand, it is from there that the initiative for a change in labor models based on technologies emerges, through the support of the Ministry of information and communication Technologies (MINTIC) and the Minister of Labor (MINTRABAJO), whose purpose is to promote employment, for this purpose is to promote employment in employment, for this purpose in the development of this work, it is explained: how are the subjects of special protection, modalities of teleworking, public policies and other topics.

Key Word: ICT, teleworking, communications, social inclusion.

Introducción

Es beneficioso reiterar de manera detallada el estudio de esta modalidad, toda vez que las personas lo han definido como: “TRABAJO EN CASA O TRABAJO A DOMICILIO” y otro tipo de conceptualizaciones las cuales son bastante amplias, lo que hace que se deje de lado cuestionamientos como: ¿Cuáles son las modalidades del teletrabajo?, ¿El tratamiento del teletrabajo es diferente al de asistir físicamente al lugar de trabajo?, ¿Cómo opera la seguridad social en la modalidad de trabajo? Etc., De ahí que en este proyecto de grado se enfatice claramente respecto de estos aspectos, pues no es un secreto que la sociedad va evolucionando de manera constante en las relaciones laborales, pues en la actualidad la prestación personal del servicio se va desvaneciendo parcialmente, ya que las TICS han generado mayor productividad en las personas que son sujetos de especial protección o en su defecto que estaban desempleadas, esto realizado de manera virtual, mediante el uso frecuente de los dispositivos electrónicos.

Por otra parte, este trabajo de grado está compuesto por cuatro capítulos, estos son: Sujetos de Especial Protección, El teletrabajo en la realidad colombiana, Las Tecnologías de la información y de la comunicación en el campo laboral y Políticas Publicas, los cuales nos permitirán entender que con esta nueva forma de trabajar también existen obligaciones que se deben cumplir con el fin de tener un buen ambiente de trabajo a pesar de que no exista un espacio o subordinación rigurosa, si bien es cierto bajo esta modalidad de flexibilización también existe interacciones recíprocas entre las partes a través de un proceso llamado conexión, de modo que las redes de comunicación transforman la sociedad. Así mismos estudiosos expresan que:

El proceso de formación y ejercicio de las relaciones de poder se transforma radicalmente en el nuevo contexto organizativo y tecnológico derivado del auge de las redes digitales de comunicación global y se erige en el sistema de procesamiento de símbolos fundamental de nuestra época. (Singer, 2004)

Lo anterior quiere decir que el uso frecuente de los medios informáticos se ha empoderado de las relaciones laborales, toda vez son la respuesta a las necesidades de una sociedad vanguardista con un nivel alto de competitividad empresarial.

Justificación

Dentro del desarrollo del problema de investigación pretendemos adoptar la línea de investigación socio jurídica, porque vamos a analizar un fenómeno social y planteamos nuevos retos y situaciones jurídicas que pueden surgir cuando se hace uso de las TICS y el Teletrabajo.

Es por ello que debemos empezar comprendiendo el rol que ejercen las personas con algún tipo de limitación dentro de la sociedad, actualmente podemos afirmar que: *“Las personas limitadas ven un panorama difícil a la hora de acceder a un empleo, no solo por su capacidad física sino por el ausentismo que su vinculación repercutiría en la eficiencia y productividad dentro de la empresa”* (Velez Villegas, 2013)

De esta manera se crea la necesidad de encontrar alternativas eficientes para el desarrollo de este tipo poblacional logrando su inclusión social a través de la vinculación laboral y los medios tecnológicos, propios de un Estado social de derecho que brinda garantías y protección a las personas que se encuentran en desventaja o debilidad manifiesta, al promover la posibilidad de articularse en el conglomerado social y laboral, toda vez que:

El TT, es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de éste fuera del espacio habitual de trabajo, durante una parte importante de su horario laboral, pudiendo realizarse a tiempo parcial o completo. Engloba una amplia gama de actividades y requiere el uso frecuente de Tecnologías de Información y Comunicación (TICS) para el contacto entre el trabajador y la empresa. Pudiendo ser realizado por cualquier persona independiente del género, edad y condición física. (Salazar, 2007)

Ahora bien, esta modalidad hace hincapié en los beneficios que pueden adquirir los sujetos de especial protección lo cual promueve el desarrollo de su calidad de vida dentro de la sociedad, es así como: *“Entre las múltiples ventajas que ofrece el TT la opción que brinda a las personas con discapacidad y restricciones graves de movilidad a tener un acceso al mundo laboral, generando nuevas formas de empleo y mejores expectativas de ocupación”* (Salazar, 2007)

Además,

Los resultados para Colombia muestran que las políticas de sostenibilidad interna en las organizaciones son inexistentes o no están siendo totalmente efectivas, puesto que para los años 2003 y 2008 se puede encontrar cerca de un 30% de personas con empleos de mala calidad. La mayor exclusión social de los trabajadores en ocupaciones de baja calidad frente a aquellos que se desempeñan en las mejores ocupaciones, genera una mayor relevancia de la revisión de estas políticas. Las empresas deben ser conscientes de que al ignorar la responsabilidad que ellas tienen con sus empleados, están condenando a buena parte de ellos a ser excluidos de la sociedad. (Contreras, Pedraza, & Herrera, 2015)

Esto quiere decir, que las organizaciones necesitan ejecutar cambios, adoptar medidas de inclusión social y para ello se deben emplear las TICS. Sin embargo debemos tener claro que es indispensable ejecutar un trabajo mancomunado con la sociedad y las organizaciones, se puede afirmar que necesitamos de:

Una sociedad de la información inclusiva e integrada, para que el teletrabajo se posicione como una alternativa socialmente valiosa se necesitan al menos tres condiciones: a) Políticas públicas para el acceso mayoritario a los bienes tecnológicos; b) acciones educativas planificadas y) atención a las condiciones legales y sociales en que se desarrolla la prestación de los teletrabajadores. (Olivera & Tello, 2010)

La intención es demostrar cómo se puede generar un cambio positivo haciendo uso de la política laboral; gran proporción de la sociedad colombiana poseen algún tipo de limitación: física, social o cultural que le impide dentro del sistema desarrollarse de forma adecuada, por ello lo que se pretende es eliminar paulatinamente la realidad discriminatoria a la que se ven expuestos cuando quieren acceder a un empleo digno donde se les respete las garantías laborales que tanto el Constituyente ha buscado amparar, porque se ha encargado de generar un precedente que orienta a la inclusión social, a la protección de las minorías en el campo laboral.

Es una necesidad de la sociedad, hoy nos exige que encontremos nuevas alternativas para aumentar la empleabilidad, toda vez que de allí se deriva un conglomerado de factores que influyen en el crecimiento del país.

Problema jurídico

Con el presente trabajo de grado se pretende analizar cómo el uso de las TICS pueden fomentar la inclusión social respecto de los sujetos de especial protección en nuestro país, por medio de la modalidad del teletrabajo, se va a describir en primer lugar, sobre los sujetos de especial protección, para posteriormente entrar a indicar cuales son las características del teletrabajo tomadas en el marco normativo y finalmente confrontar la realidad colombiana a través de fuentes secundarias y análisis jurisprudencial.

En base a lo anterior surge la siguiente pregunta: ¿Cómo el teletrabajo y las TICS pueden potencializar a los sujetos de especial protección? Brevemente podemos indicar que desde años atrás una de los medios en que las personas sobresalen socialmente es a través del mundo laboral, cuando se emplea a un ciudadano independiente de su condición se le permite acceder a un sinnúmero de beneficios económicos, familiares, culturales y sociales.

Sin embargo, actualmente persiste una problemática social con relación a las personas que no se encuentran en igualdad de condiciones, siendo así el caso de las personas que tienen algún tipo de menzua en su estado de salud, personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta, entre otros que han sido catalogados jurisprudencialmente como sujetos de especial protección; ellos se ven limitados porque las exigencias del mercado laboral implica realizar actuaciones que le son imposibles, es así como nace la necesidad de buscar mecanismos que logren incluir a todo tipo poblacional sin importar su condición, ya que dicha condición no implica que queden excluidos del mercado laboral; este es un beneficio del cual no solo hace parte esta población que es nuestro interés sino que también abarca a los empleadores y el gobierno.

El medio para lograr la inclusión social de estas personas es el teletrabajo, pero como es de conocimiento para hacer uso de esta modalidad de flexibilización laboral se debe emplear las herramientas tecnológicas, de ahí que por medio de las tecnologías de la información y las comunicaciones se cree una alianza a través de una política laboral inclusiva que potencialice a

los Sujetos de Especial Protección, de esta manera se obtiene como resultado el haber potencializado a este tipo poblacional.

Así mismo, se debe resaltar el papel que cumple el ordenamiento jurídico, que a su vez desde hace más de dos décadas se ha encargado por medio de la Constitución Política de 1991, de salvaguardar los derechos de los sujetos de especial protección; de allí se constituye normas específicas encargadas de fomentar la inclusión social, siendo su único objetivo generar garantías tangibles; por consiguiente se trata de un esfuerzo unificado entre el Estado y la administración de justicia, porque a través de su precedente jurisprudencial se ha logrado en cierta medida la materialización de los derechos adquiridos por los sujetos de especial protección.

Objetivos

General

- Analizar las herramientas jurídicas que brinda el Estado Social de Derecho a las personas con especial protección para incorporarlos al campo laboral a través de las TICS como políticas públicas de inclusión social.

Específicos:

- Conocer como nacen y quienes son los sujetos de especial protección constitucional de acuerdo a la honorable Corte Constitucional.

- Reconocer que es el teletrabajo como medio de inclusión social y sus diversas modalidades.

- Determinar que son y qué uso se les da a las tecnologías de la información y la comunicación por parte de las organizaciones.

- Identificar como influyen las políticas públicas – política laboral en el modelo de inclusión social planteado (teletrabajo).

Tipo de investigación

El desarrollo del trabajo de grado se enmarca dentro de un esquema de investigación explicativa - jurisprudencial la cual estará apoyada por una indagación preliminar del teletrabajo como estrategia de inclusión social laboral; mediante las decisiones de las Altas Cortes, con el objetivo de conocer las ventajas que nos ofrece el teletrabajo, a través de las innovaciones tecnológicas que actualmente nos trae el mundo, este tipo de investigación nos ayudará de forma puntual sobre esta particular modalidad de trabajar , ya que es un fenómeno en el cual no se ha investigado lo suficiente, puesto que observamos el trabajo como algo físico, es por esto que podremos tener una comprensión amplia y equilibrada del tema.

Ahora bien, para esta investigación se hará uso del enfoque Hermenéutico toda vez que se define *“Como una actividad de reflexión en el sentido etimológico del término, es decir, una actividad interpretativa que permite la captación plena del sentido de los textos en los diferentes contextos por los que ha atravesado la humanidad.”* (Arráez, Calles y Moreno de Tovar, 2006, p.174). Dentro de este proceso de investigación realizaremos un análisis interpretativo que nos permita comprender situaciones que acogen la vida cotidiana de una población en particular, demostrando que existe la posibilidad de generar un cambio.

Dicho lo anterior, es importante para nosotros, explicar que la investigación de este proyecto de grado será cualitativa, toda vez que está centrada a procesos de comprensión la cual permite que esta investigación se pueda llevar a cabo de forma clara y más precisa, ya que explora los procesos y describe el ambiente en el que se desenvolverá las personas que trabajan bajo la modalidad del teletrabajo, razón por la cual este enfoque metodológico tiende a ser de orden descriptivo y jurisprudencial, teniendo en cuenta que el teletrabajo es una nueva opción de trabajo en Colombia, es por ello que se desea conocer cuáles son los antecedentes, motivos, beneficios, aportes de esta modalidad de trabajo frente a los sujetos de especial protección, De igual forma se pretende indagar sobre cómo el apoyo de las TICS, contribuye a la reducción del desempleo y genera estabilidad laboral a las personas más vulnerables.

1. Sujetos de especial protección

1.1. ¿Cómo nacen los sujetos de especial protección?

A través de los años se ha podido observar como dentro de una sociedad se encuentran distintos tipos poblacionales, evidentemente no son homogéneos, por el contrario, esa es la estructura del ser humano; todos somos diferentes. Sin embargo, en ocasiones y con relación a algunos se pueden generar espacios de discriminación negativa; es por esta razón que desde los inicios de la vida en comunidad se ha trabajado para encontrar una solución a esta problemática.

En primer lugar, se encuentran las diversas dificultades para lograr una igualdad material, para el caso Colombiano, se ha tenido que valer de su poder judicial, es así como por medio de la Honorable Corte Constitucional, se han buscado distintas formas de inclusión social, claro está que se trata de un trabajo mancomunado, es decir, no solo le compete al poder judicial sino que todos los poderes tanto ejecutivo y legislativo deben asumir un rol significativo y encontrar una solución a esta problemática social. Es importante tener en cuenta que:

A través de políticas públicas especiales, generen acciones afirmativas de inclusión con el fin de equiparar las condiciones de desequilibrio que, por cuestiones históricas o coyunturales, han impedido el goce efectivo de los derechos de los sujetos o grupos en condiciones menos favorables, esto es de especial protección. Así, la igualdad no puede verse desde la mera perspectiva de igualdad material, sino que ha de entenderse en términos de redistribución y reconocimiento. (Bernal & Padilla, 2017)

De acuerdo a lo anterior, y enfrentados a una sociedad en subdesarrollo la implementación de políticas públicas para lograr proteger a una población en específico: personas que, por razones de su género, condición, discapacidad, mayoría o minoría de edad, entre otros; son punto de discriminación y quiebre constante.

La realidad colombiana de algunos años atrás era deplorable toda vez que los conceptos de redistribución y reconocimiento han sido ignorados y no se ha logrado el objetivo, proteger a la sociedad, además los mecanismos, legales, y sociales no generaban las garantías requeridas por este grupo poblacional.

Ahora bien, somos un Estado Social de Derecho y nuestro ordenamiento se rige por una Carta Magna, la cual es *norma de normas*, así las cosas se ha creado una protección constitucional de carácter general y de imperioso cumplimiento para todos los integrantes de la sociedad. Como lo podemos observar, “*Parte del reconocimiento que el Constituyente de 1991 hizo de la desigualdad formal y real a la que se han visto sometidos históricamente.*” (Sentencia T -736, 2013)

En efecto, el artículo 13 Constitucional indica que:

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.(Const., 1991)

Sin embargo, se debe cuestionar si realmente existe un respaldo tangible a lo manifestado en la norma, toda vez que, no solo se trata de un aspecto normativo sino de materializar los derechos que constitucionalmente se han creado para salvaguardar la integridad de las personas que no cuentan con las mismas condiciones que otras. Debemos tener claro el concepto de igualdad para la sociedad actual, por eso es importante conocer que:

La igualdad es casi una conquista de las sociedades modernas, que conlleva el derecho a no ser discriminado y el derecho a la igualdad de oportunidades. La igualdad, en el contexto del reconocimiento de los derechos humanos, conlleva ausencia de discriminación y de exclusión, es decir, Todo ciudadano colombiano tiene los mismos derechos y los mismos deberes; esta apreciación en la conciencia de los ciudadanos colombianos implica la imagen de equidad que cada subjetividad en sí misma debe conservar en comparación con los otros, de manera que no hay un abismo entre el yo que se vive a sí mismo como actor y autor del estado de derecho con el alter ego, con el otro. (Bernal & Padilla, 2017)

Es decir, la sociedad tiene un deber con la erradicación de la discriminación, un medio para lograrlo es a través de la cultura, concientizando el papel que debe cumplir cada uno para fomentar los medios de inclusión social. De esta manera el legislador con ayuda del poder judicial comenzó a ejecutar planes de mejora, acciones afirmativas, entendidas como:

Producto del Estado Social de Derecho y de la transición de la igualdad formal a la igualdad sustantiva o material, reconocida como componente esencial de aquel y plasmada expresamente en la mayoría de textos del constitucionalismo moderno como ocurre en el caso colombiano (artículo 13 de la Carta) (Sentencia SU-388, 2005)

Es así como la autoridad judicial representada por la Honorable Corte Constitucional para el caso bajo estudio, y en vista de la responsabilidad endilgada por la carta magna en su artículo 241, se ha consolidado el concepto de sujetos de especial protección, al punto de poder indicar que de ese grupo hacen parte:

Personas en condiciones de precariedad económica, de pobreza extrema y de marginalidad; sujetos que por sus condiciones psicológicas o físicas se encuentren en situaciones de debilidad y vulnerabilidad; y finalmente, todas aquellas personas que de una u otra forma sean socialmente discriminadas. (Robledo Silva & Ramirez Cleves, 2014)

1.2. ¿Quiénes son los sujetos de especial protección?

Una vez entendida la razón por la cual nacen a la vida jurídica los sujetos de especial protección, categoría creada por la Honorable Corte Constitucional, es momento de indicar quienes hacen parte; es un tema muy amplio y por ello son innumerables los pronunciamientos que ha hecho esta honorable corporación; sin embargo, resaltaremos algunos:

La categoría de sujeto de especial protección constitucional, según ha definido esta Corporación, se constituye por aquellas personas que debido a su condición física, psicológica o social particular merecen una acción positiva estatal para efectos de lograr una igualdad real y efectiva. Así, ha considerado que entre los grupos de especial

protección constitucional se encuentran: los niños, los adolescentes, los ancianos, los disminuidos físicos, síquicos y sensoriales, las mujeres cabeza de familia, las personas desplazadas por la violencia y aquellas que se encuentran en extrema pobreza. (Sentencia T-167, 2011)

En otra ocasión al respecto se indicó, que:

La Corte Constitucional ha señalado como sujetos de especial protección a los niños y niñas, a las madres cabeza de familia, a las personas en situación de discapacidad, a la población desplazada, a los adultos mayores, y todas aquellas personas que por su situación de debilidad manifiesta los ubican en una posición de desigualdad material con respecto al resto de la población; motivo por el cual considera que la pertenencia a estos grupos poblacionales tiene una incidencia directa en la intensidad de la evaluación del perjuicio, habida cuenta que las condiciones de debilidad manifiesta obligan a un tratamiento preferencial en términos de acceso a los mecanismos judiciales de protección de derechos, a fin de garantizar la igualdad material a través de discriminaciones afirmativas a favor de los grupos mencionados. (Sentencia T-736, 2013)

Entendido lo anterior, la categoría de sujetos de especial protección depende de las condiciones del caso en específico que pueden rodear a la persona para que logre entrar a esa categoría de protección especial por parte de todo el Estado.

Es el momento indicado para conocer de forma insustancial algunos sujetos de especial protección sobre los cuales pretendemos fomentar acciones afirmativas y de esta manea concretar nuestro objetivo, el cual se basa en emplear la política laboral como medio de inclusión social a través del uso de las tecnologías de las comunicaciones e información; es decir, empleando, enseñando y fomentando el teletrabajo como acción afirmativa para mitigar el fenómeno de discriminación.

Para este estudio nos enfocaremos en tres tipos de sujetos de especial protección: las madres cabeza de familia, las personas en situación de discapacidad y las personas en situación de debilidad manifiesta.

1.3. Sujetos de especial protección a desarrollar.

1.3.1. Madres cabeza de familia.

Un común denominador dentro de la sociedad Colombiana es la gran cantidad de mujeres cabezas de hogar, toda vez que el índice de natalidad ha aumentado considerablemente y son más las mujeres que tienen que asumir el reto de subsistir sin la ayuda de una figura paterna dentro de su núcleo familiar.

Para poder entrar a analizar este tipo poblacional, debemos tener claro que son las madres cabeza de familia según lo ha decantado por la jurisprudencia:

La condición de madre cabeza de familia requiere la confluencia de los siguientes elementos, a saber: (i) que la mujer tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas “incapacitadas” para trabajar; (ii) que la responsabilidad exclusiva de la mujer en la jefatura del hogar sea de carácter permanente; (iii) que exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte de la pareja o del padre de los menores de edad a cargo; y (iv) que exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia. (Sentencia T-084, 2018)

Esto quiere decir, que para determinar quienes son las madres cabeza de familia se deben cumplir los elementos que la jurisprudencia ha venido desarrollando, sin embargo debe ser entendido bajo el supuesto del artículo 43 de la Constitución Política donde se estipula que la mujer goza de una especial asistencia y protección del Estado, además de tener un apoyo especial por la diferencia sustancial que presenta con relación a las demás mujeres.

Ahora bien, se debe tener claro que para ser madre cabeza de familia no es necesario haber ejercido la maternidad, por el contrario se puede ser madre cabeza de familia por tener a cargo la responsabilidad de sus padres o personas muy allegadas *siempre y cuando* ella constituyan el núcleo y soporte de su hogar.

1.3.2. Personas en situación de discapacidad

Para poder comprender este grupo poblacional debemos tener claro que se trata de personas que tienen unas características únicas que pueden llegar a implicar un mayor esfuerzo en la ejecución de diversas actividades laborales, la Convención de la Organización de las Naciones Unidas, determina la discapacidad como:

“Un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.” (ONU, 2006)

En ese entendido las personas que tienen una discapacidad, siempre estarán enfrentadas a grandes retos de carácter social, económico, político y cultural porque no tienen la posibilidad de acceder a ciertos bienes y servicios esenciales, en efecto se debe analizar desde una óptica constitucionalista como indica:

En los artículos 13 y 47 se consagran acciones afirmativas en favor de poblaciones especiales y establece el deber del Estado de promover la igualdad sustancial y de proteger especialmente a las personas que se encuentren en situación de debilidad manifiesta, y determina que el Estado adelantara políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran. (Hernandez Rios, 2015).

Sin embargo, esto no implica que lo establecido dentro de la normatividad se esté llevando a cabo o en realidad generé los resultados esperados en favor de la población discapacitada. Para el caso Colombiano debemos tener claro que las alternativas de inclusión social planteadas han sido irrisorias y necesitan de un cambio inminente.

Cabe destacar que el legislador por medio de la Ley 1145 de 2007 en su artículo 2, define que la situación de discapacidad, como un:

Conjunto de condiciones ambientales, físicas, biológicas, culturales y sociales, que pueden afectar la autonomía y la participación de la persona, su núcleo familiar, la comunidad y

la población en general en cualquier momento relativo al ciclo vital, como resultado de las interacciones del individuo con el entorno.

Aunado a lo anterior, se encuentra el artículo 1 de la Ley 1287 de 2009, el cual se encarga de realizar una amplitud al concepto anteriormente dado por el legislador llegando a definir la movilidad reducida, como esa:

Restricción para desplazarse que presentan algunas personas debido a una discapacidad o que sin ser discapacitadas presentan algún tipo de limitación en su capacidad para relacionarse con el entorno al tener que acceder a un espacio o moverse dentro del mismo, salvar desniveles, alcanzar objetos situados en alturas normales.

Así las cosas, es posible afirmar que la responsabilidad del cambio radica en el Estado, porque es el encargado de crear programas encaminados a rehabilitar, apoyar y fomentar el desarrollo de estos sujetos de especial protección constitucional. Desde varios años atrás fue endilgada dicha responsabilidad a través de la Ley 361 de 1997, donde el legislador estipuló algunos mecanismos de *integración social* de las personas en situación de discapacidad, como se evidencia en el artículo 7 de la ley referida:

El Gobierno junto con el Comité Consultivo velará por que se tomen las medidas preventivas necesarias para disminuir y en lo posible eliminar las distintas circunstancias causantes de discapacidad evitando de este modo consecuencias físicas y psicosociales posteriores que pueden llevar hasta la propia invalidez, tales como: el control pre y post natal, el mejoramiento de las prácticas nutricionales, el mejoramiento de las acciones educativas en salud, el mejoramiento de los servicios sanitarios, la debida educación en materia de higiene y de seguridad en el hogar, en el trabajo y en el medio ambiente, el control de accidentes, entre otras.

Además se estableció según el artículo 22 de la misma normatividad, que:

El Gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas en situación

de discapacidad, para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales (...) Igualmente el Gobierno establecerá programas de empleo protegido para aquellos casos en que la situación de discapacidad no permita la inserción al sistema competitivo.

Al parecer se encontraban garantizados los derechos de este tipo poblacional, sin embargo quizá pueda existir una dicotomía inminente en el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, donde dice que: “...*el grado de discapacidad moderada, severa o profunda de la persona. Servirá para identificarse como titular de los derechos establecidos en la presente Ley.*” Es decir que el legislador condicionó (haciendo discriminatoria la medida) a las personas que ostentan algún tipo de limitación inferior al 15% de la pérdida de capacidad laboral, ya que es el monto mínimo (moderada) que se requiere para poder acceder a las garantías consagradas en la ley descrita.

Como se trata de una legislación bastante antigua se hace pertinente estudiar de forma somera como los altos tribunales de cierre; honorable Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia y Consejo de Estado han desarrollado la dicotomía que ha creado el legislador.

Por un lado, podemos observar como a través de la sentencia C-824 de 2011 con magistrada ponente, Dra. María Victoria Calle Correa, se encargó de dejar en claro que al:

Considerar que dicha restricción del precepto a las personas con limitaciones severas y profundas, deja de lado otro tipo de limitaciones leves o moderadas, lo cual vulnera el principio y derecho a la igualdad –art. 13 C.P., la protección constitucional de las personas con discapacidad –art. 47 C.P., el derecho a la seguridad social –art. 48 C.P., el derecho al trabajo de las personas con discapacidad –arts. 53 y 54 Superiores-, así como la protección, estabilidad y garantías que le son reconocidas a estas personas por el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 2006, e incorporada al ordenamiento jurídico colombiano mediante la Ley 1346 de 2009.

Al mismo tiempo se centra en dejar clara la idea sobre la aplicación de los beneficios estipulados en la Ley 361 de 1997; después de 14 años de vigencia de la norma, habiéndose

afirmado por la Alta Corte que las garantías preceptuadas: “...no se limitan a las personas con limitaciones severas y profundas, sino a las personas con limitaciones en general, sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca.” (Sentencia C-824, 2011)

En otra ocasión, a través de la Sentencia SU049 – 17, magistrada ponente Dr. María Victoria Calle Correa. La Corte se encargó de dejar claro a través de la siguiente situación fáctica que:

El gestor del trámite inaugural de tutela presto sus servicios a la compañía Inciviles S.A., por cerca de un año y medio, conduciendo los vehículos de dicha empresa que transportan los materiales de construcción requeridos para el desarrollo del objeto social, para tal efecto el precursor del escrito de tutela celebros dos contratos de prestación de servicios (...) La carta mediante la cual la empresa dio por terminado el contrato de prestación de servicios, con fecha del 14 de marzo de 2014, le fue notificada al accionante el día 18 del mismo mes. Para ese momento, se encontraba incapacitado como consecuencia de un accidente laboral que sufrió mientras realizaba sus labores el 27 de enero de ese año (...) De ahí que desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.(...) Así las cosas, el discernir de la honorable Corte fue amparar los derechos del gestor.

Adicionalmente, hace alusión en su pronunciamiento sobre las numerables sentencias que han sido revocadas en la justicia ordinaria, porque han negado las diversas garantías laborales que ostenta este tipo poblacional por no contar con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Se sostuvo en esa sentencia que la “Ley aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a sus beneficios que traía la Ley en su versión original” (SU 049, 2017), este fue un análisis jurisprudencial que se dio con apego a los lineamiento de la Constitución Política de Colombia.

También se reiteró en la sentencia C-329 de 2019 con ponencia del Dr. Carlos Bernal Pulido, la importancia del principio de igualdad en concordancia con lo preceptuado en el artículo 13 de la Carta Magna, para manifestarle claramente al legislador que debe:

Abstenerse de adelantar, promover o ejecutar políticas, programas o medidas que conduzcan a agravar o perpetuar su situación de exclusión, marginamiento o discriminación”, así como “evitar que medidas, programas o políticas, así éstas hayan sido adoptadas bajo el marco de presupuestos generales y abstractos, impacten desproporcionadamente a grupos marginados o discriminados.

En miras de continuar propagando una pedagogía clara, que se base en fomentar la promoción y protección de las personas en situación de discapacidad, toda vez que a través del tiempo estas personas han tenido que enfrentarse a situaciones adversas que deben ser eliminadas mediante acciones afirmativas por parte del Estado y la sociedad. Señalo la jurisprudencia que: *“tanto instituciones como individuos deben facilitar de una forma activa el ejercicio de los derechos de este sector de la población. (Sentencia C-329, 2019)*

Esta ha sido la postura que ha marcado la Corte Constitucional, quien se ha convertido en garantista de los derechos de estos sujetos de especial protección. Aunque en otro sentido la Corte Suprema de Justicia ha seguido una línea distinta como se observará a continuación:

Sentencia SL38992 de 2010 con ponencia del Dr. Camilo Humberto Tarquino Gallego, donde manifestó que la aplicación de la norma estudiada se debe hacia las personas limitadas, es decir:

Todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada. (...), 15% del extremo mínimo de la limitación modera, que es el grado menor de discapacidad respecto del cual operan las garantías de asistencia y protección que regula esa ley, conforme con su artículo 1°. En esta ocasión la litis se configuró porque el accionante consideraba que su despido se había efectuado en razón a que había durado más de 180 días incapacitado por una hernia abdominal.

Siete años después, aparece la sentencia SL11411 de 2017 con ponencia del Dr. Rigoberto Echeverri Bueno, donde se maneja la siguiente premisa:

No toda discapacidad goza de la protección a la estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 pues, en concordancia con los artículos 1° y 5° de la citada ley, dedujo que gozan de dicha protección aquellos trabajadores con grado de discapacidad moderada (del 15% al 25%), severa (mayor del 25% y menor al 50%) y profunda (mayor del 50%). En esta ocasión la Corte dirimió la controversia suscita porque el precursor del trámite manifestó haber sido despedido de manera unilateral, injusta e ilegal por haberlo efectuando como consecuencia de una tuberculosis pulmonar multiresistente.

Encontramos de modo similar la sentencia SL3813 de 2019 con ponencia del Dr. Fernando Castillo Cadena, quien determino que para garantizar la indemnización que se establece en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere de forma imperativa que exista:

Una pérdida de capacidad laboral superior al 15%; que el empleador conozca de la discapacidad y que la relación laboral termine con ocasión de esta (...) Aclarando que la garantía reclamada procede exclusivamente para las personas que presenten afectaciones físicas, psíquicas o sensoriales en los grados requeridos, conforme a la regulación vigente para la época, y no para las que padezcan cualquier tipo de discapacidad, ni menos aún, para quienes simplemente se hallen en incapacidad o con algún diagnóstico por afecciones de salud.

Finalmente, vamos a analizar parte de la postura del Consejo de Estado en algunos de sus pronunciamientos, los cuales resaltamos a continuación:

Sentencia 00073 del 08 de octubre de 2013, Consejero Dr. Enrique Gil Botero donde preciso que las garantías de las personas que se encuentran en una situación de discapacidad con el tiempo se han empoderado y han logrado tener un trato positivo, mediante nuestra constituyente, como se ilustra a continuación:

Lo cierto del caso es que a partir de la Constitución de 1991 el drama personal de aquellos que sufren limitaciones físicas dejó de ser, por lo menos jurídicamente -en términos de garantía de sus derechos-, un problema individual –del resorte exclusivo del discapacitado físico- o familiar, quienes debían prodigarle la atención y los cuidados

necesarios para la subsistencia digna de una persona que padecía esas limitaciones. En adelante se convirtió en una política pública, acompañada de un conjunto de derechos, que se apropiaron del dilema humano, hasta extenderlo al Estado, y también a la sociedad civil, que con la Constitución le hizo un reconocimiento a todos los que, desafortunadamente, viven con restricciones físicas, síquicas o sensoriales, y que se agudizan por la forma de vida moderna, que suele necesitar de empleados sanos, de calles peligrosas para la movilidad vehicular y peatonal, de edificios y lugares públicos contruidos para personas en condiciones físicas y mentales adecuadas, pero no contruidos para las personas -bastantes en realidad- que también forman la sociedad de este país, pero que se ven violentadas, excluidas o amenazadas en su movilidad, seguridad y hasta en la existencia, por el ritmo de vida que lleva el común de las personas.

Sentencia 00538 de 2017, Consejero Dr. William Hernandez Gómez quien expreso la importancia del concepto de estabilidad laboral reforzada en las personas que tienen un estado de debilidad manifiesta, como sucede para quienes tiene alguna limitación o afectación en su estado de salud, indica el caso objeto de estudio, que:

En esta ocasión el trabajador solicitó que se le permitiera trabajar mediante la modalidad de teletrabajo y fundamentó su petición en las patologías que padecía (...) recordó que la Corte Constitucional ha establecido que la estabilidad laboral reforzada se extiende a personas en situación de debilidad manifiesta e indefensión como resultado de su estado de salud y que en el caso bajo estudio si bien no existe en curso trámite de reconocimiento de pérdida de capacidad laboral, se acreditó la mencionada condición con los certificados médicos, debido a la neuropatía mixta de miembros superiores e inferiores.

Sentencia identificada con el radicado No. 11001-03-15-000-2019-03826-01(AC) del 2019, con el consejero Dr. William Hernández Gómez por medio de la cual se evidencia:

Juan Carlos Urrea Mora instauró demanda de nulidad y restablecimiento del derecho en contra de la Nación, Ministerio de Defensa y Policía Nacional, con el propósito de obtener la nulidad de la Resolución 04741 del 26 de octubre de 2015, mediante la cual fue retirado del servicio por disminución de su capacidad psicofísica. (...) Se observa que el criterio jurisprudencial indica que debe procurarse la reubicación del agente que sufre una

disminución o desmejora en sus capacidades laborales, ello, con el propósito de garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada y los que se derivan de éste. Asimismo, se ha dicho que deben considerarse las capacidades adicionales que posea el trabajador, las cuales resulten de provecho en otras áreas de las instituciones castrenses, bien en el área administrativa, de educación o de instrucción y, en todo caso, asegurarse el mejor manejo para el sujeto de especial protección constitucional, sin embargo la decisión del Consejo de Estado determino que no era procedente ordenar el reintegro del señor Urrea Mora para proceder a una reubicación laboral en la Policía Nacional.

Con base al análisis que someramente se ejecutó de la realidad en la justicia colombiana, se puede percibir una afluencia constante de posturas jurisprudenciales que pueden generar una trasgresión latente al principio de seguridad jurídica, toda vez que en los pronunciamientos de la Honorable Corte Suprema de Justicia se evidencia que el nivel de garantías a los derechos fundamentales de los sujetos de especial protección es inferior comparado a las providencias emitidas por los otros dos Tribunales de cierre (Corte Constitucional – Consejo de Estado).

Lo anterior puede generar un mayor índice de discriminación hacia los sujetos de especial protección en el caso concreto, discapacitados; es importante dejar claro que este recorrido jurisprudencial también aplica para las personas que durante la vigencia de un contrato laboral se encuentran en estado de debilidad manifiesta, como se observara en el siguiente acápite.

1.3.3 Personas en situación de debilidad manifiesta.

Son aquellas personas que de alguna manera han sufrido un deterioro de su estado de salud, es decir, que han visto menoscabada su integridad y por consiguiente, no tienen la capacidad para desempeñar de forma normal actividades cotidianas.

En vista a lo anterior, se puede afirmar que estas personas se encuentran en un estado de debilidad manifiesta al igual que los discapacitados, toda vez que tienen afectaciones a su estado de salud, muchas de estas personas de especial protección contrario a lo estudiado en los dos

acápites anteriores puede que hayan tenido un desarrollo en su calidad de vida normal y continuo, pero en ocasiones puede llegar a alterarse con dicho menoscabo.

La problemática de esta población radica en que esta población desarrollaba sus funciones o labores (contractuales) con alguna empresa denominada empleador, esta situación se presenta porque sufren un accidente, enfermedad de origen laboral o común, de ahí que la jurisprudencia ha desarrollado una protección especial por medio del principio de estabilidad laboral, denominado por la Honorable Corte Constitucional como:

Un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que, por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado Para el caso bajo análisis la accionante se encontraba en un tratamiento médico a consecuencia de un accidente de trabajo, y durante dicho procedimiento fue desvinculada. (Sentencia T-320, 2016)

Así las cosas, se puede asumir con certeza que las personas en situación de debilidad manifiesta son aquellas que durante el desempeño de su actividad laboral sufren un deterioro a su salud y jurisprudencialmente tienen una protección diferente, así como sucede con los discapacitados que se nombraron en el acápite anterior y como es de lo común, la jurisprudencia de la Corte Constitucional también ha indicado que:

Le corresponde al Estado propiciar las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para que las personas que de acuerdo a su condición económica, física o mental se encuentren en estado de debilidad manifiesta, tengan una especial protección. En esta ocasión se generó la desvinculación laboral de la trabajadora sin importar la condición que ostentaba en su condición de salud, tenía Polineuropatía diabética funcional para la marcha- trastorno depresivo. (Sentencia SU-040, 2018)

Para el siguiente año la honorable Corte Constitucional a través de la sentencia T-014 de 2019, ponencia de la Dra. Gloria Stella Ortiz Delgado, aclaró el objetivo de dicho tribunal con relación al tema que nos acoge, el cual es:

Consolidar relaciones equitativas en el escenario laboral, por tal razón, se han establecido acciones afirmativas bajo la premisa de la disparidad de fuerzas que la componen, principalmente en razón de su asimetría. En consecuencia, el Texto Superior permite evidenciar (...) la existencia de un verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión. La actora es una madre cabeza de familia, que solamente contaba con el ingreso de su salario para la subsistencia de ella y su núcleo familiar, sufrió un accidente de trabajo que no fue atendido de acuerdo a la normatividad y acarreo una fractura transindesmal de peroné derecho desplazada.

Evidentemente, la jurisprudencia a través del tiempo ha resaltado la importancia que tienen para el ordenamiento jurídico las personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta, para continuar con el análisis jurisprudencial, traemos a colación lo establecido en la sentencia A153 de 2019 Sentencia C-054 de 2019 con ponencia de la Dra. Diana Fajardo Rivera, de la Corte Constitucional aclaro la situación que se presenta de forma latente en las personas que realizan ventas informales, otro gran problema que acoge a la sociedad Colombiana por falta de mecanismos inclusivos en materia laboral, indicando:

Cuando se trate de personas en situaciones de debilidad manifiesta o pertenecientes a grupos de especial protección que de acuerdo con la jurisprudencia constitucional se encuentren protegidas por el principio de confianza legítima, no se les aplicarán las medidas correccionales de multa, decomiso o destrucción, hasta tanto se les haya ofrecido por las autoridades competentes programas de reubicación o alternativas de trabajo formal, en garantía de los derechos a la dignidad humana, mínimo vital y trabajo.

En otra oportunidad lo que hizo la Corte fue amparar nuevamente a este tipo de población cuando se trata de aclarar la responsabilidad que le asiste a cualquier empleador con relación a la vinculación laboral que existe de una persona en situación de debilidad manifiesta y en concordancia con la interpretación constitucional que se debe hacer del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, advirtió que Auto 767 de 2018:

Ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo, garantía reconocida en favor de quienes estén en condición de debilidad manifiesta, como sucede con aquellos que durante la vigencia del contrato laboral son diagnosticados con problemas de salud que dificulten sustancialmente el ejercicio de sus funciones, independientemente de que estos se generen por un accidente, enfermedad profesional, o enfermedad común, o si es de carácter transitorio o permanente. (Sentencia A-021, 2019)

Esto quiere decir que jurisprudencialmente la estabilidad laboral reforzada implica que este tipo de sujetos queden amparados y no se les pueda desvincular de su puesto de trabajo sino por razones objetivas que se deriven de su servicio prestado, aunque se ha aclarado que dicho presupuesto no es absoluto y pretende evitar la desvinculación discriminatoria la cual han venido siendo víctimas estas personas.

Ahora, por otro lado, tenemos las providencias emitidas por la Corte Suprema de Justicia en diversas providencias, donde ha tratado la situación de debilidad manifiesta que puede ostentar un trabajador por afectaciones en su estado de salud atendiendo al derecho que tiene de acuerdo a la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En la sentencia 39207 de 28 de agosto de 2012 con ponencia del Dr. Jorge Mauricio Burgos Ruiz podemos observar que:

En los supuestos facticos hay una desvinculación laboral a causa de la limitación física que ostentaba el accionante con ocasión a dos accidentes de trabajo y enfermedad adquirida en el desarrollo de sus labores (...) no cualquier discapacidad esta cobijada por el manto de la estabilidad laboral reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, dicha acción afirmativa se justifica y es proporcional en aquellos casos donde la gravedad de la discapacidad necesita protección especial para efectos de que los trabajadores afectados por ella no sean excluidos del ámbito del trabajo.

Puede decirse que existe una tasación específica para poder ampararse bajo el precepto normativo que trae el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al parecer lo que se está haciendo es

racionar el uso del derecho que ha sido consagrado, sin embargo, se estudiara otra providencia como es la Sentencia SL 13657 de 2015, con ponencia del Dr. Rigoberto Echeverri Bueno, quien indica:

La estabilidad laboral consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es de carácter especial dentro de la legislación del trabajo, toda vez que procede exclusivamente en los términos previstos en esta normatividad, es decir, para las personas que presenten limitaciones en grado severo y profundo y no para las que padezcan cualquier tipo de limitación, ni, menos aún, para quienes se hallen en incapacidad temporal por afecciones de salud, de tal suerte que, tratándose de una garantía excepcional, no puede el juez extenderla de manera indebida para eventos no contemplados en la mencionada ley. Los hechos de la demanda se generaron porque el accionante considero el despido de la como ilegal toda vez que ostentaba un traumatismo de la raíz nerviosa de la columna lumbar y sacra que se produjo por un accidente laboral.

Es así como, se comienza a percibir una postura por parte de la Corte Suprema de Justicia con relación a la desvinculación de un trabajador en estado de discapacidad y su presunción de discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada, generando la inversión de la carga probatoria y es al empleador en caso de cumplir como una causal “objetiva” lo desvirtuar su acto “discriminatorio”. Atenúa diciendo que:

(...) bajo el principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades, podría rescindirse el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal. En el caso bajo estudio se trataba de una persona que tenía un contrato de trabajo a término indefinido y se accidento laboralmente, generando una lesión severa nervio mediano y total nervio ulnar rama motora, anquilosis en neutra muñeca izquierda y estrés postraumático clase I. (Sentencia 1360, 2018)

Por otro lado, presentamos algunas providencias emitidas por el Consejo de Estado; con relación a los sujetos de especial protección que se encuentran en estado de debilidad manifiesta.

Sentencia identificada bajo el radico No. 76001-23-31-000-2009-00670-01 (AC) de 2009 con el consejero Dr. Héctor J. Romero Díaz donde se resaltó la importancia de la estabilidad laboral en personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta, indicando:

El accionante es una persona que padece de VIH que se encontraba bajo tratamiento médico y aparte de ser apartado del cargo no fue reubicado mientras continuaba con su procedimiento clínico. (...) En el caso de las personas en situación de debilidad manifiesta, el principio de la estabilidad laboral tiene especial trascendencia, al punto que la jurisprudencia ha reconocido la existencia de una estabilidad laboral reforzada de la que gozan algunos trabajadores, quienes, en razón de su situación de indefensión o debilidad, puedan verse discriminados o afectados por actuaciones y omisiones del Estado o de los particulares. El objetivo de la estabilidad laboral reforzada es garantizar que las personas en condiciones de debilidad gocen del derecho a la igualdad real y efectiva, la que en materia laboral se traduce en la permanencia en un empleo como medida de protección especial ante actos de discriminación, la que debe estar conforme con la capacidad laboral del trabajador.

Sentencia identificada bajo el radicado No. 25000-23-15-000-2009-00348-01(AC) de 2009, consejero Dr. Gustavo Eduardo Gómez Aranguren donde se establece la obligación por parte de las autoridades y particulares de garantizar el derecho a la igualdad cuando los trabajadores ostentan esta condición, por lo cual se observa la siguiente decisión:

La Sala consideró proteger el derecho a la igualdad de la accionante prescrita en el artículo 13 de la Constitución Política y en consecuencia a la estabilidad laboral reforzada, amparo concedido como mecanismo transitorio mientras se adelanta el proceso laboral ordinario que establezca con carácter definitivo la procedencia del reintegro. En tal sentido, se declarará que la terminación del contrato de trabajo de la peticionaria no produce ningún efecto, como consecuencia de lo cual, procede el reintegro de la misma a la labor que venía desempeñando, siempre que así lo permita su estado de salud, de lo contrario, la empleadora deberá reubicar a la señora Lesley Gonzales Sánchez.

En otra ocasión Sentencia 25000-23-42-000-2017-05603-01(AC) de 2018, con ponencia de la Dra. María Elizabeth García González, preceptuó que es contradictorio no poder reubicar a una persona en estado de debilidad manifiesta cuando su porcentaje de pérdida de capacidad laboral es inferior al 50% , toda vez que es posible seguir ejecutando funciones en otro cargo dentro de la entidad, razón por la cual se manifestó que:

(...)JANER ALFREDO PINEDA CANTILLO instauró acción de tutela en contra del Comandante del Ejército Nacional, el Director de Sanidad Militar y el Tribunal Médico Laboral de Revisión Militar y de Policía con el fin de obtener la protección de sus derechos fundamentales al debido proceso, dignidad humana e igualdad los cuales considera vulnerados por haberle denegado una solicitud de reubicación laboral. (...) Es reiterada la jurisprudencia de la Corte Constitucional en la que se ha explicado que la disminución de la capacidad laboral de un integrante de las Fuerzas Militares o de la Policía por debajo del 50%, no significa per se una limitación absoluta para desarrollar otro tipo de funciones dentro de la respectiva institución, toda vez que pueden ser asignados en cargos administrativos, de enseñanza o instrucción.

Así las cosas, se evidencia que existen diversas decisiones emitidas por las altas cortes que al igual que en el acápite anterior pretenden proteger de diversas formas a los sujetos de especial protección, como se ilustra a continuación a través de la siguiente línea jurisprudencial:

Tabla 1. Línea Jurisprudencial de los tribunales de cierre.

<p>Aplica las garantías</p>	<p>Determinar si los tribunales de cierre amparan todo tipo de discapacidad y estado de debilidad manifiesta que pueden ostentar las personas.</p> <p style="text-align: center;"></p> <p>C. Constitucional Sentencia C-824 de 2011 M.P. Dra. María Victoria Calle Correa. SI</p> <p>C. Constitucional Sentencia SU049 – 17 M.P. Dr. María Victoria Calle Correa. SI</p> <p>C. Constitucional Sentencia C-329 de 2019 M.P. Dr. Carlos Bernal Pulido</p> <p>C. Constitucional Sentencia T-320 de 2016 M.P. Dr. Alberto Rojas Ríos</p> <p>C. Constitucional Sentencia SU-040 de 2018 M.P. Dra. Cristina Pardo Schlesinger</p> <p style="text-align: right;"></p> <p style="text-align: right;">C. Constitucional Sentencia T-014 de 2019 M.P. Dra. Gloria Stella Ortiz Delgado</p> <p style="text-align: right;">C. Suprema de Justicia SL38992 de 2010 M.P. Dr. Camilo Humberto Tarquino Gallego</p>	<p>No aplica las garantías</p>
-----------------------------	---	--------------------------------

Tabla 1. Continuación

	<p>C. Suprema de Justicia SL38992 de 2010 M.P. Dr. Camilo Humberto Tarquino Gallego</p> <p>C. Suprema de Justicia SL11411 de 2017 M.P. Dr. Rigoberto Echeverri Bueno</p> <p>C. Suprema de Justicia SL3813 de 2019 M.P. Dr. Fernando Castillo Cadena</p> <p>C. Suprema de Justicia Sentencia 39207 de 2012 M.P. Dr. Jorge Mauricio Burgos Ruiz</p> <p>C. Suprema de Justicia Sentencia SL 13657 de 2015 M.P. Dr. Rigoberto Echeverri Bueno</p> <p></p> <p>C. Suprema de Justicia Sentencia 1360 de 2018 M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo</p> <p>Consejo de Estado Sentencia 11001-03-15-0002019-03826-01(AC) C. Dr. William Hernández Gómez</p> <p></p> <p>Consejo de Estado Sentencia 76001-23-31 000-2009-00670-01 (AC) de 2009 C. Dr. Héctor J. Romero Díaz</p> <p>Consejo de Estado 25000-23-15-000-2009-00348-01(AC) de 2009 C. Dr. Gustavo Eduardo Gómez Aranguren</p> <p>Consejo de Estado 25000-23-42-000-20 17-05603-01(AC) de 2018 C. Dra. María Elizabeth García González</p> <p>Consejo de Estado Sentencia 00073 de 2013 C. Dr. Enrique Gil Botero</p> <p>Consejo de Estado Sentencia 00538 de 2017 C. Dr. William Hernandez Gómez</p>	
--	---	--

Nota: Línea jurisprudencial de los tribunales de cierre, Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia y Consejo de Estado. Por Cortes Zárate, Paula Andrea; Prieto Rivera, Leydi Vanessa, 2020.

Para concluir podemos afirmar que el mecanismo idóneo para fomentar la inclusión social y lograr erradicar la desigualdad que existe para estos tipos poblacionales es por medio del uso adecuado y eficaz de las tecnologías de la información y las comunicaciones junto con la flexibilización laboral, denominada Teletrabajo, el cual analizaremos a profundidad en el siguiente capítulo.

2. El teletrabajo en la realidad colombiana

2.1. ¿Qué es el teletrabajo?

Para indagar sobre esta modalidad de trabajo, debemos adentrarnos en la historia de este fenómeno de inclusión social a través de nuestra legislación laboral, si bien es cierto de entrada la palabra TELETRABAJO, parece de fácil comprensión, para ello es necesario saber, de donde viene tal terminología y cómo surgió.

Nació durante la década del 70, en los EEUU, y en plena crisis del petróleo, el físico Jack Nilles comenzó a pensar formas de optimización de recursos no renovables. Su primera idea fue “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”, tras lo cual creó el concepto de “telecommuting”. Sin embargo, a esa altura el desarrollo tecnológico no estaba lo suficientemente desarrollado para que el teletrabajo sea una realidad masiva.

Uno de los objetivos principales de Jack Nilles, era reducir el traslado de los trabajadores a sus respectivas oficinas, con el fin de disminuir los problemas de transporte y de polución. Por lo tanto, se logró disminuir la contaminación y el traslado innecesario a las zonas de trabajo y, por el contrario, la calidad de vida de los trabajadores y la calidad laboral de las empresas mejoró

De lo anterior se puede decir que esta modalidad es de vieja data, sin embargo hoy en día las entidades públicas y privadas tienen inseguridades al implementarla, pues el conocimiento de aquellas está aún afianzado, con la idea de que toda actividad desarrollada que requiera una remuneración debe presenciarse de manera física y personal, como lo estipula el artículo 5 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, en donde nos menciona la definición de trabajo, como aquella: *“actividad humana y 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 efectuó, en ejecución de un contrato de trabajo.”* (Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social, 1950)

Nótese que esta modalidad nos indica que el derecho y las relaciones laborales, evolucionan mancomunadamente con la sociedad y así mismo está en vanguardia con las tecnologías, ya que todo va en constante transformación y movimiento para nuestro entorno, de ahí que la actividad profesional en el teletrabajo, implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa.

Hasta acá sabemos, que no se requiere presencia física para ejercer esta modalidad, de igual forma la ley 1221 de 2008 nos define el teletrabajo de la siguiente manera:

Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), preceptúa el término “trabajo a distancia” no cuenta con una definición propia y remite al término “teletrabajo”, que se define como trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora, de lo anterior se puede deducir que los conceptos empleados por la OIT, son similares.

De todo anterior se sostiene que el teletrabajo es un instrumento generador de empleo y autoempleo, mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones. Autoempleo porque bajo esta modalidad, los sujetos de especial protección pueden trabajar de manera independiente, toda vez que los ingresos generados entran a formar parte de su patrimonio, otra característica peculiar es que a raíz del teletrabajo la persona se vuelve emprendedor (a), puesto que crean mercados provechosos, un claro ejemplo son las compras on-line, obsérvese que lo que llamábamos instalaciones, oficinas, fábricas, son términos que desaparecen parcialmente al implementar esta forma de flexibilización laboral.

Esto no significa que se deje de lado la modalidad clásica, que refiere a la prestación del servicio, que se hace para el empleador, con la finalidad de que las personas realicen la labor encomendada únicamente a través de tecnologías de información y la comunicación, acá el teletrabajador (sujeto de especial protección), se encuentra subordinado, pero prestando sus servicios fuera del lugar o sitio de trabajo.

2.2. El teletrabajo como medio de inclusión social.

Examinaremos brevemente como la flexibilización laboral, es el medio idóneo para fomentar la inclusión social de los sujetos de especial protección como son los discapacitados, las personas en estado de debilidad manifiesta y mujeres cabeza de familia entre otros.

Avanzando en nuestro razonamiento, hablaremos entonces de las distintas ventajas que tiene el teletrabajo:

Primero, reduce la tasa del desempleo, quiere decir que aumenta la productividad del ser humano; para aquellas personas que se encuentran sin trabajo, siendo estas excluidas de la sociedad por alguna limitación, o en su defecto por la discriminación que funge constantemente en la población, ya sea referente alguna condición o por la no adecuación de instalaciones en los lugares de trabajo.

Esta forma de trabajo, trae como resultado que el nivel de vida de los Sujetos de Especial protección sea adecuado, es decir una vivencia en condiciones dignas, para eso hablaremos sobre la dignidad humana desde la perspectiva de nuestro precedente jurisprudencial.

La sentencia (Sentencia SU-062, 1999) precisó que:

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 1° de la Constitución Política, Colombia es un Estado social de derecho fundado en el respeto de la dignidad humana. La dignidad, como es sabido, equivale al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal. Equivale, sin más, a la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. De esta manera, la dignidad se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa,

cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado colombiano.

Bien ha dicho la Honorable Corte Constitucional en sus reiteradas jurisprudencias que el trabajo dignifica a la persona, en este caso a los sujetos de especial Protección que buscan alcanzar la obtención de sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar, conviene señalar que la familia es el núcleo esencial de la sociedad, por tanto, es necesario preservar el bienestar, no solo del teletrabajador que tiene la calidad de sujeto de especial protección, si no el de su núcleo. Se trae a colación el artículo 5 de la Constitución Política de Colombia: *“El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad.”*

Mencionado lo anterior, se analiza que lo que algunos consideran como VIDA DIGNA, otros no, puesto que este mandato constitucional es tan amplio que abarca no solo las orbitas de Vivienda digna y Derecho a la salud, sino también el ámbito socio-económico, de ahí que el derecho al trabajo enaltezca las capacidades innatas de la persona, en este caso del teletrabajador, más precisamente la (Sentencia T-881, 2002) nos menciona:

La dignidad humana está vinculado con tres ámbitos exclusivos de la persona natural: la autonomía individual (materializada en la posibilidad de elegir un proyecto de vida y de determinarse según esa elección), unas condiciones de vida cualificadas (referidas a las circunstancias materiales necesarias para desarrollar el proyecto de vida) y la intangibilidad del cuerpo y del espíritu (entendida como integridad física y espiritual, presupuesto para la realización del proyecto de vida).

Estos tres ámbitos de protección integran, entendidos en su conjunto, el objeto protegido por las normas constitucionales desarrolladas a partir de los enunciados normativos sobre “dignidad”, principalmente el contenido en el artículo 1 (Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria,...fundada en el respeto de la dignidad humana...), y de manera secundaria los contenidos en los artículos 25 (Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas), 42 (la honra, la

dignidad y la intimidad de la familia son inviolables) y 51 (Todos los colombianos tienen derecho a vivienda digna).

Como se afirmó arriba, la inclusión social es una finalidad del teletrabajo, pero así mismo también es uno de los objetivos del teletrabajo, toda vez que permite que el trabajador excluido de la sociedad se vuelva laboralmente activo en el sector privado o público, es así como el sujeto de especial protección ingresa para ser un activo, y no un pasivo laboral, puesto que se vuelve generador de ingresos y no de pérdidas, de esta forma se mejora la calidad de vida, el entorno social y económico de las personas gracias a los beneficios que trae la implementación de las TIC.

No obstante, se debe tener de presente que Colombia adopto:

La Convención de Naciones Unidas promulgada por la Asamblea de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, la cual reafirma la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición. El artículo 27° establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás. (Ley 1346, 2009)

Así mismo, nuestra normatividad:

Garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad. (Ley 1618, 2013).

Todas estas afirmaciones, se relacionan también con los demás Sujetos de especial protección sin dejarlos de lado, pues el Estado Colombiano ha sido participe en incluirlos socialmente,

siendo este el máximo órgano generador de empleo, de ahí que a través del precedente jurisprudencial estas personas tengan protección especial, por ser estos beneficiarios de una estabilidad laboral reforzada.

Con lo anterior tenemos que la inclusión social es un fenómeno y/o tendencia **a posibilitar que personas en riesgo de pobreza, o de exclusión (Condición Física) tengan la oportunidad de participar de manera amplia en el entorno social**, y así puedan regocijarse en un nivel de vida adecuado a través de la generación de empleo logrando la dignificación de las personas mediante el uso de las TICS.

Actualmente, en la sociedad Colombiana encontramos casos de exclusión, en donde el Estado Colombiano y la empresas del sector privado son los entes más vulneradores de los derechos constitucionales fundamentales, pues estas versan su contratación en las circunstancias de las personas, generando así una serie de calificativos y listas negras, lo cual no es correcto, por ello se trae a colación la siguiente entrevista, realizada por el periódico del Espectador, en la ciudad de Bogotá.

1. ¿La compañía donde trabaja cuenta con un programa de diversidad e inclusión definido?

Del total de entrevistados el 52.6%, respondió que la compañía en la que trabaja tiene en su plan empresarial un programa de diversidad e inclusión definido, mientras el 47.4% manifestó que no hay ninguno.

2. ¿Consideras que trabajar en un ambiente diverso e inclusivo permite alcanzar mejores resultados?

El 98.9% resaltó que trabajar en un ambiente diverso e inclusivo les ha permitido alcanzar mejor sus metas, mientras que el 1.1% dijo que la existencia de un ambiente laboral como este no es tan importante.

3. ¿Te has sentido discriminado en algún proceso de selección en el que hayas participado?

Finalmente, el 9.7% de los encuestados manifestó que fue discriminado en algún proceso de selección, mientras el 90.3% resaltó que en los procesos de selección en los que han participado no fueron discriminados. (Redacción Protección Lider, 2018)

Esto en la ciudad de Bogotá, sin embargo se observa que en los demás Departamentos la suerte no es la misma, toda vez que según el artículo del periódico de la Universidad Nacional de Colombia nos presenta un panorama sobre el gran índice de desempleo observemos en los siguientes aspectos:

Heterogeneidades Geográficas:

Colombia presenta grandes diferencias geográficas en cuanto a su problemática laboral. Como se observa en las principales ciudades de la costa Caribe la tasa de desempleo es de un dígito, en Armenia, Cúcuta y Quibdó supera el 15 %.

A esto se suma que la calidad del empleo también difiere en función de la estructura productiva y la situación y los cambios en las economías regionales. Mientras que Bogotá y Tunja tienen el mejor desempeño comparadas con las demás ciudades, existen graves casos extremos como los de Cúcuta, con una tasa de empleo informal superior al 70 %, y Quibdó, que presenta un nivel de desempleo de 18 %.

En el primer caso, la ciudad ha sido impactada por el aumento de la oferta laboral asociada con la migración de Venezuela, que implica en el corto plazo que la población acepte puestos de trabajo informales o se inserte en el “rebusque”, mientras que en Quibdó persiste el abandono institucional y el rezago económico que conduce a que, a pesar de no tener una elevada participación laboral, la tasa de desempleo sea la más elevada del país.

Situación de grupos poblacionales:

Un aspecto importante de la problemática laboral del país es la situación que enfrentan grupos poblacionales como las mujeres, los jóvenes y los trabajadores pobres y de baja

calificación. Las mujeres tienen una participación laboral inferior en 20 % respecto a la de los hombres; aun así, su desempleo es considerablemente mayor (13,9 % y el de los hombres 9,2 %), lo que evidencia su exclusión en el mercado laboral. A esto se suma la segregación en actividades de baja calidad como el empleo doméstico y el trabajo no remunerado. Un aspecto que sigue siendo problemático es la menor remuneración a las mujeres por el mismo trabajo y nivel de calificación que los hombres (en promedio 14 %).

La tasa de desempleo de los jóvenes es de 23,5 %; ellos presentan mayor inestabilidad en el empleo y aunque se ocupan menos como independientes, lo hacen en una buena proporción como asalariados sin ningún tipo de contrato ni garantía laboral. (Torres, 2018)

De ahí que sea decisivo que las entidades estatales y las empresas del sector privado promuevan la modalidad de flexibilización laboral del Teletrabajo esto con el fin de generar trabajo para los grupos más vulnerables, pero sobre todo para reducir la informalidad, y la desigualdad, pues es claro que el trabajo genera producción y es un medio de autorrealización personal tanto para el individuo como para su núcleo familiar.

Finalmente, se menciona que la deserción de trabajo incita efectos contradictorios en el ser humano, y aún más en los sujetos de especial protección ya que de encontrasen en un entorno de desempleo y de discriminación se aumenta emociones de incertidumbre, fracaso negatividad, depresión y angustia, es por ello que la utilización de las tecnologías de la información y comunicación permiten integrar a los sujetos de especial protección y al resto de personas para lograr sentirse importantes en su entorno social, toda vez que se vuelven productivos en su medios laborales y familiares.

2.3. Modalidades del teletrabajo

Para iniciar a indagar sobre este capítulo, se hace necesario explicar una serie de conceptos, las cuales encontramos en la ley 1221 de 2008 que nos dispone la promoción y regulación del Teletrabajo.

En primera medida en Colombia el teletrabajo consta de tres formas estas son: autónomos, móviles y suplementarios, los cuales entraremos a definir según el artículo 2 de la ley en mención, la cual preceptúa:

***Autónomos:** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.*

***Móviles:** son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.*

***Suplementarios:** son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.*

Visto lo anterior, decimos que en Colombia a diferencia de otros países tiene una excelente legislación referente a esta modalidad contractual de trabajo, pues la mediana intervención del Estado se enfrenta a una realidad jurídica (TRABAJO- TICS) en donde es una obligación y un deber que sus ciudadanos, entre estos los sujetos de especial protección tengan una vivencia en condiciones dignas y se incluyan mutuamente al entorno social reduciendo el índice de pobreza, pero sobre todo generando productividad.

Ahora bien, es menester dejar claro que el contexto de la sociedad va evolucionando y a esto nos referimos a la implementación del mundo digital y tecnológico, pero también es claro que las TICS deben trabajar asociadamente al servicio del ser humano bajo los principios de un Estado Social de Derecho, esto es dignidad humana, libertad, justicia e Igualdad, con esto queremos decir que las Tecnologías de la comunicación y la información no pueden vulnerar los principios bases del Estado Colombiano, y más aún es el ser humano quien debe tener el control sobre los medios informáticos y digitales no al contrario, ya que entonces se estaría vulnerando el pilar fundamental de la DIGNIDAD y sobre todo desdibujando el vínculo laboral del contrato de trabajo, por ello se hace necesario que el trabajador y el empleador cumplan de manera correcta los parámetros establecidos para teletrabajar. De esta forma estaríamos fomentando socialmente la inclusión de los Sujetos de Especial Protección que se encuentran desempleados.

Por consiguiente tenemos que las modalidades del teletrabajo en Colombia traen beneficios por ejemplo: la existencia de un ambiente sano, disminución de espacio o planta física, reducción de costos para ambas partes, flexibilización de horarios liberado de estrés, mejoramiento al medio ambiente, generación de empleo e inclusión social, etc.

De igual forma se desprende que las empresas del sector público y del sector privado no han querido implementar en su totalidad la modalidad del teletrabajo en razón a que esta flexibilización laboral es innovadora por el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, pero si somos suspicaces nos podemos dar cuenta que hay ciertas situaciones jurídicas que ya se han venido realizando en el sistema tradicional de trabajo, de ahí que guarden similitud respecto al teletrabajo, un claro ejemplo: es la vinculación, los aportes al sistema de seguridad social integral, los riesgos laborales en el teletrabajo, la jornada laboral de los teletrabajadores entre otros.

En consecuencia, se trae a colación los aspectos laborales del teletrabajo según el Decreto 884 de 2012 el cual establece:

***Artículo 3°.** Contrato o vinculación de teletrabajo. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:*

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

4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

Parágrafo. *En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador.*

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

Artículo 7 *Los Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral. Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA-.*

Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte del empleador al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

Artículo 8. *Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos profesionales. Las obligaciones del empleador y del teletrabajador en seguridad y previsión de riesgos profesionales son las definidas por la normatividad vigente. En todo caso, el empleador deberá incorporar en el reglamento interno del trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada o entidad pública.*

Artículo 10. *Auxilio de transporte, horas extras, dominicales y festivos para los teletrabajadores. Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte.*

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social o en el Decreto-Ley 1042 de 1978, para los servidores públicos, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

Finalmente se concluye, que tanto la modalidad tradicional como la modalidad innovadora son similares, obsérvese que al ser un Estado Social de Derecho siempre se dignificara al ser humano, es por ello que el uso de las TICS debe conllevar al progreso social y económico esto mediante la intervención del Estado toda vez que él controla, vigila y sanciona a las empresas que vulneren y afecten los derechos fundamentales, para ejemplificar el derecho constitucional de trabajo, por ello decimos que siempre se debe optar por educar y enseñar cómo funciona esta modalidad, de ahí que la normatividad implementada por el Gobierno Nacional permita vincularnos a los procesos de globalización, pero sobre todo integrarnos con la mayoría de sectores a través de las TICS y la legislación vigente.

3. Las tecnologías de la información y de la comunicación en el campo laboral.

3.1. ¿Qué son las TICS?

Las Tecnologías de la información y las comunicaciones se conocen a grosso modo como un grupo de herramientas tecnológicas que se han venido fortaleciendo para romper distintas barreras sociales, que a su vez lo único que generan es retroceso al desarrollo de la comunidad.

También es conocida como una forma de procesamiento de la información, la cual se ha convertido en una herramienta de la sociedad, toda vez, que los individuos de la misma necesitan de ella, no es posible en pleno siglo XXI concebir una sociedad sin uso de las tecnologías y mucho menos de los medios de comunicación. Las TIC se han convertido en un aliado del ser humano, porque lo que hacen es facilitar la vida en comunidad. Se dice que:

El uso de las TIC, permite la creación de nuevas estructuras y civilizaciones con diferenciaciones bien marcadas, según sea su uso, las cuales impactan la calidad de vida, el bienestar, el medio ambiente, la salud y muchos otros aspectos de la cotidianidad de cualquier ciudadano. (Havriluk, 2010)

Son tan amplios los campos de acción sobre las tecnologías de la información y las comunicaciones, que se han transformado en la fuente principal de los emprendedores; en la actualidad el uso de estas herramientas es elemental al momento de crear empresa, ni decir de las empresas que se quieren mantener vigentes; definitivamente el uso de las herramientas tecnológicas no es excluyente sino al contrario es incluyente porque son dinámicas y logran adaptarse a las necesidades de cada sociedad u organización. Además:

Las TIC hacen posible un mayor trabajo en red, que pone la información suficiente y oportuna para tomar decisiones y responder a las exigencias del mercado, a la vez que se desarrollan estrategias para la aplicación de estas tecnologías es por eso que las empresas desarrollan su actividad en un nuevo “entorno digital” para realizar comercio electrónico de forma natural. (Castillo, 2014)

3.2. Uso de las TICS en alianza con el Teletrabajo.

En el campo laboral podemos observar que las Tecnologías de la información y las comunicaciones son fundamentales, ya que hacen parte de las herramientas con las que cualquier empresa debe contar para poder avanzar dentro de un mercado competitivo como es el que enfrenta Colombia en la actualidad.

Por ello, el objetivo principal de las TICS es facilitar el día a día del ser humano, evidencia que se obtiene cuando miramos el impacto positivo que tienen porque genera beneficios a las dos partes contractuales, es decir, empleador y trabajador; quienes serán los mayores favorecidos con la implementación de nuevas tecnologías que les permiten estar a la vanguardia.

Como las TICS se encargan de simplificar las tareas a ejecutar, reducir el tiempo en la producción en miras de amparar el objeto social del empleador, esta es una de las grandes ventajas de las TICS y el Teletrabajo, las cuales se pueden ajustar las necesidades de la organización, sin embargo este tema se abordara en el siguiente acápite.

Así las cosas, se evidencia como el Teletrabajo se ajusta al ritmo empresarial, es decir, se puede hacer uso de la figura del teletrabajador de acuerdo a la modalidad que le sea más beneficiosa al empleador y por consiguiente también cumpla los requerimientos del trabajador; generando un provecho conjunto.

Ahora bien, desde el punto de vista del empleador (contratante) hallamos una respuesta favorable hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales, empezando porque se emplearía una metodología de trabajo por competencias, de esta manera no se trata de que el trabajador cumpla un mayor número de horas laborales, lo esperado es ejecutar a cabalidad las metas o proyectos asignados.

El resultado final es una mayor productividad, y se estaría logrando un trabajo enlazado con el trabajador porque se mejoraría su calidad de vida. El esquema organizacional para la actualidad ha sufrido y se encuentra en constantes cambios por esa razón se debe migrar a nuevas

ideas, dejando de un lado los métodos arcaicos que producen un déficit en la productividad de la sociedad.

Es importante tener en cuenta que cuando una empresa busca productividad debe pensar en las personas que hacen parte de su equipo de trabajo, toda vez que si el trabajador, se encuentra motivado y satisfecho con la labor que ejecuta se vuelve mucho más útil, a comparación de un trabajador el cual solo se limita a ejecutar sus funciones como lo estipulan en la norma y/o contrato, por consiguiente no tiene un ambiente laboral prospero, los resultados se verán pero la eficacia de los mismos serán totalmente diferentes; ese es el momento preciso donde las TICS forman una alianza con el Teletrabajo para facilitar la vida del empleador y el empleado, porque con ellas puede generar mayor producción, reducción de costos y mejorar la calidad de vida de los trabajadores, lo cual es el pilar para el buen desempeño de una organización, en el entendido que su clave es el talento humano.

Ahora, analicemos la situación desde la perspectiva del trabajador, empecemos indicando que entre las principales motivaciones para cualquier trabajador que desea sobresalir socialmente esta: la familia, encontrar una estabilidad económica y el crecimiento profesional – personal. Pero, si se implementa un mecanismo de flexibilización laboral como es el Teletrabajo va a permitir que los trabajadores comiencen a tener una motivación superior porque van a desarrollar sus labores desde espacios cómodos como puede ser su hogar, también van a optimizar su tiempo porque no tendrán que desplazarse y tolerar trancones extenuantes, las condiciones laborales serán respetadas y tendrán continuas posibilidades de crecimiento.

De esta manera se evidencia que los beneficios si pueden ser compartidos entre las partes y el costo de la inversión será mínimo a comparación de las ganancias que se pueden generar a mediano plazo; adicionalmente se debe visualizar cómo esta herramienta puede ser utilizada para ayudar a sujetos de especial protección constitucional, como las personas que tiene algún tipo de limitación en su salud, o las mujeres madre cabeza de familia, entre otras. Las cuales diariamente se deben enfrentar a diversas barreras para poder acceder a un empleo de calidad que se ajuste a sus necesidades; la política laboral a través de una alianza entre las TICS y el teletrabajo resultan siendo el mecanismo idóneo para poder ayudar a fomentar la inclusión social de esta población que cuenta con toda la capacidad intelectual para ejecutar las labores.

Adicionalmente, podemos ver como a través del artículo 13 del Decreto 884 de 2012, se crea un trabajo conjunto entre el ministerio de la tecnología de la información y las comunicaciones y el ministerio del trabajo, con el propósito de:

- 1. Promover el uso, apropiación y masificación de las tecnologías de la información y las comunicaciones mediante la promoción, difusión y fomento del teletrabajo.*
- 2. Promover e impulsar la cultura del teletrabajo incrementando el uso y apropiación de las tecnologías de la información y las comunicaciones.*
- 3. Promover la inclusión laboral de población con discapacidad mediante el teletrabajo, a través del acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones para el contacto entre el trabajador y la empresa.*
- 4. Apoyar al Ministerio de Trabajo en la formulación planes y programas que incentiven la implementación de prácticas de teletrabajo.*

En la actualidad, existen grandes retos para los empresarios de la sociedad Colombiana porque lamentable la gran mayoría aun guardan una idea incorrecta sobre las implicaciones que puede traer la vinculación laboral de una persona discapacitada, una madre cabeza de familia o una persona en situación de debilidad manifiesta; consideran que esto trae: ausentismo laboral, menor productividad, el cumplimiento de metas se va ver truncado y por ultimo económicamente no será viable, todas esas hipótesis erradas generan que indirectamente se discrimine a esos tipos poblacionales y se frustra la idea de fomentar la inclusión social.

Ante todo se trata de un trabajo que debe estar en continuo avance con la implementación de las TICS en las organizaciones y de los proyectos pilotos para poner en funcionamiento el teletrabajo como política laboral que propende a la fomentación de la inclusión de los sujetos de especial protección constitucional.

Es importante demostrarle a las organizaciones que si se desean ejecutar cambios positivos, se pueden hacer siempre que se tenga la disposición de apostar por nuevas alternativas de flexibilización laboral, por ello en el siguiente acápite se desarrollaran algunas ventajas que traen consigo las TICS en las organizaciones desde una política laboral inclusiva.

3.3. Ventajas de la implementación de las TICS para las organizaciones desde una política laboral inclusiva.

Como se ha podido apreciar de los acápites anteriores, los beneficios que traen la implementación del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones son innumerables con relación a la implementación de una política laboral inclusiva a través del teletrabajo podremos encontrar algunas de ellas como:

- Se encargan de fomentar el emprendimiento porque busca distintos canales informáticos para que las personas tengan acceso a un empleo en condiciones dignas y ajustadas a su realidad social.
- Facilitan la vida diaria del ser humano porque pueden mantener un constante monitoreo de las actividades laborales a desarrollar.
- Reducen los costos en espacios físicos (estructuras, edificaciones) para el desarrollo de las laborales encomendadas.
- Siempre se está a la vanguardia e innovar que es lo que exige el mercado laboral en la actualidad.
- Fomentar la inclusión social de personas en condiciones de vulnerabilidad, discapacidad o apoyo a las madres cabeza de hogar.
- Mejoran la calidad de vida de los trabajadores y dignifican su laboral dentro de las organizaciones.
- Se ajusta a los requerimientos de la sociedad mercantil.
- Fomenta el desarrollo de un modelo basado en la hoy denominada “economía naranja”, por el hecho de haber reducción de la huella de carbono al evitar desplazamiento dispendiosos.
- Optimización del tiempo de trabajo, lo que trae consigo mayor productividad.
- Reducción del trabajo bajo presión por consiguiente un desarrollo optimizado de los trabajadores para el cumplimiento de metas u objetivos planteados por las organización.
- Amplitud en el reclutamiento de personal altamente capacitado para el desarrollo del objeto social de la organización.

Así como estas hay muchas más ventajas que se representan por la implementación de las TICS como aliado del teletrabajo para la inclusión social de los sujetos de especial protección. Además, podemos observar como:

El teletrabajo puede convertirse en un gran aliado para incrementar la productividad puesto que permite que la ubicación geográfica ya no sea una limitación para las organizaciones a la hora de contratar nuevo talento humano y que los costos en asuntos como transporte y mantenimiento de oficinas se reduzcan. Pero requiere un gran compromiso y eficiencia por parte de los colaboradores para alcanzar los objetivos sin contratiempos. (Dueñas, Ascendo.blog, 2015)

Con relación al trabajador, debemos tener de presente que estaríamos implementando una mejora abismal en su calidad y estilo de vida, lo cual podría provocar que exista:

*Una mayor **conciliación** entre la vida laboral y la personal. Aunque la recomendación es no mezclar asuntos personales mientras se está trabajando, esta flexibilidad permite atender ese tipo de asuntos cuando son urgentes. La comodidad que genera el ambiente familiar para desempeñar el trabajo ayuda a **equilibrar** las cargas. (Dueñas, Acsendo.blog, 2015)*

Como se señaló anteriormente lo que hace el teletrabajo es generar mayor productividad, logrando que se concreten resultado gratificante; reforzando la teoría del beneficio bipartito y afirmando que es una valiosa estrategia de inclusión social.

Por otro lado, la autoridad judicial también ha puesto de su parte, siendo así como la honorable Corte Constitucional a través de su sentencia T-254 de 2016 con ponencia del Dr. Luis Guillermo Guerrero Pérez, se encargó de demostrar como el teletrabajo se ha convertido en el instrumento por excelencia para combatir las barreras de acceso para la población que presenta alguna mengua en su estado de salud, por ello indica que:

De esta manera, 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.

Así mismo, se destaca que el Estado debe cumplir con un papel fundamental, toda vez que:

Los Estados deben velar por asegurar la prestación de apoyo adecuado en materia de ingresos a las personas con discapacidad que, debido a la discapacidad o a factores relacionados con ésta, hayan perdido temporalmente sus ingresos, reciban un ingreso reducido o se hayan visto privadas de oportunidades de empleo. Los Estados deben velar por que la prestación de apoyo tenga en cuenta los gastos en que suelen incurrir las personas con discapacidad, y sus familias, como consecuencia de su discapacidad. (Sentencia T-254, 2016)

Como instancia final, se deduce que si se logra concientizar a la sociedad y usar el poder del Estado, es posible generar cambios positivos para este tipo poblacional a través del teletrabajo, además que como lo ha dicho la Corte Constitucional: *“la implementación de dinámicas como el teletrabajo se enmarca dentro de los citados objetivos y corresponde a una aplicación concreta de las TIC en el mundo laboral.”* (Sentencia T-254, 2016)

4. Políticas públicas (política laboral)

4.1 ¿Qué son las políticas públicas y cómo influyen dentro de la sociedad?

Abordaremos este capítulo, preguntándonos lo siguiente: ¿Que es una política pública social?, bien ha dicho La Comisión Económica para América Latina y el Caribe que: “*son soluciones específicas de cómo manejar los asuntos públicos, así mismo permiten orientar la gestión de un gobierno para alcanzar sus objetivos*” (Lucy, 2011)

De igual forma el Departamento Nacional de Planeación (DNP) preceptuó:

Que toda política pública debe tener desde su formulación un enfoque de derechos, es decir, que deben estar orientadas a la promoción y protección de los derechos humanos y en cumplimiento de este propósito, puesto que es importante que las entidades conozcan las condiciones sociales, económicas, culturales de la población objetivo y su entorno. (Planeación, 2015)

De lo anterior se puede inferir que la creación de una política pública social trae consigo el cumplimiento de un objetivo gubernamental, caso en concreto la inclusión de los sujetos de especial protección, de ahí que se fomenten instrumentos de promoción para la población discriminada, claro ejemplo es el Registro para la localización y Caracterización de las personas con discapacidad RLCPD, el cumplimiento de responsabilidades que el Estado Colombiano tiene a cargo por la fuerza vinculante de los tratados internacionales de derechos humanos, los convenios de la OIT, la legislación interna como son la Constitución y la ley.

Sin embargo y no menos importante se debe tener lucidez en que las políticas públicas de inclusión social no son unilaterales, es decir no es una sola parte la que impone la obligación y la que tiene poder de decisión de ahí que en el ámbito de una política laboral se tenga presente los partícipes (EMPLEADOR- TELETRABAJADOR), estos son de suma importancia para la

garantía de un trabajo decente al momento de firmar el contrato de trabajo o el acuerdo de teletrabajo toda vez que es la expresión de la voluntad lo que valida el documento firmado.

En pocas palabras las políticas públicas de inclusión social propuestas por el Estado Colombiano, versan sobre la esfera de la dignidad humana y vivencia digna, por lo cual al fomentar el teletrabajo brinda la oportunidad de participar activamente en la sociedad, así mismo conviene destacar que para evitar el aumento de personas desempleadas el Gobierno Nacional ha implementado en varias instituciones Estatales herramientas tecnológicas, como son: las plataformas virtuales de trabajo (elempleo.com, covioriente.co, serviciodeempleo.gov.co), entre otras.

Es por ello que Colombia al ser un Estado Social de Derecho debe garantizar el nivel de vida necesario, sin discriminación en el ámbito laboral, es más podemos encontrar que la Ministra del Trabajo Alicia Arango Olmos, ha venido socializando en todo el territorio Colombiano la nueva política pública de empleo del país, la cual busca ofrecer mejores servicios para la población, con énfasis en aquellos que enfrentan barreras para acceder al mercado laboral y a la seguridad social, claro ejemplo los sujetos de especial protección.

Dicho lo anterior, se trae a colación la entrevista realizada por el periódico el Tiempo, a la Ministra de Trabajo Alicia Arango Olmos, en donde se puede evidenciar claramente las bases de una Política laboral incluyente para todos.

1. *¿Anuncia usted una reforma laboral que incluya qué?*

Primero, respetar los derechos adquiridos. Segundo, que se pueda contratar de muchas maneras y para muchas cosas. Tercero, contratar por horas.

2. *¿cómo se respetan los derechos adquiridos si su fórmula los desconoce?*

No se puede desconocer que la mayoría de los trabajadores son informales. El 60 % son informales, es la cifra nacional, en el campo hay 85 % de informalidad. La reforma laboral busca darles derechos a quienes no los tienen. Por ejemplo, 44 % de los trabajadores colombianos ganan menos de un salario mínimo y no tienen derecho a prestaciones sociales. Es un tema que se llevará a la Mesa de Concertación.

3. ¿Es decir que la reforma va dirigida fundamentalmente para nuevos trabajadores?

Para nuevos trabajadores y para nuevas formas de contratación.

4. ¿Y cómo enfrentar el altísimo desempleo de mujeres?

Iniciativas como Paridad de Género, que estamos trabajando con el BID y el Foro Económico Mundial, el programa Equipares, compartir la licencia de maternidad con los papás, la inclusión laboral y flexibilidad horaria. En este punto, quiero aclarar que no pretendemos que la mujer trabaje menos horas, sino que tenga la posibilidad de escoger su horario de trabajo de acuerdo con sus necesidades familiares.

5. ¿Y el caso de los jóvenes, con un desempleo superior al 20 %?

El Gobierno se ha propuesto como prioridad el empleo para los jóvenes. Teniendo en cuenta los avances en la tecnología y la digitalización, tenemos la obligación de formar para el trabajo con pertinencia. El Plan Nacional de Desarrollo tiene un artículo que compromete a las entidades del Gobierno a reformar las plantas de personal, para que el 10 % de la planta sea para personas de entre 18 y 28 años aún sin experiencia. El emprendimiento y la economía naranja son otras herramientas.

6. La Oede, a la cual ingresó el país, en un informe que acaba de revelar dice que Colombia es una de las pocas naciones donde las personas no están descansando. Señala que el 26,6 % de ellas trabajan más de 50 horas semanales, lo que representa largas jornadas laborales y poco descanso...

La gente tiene que trabajar menos y producir más. Que se mida por resultados y no por kilómetro de tiempo el valor del trabajo.

7. Usted dice flexibilizar las normas, ¿cuánto tiene el código laboral vigente?

Más de 50 años.

8. ¿Es decir que tiene que reformarlo para flexibilizarlo?

El país está necesitado de una reforma laboral, y eso hay que estudiarlo en la Mesa de Concertación tripartita, trabajar sobre la realidad laboral de Colombia, porque los empresarios van a seguir trayendo tecnología; el mundo cambió. La gente trabaja por horas, a los muchachos no les gusta ni siquiera ir a la oficina, trabajan desde su casa. Digitalmente. (Amat, 2019)

Sumado a esto, la Ley 1221 de 2008 por medio de la cual se establecieron las normas que van a servir para promover y regular el teletrabajo, menciona en su artículo 3, lo siguiente:

POLÍTICA PÚBLICA DE FOMENTO AL TELETRABAJO. Para el cumplimiento del objeto de la presente ley el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de la Protección Social, formulará, previo estudio Conpes, una Política Pública de Fomento al teletrabajo. Para el efecto, el Ministerio de la Protección Social contará con el acompañamiento del Ministerio de Comunicaciones, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el SENA, y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales–DIAN.

En tal sentido, se hace evidente el deber que tiene el Estado para crear las políticas públicas encaminadas a brindar una protección especial a estos sujetos, pero debe contar con la participación activa de los trabajadores, como lo ha indicado la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional C-351 de 2013, con ponencia del magistrado Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, el cual ha preceptuó que:

La participación de los trabajadores en la implementación de políticas públicas que puedan afectarlos directamente, constituye una exigencia que no sólo desarrolla los artículos constitucionales, sino que también es una exigencia dentro de un paradigma participativo de la democracia.

Adicionalmente, dentro de su pronunciamiento se resalta que:

La concertación de políticas laborales y salariales se concluye que en Colombia no se puede adoptar ninguna política pública laboral o salarial, si previamente no se ha convocado a la Comisión de Concertación para que en ella se presente, debata y se

acuerde el contenido de la decisión de tal manera que ella sea el resultado del consenso o por lo menos para que haya sido previamente discutida con miras a lograr su concertación.

Por lo tanto, ni el Congreso de la República ni el Gobierno Nacional pueden adoptar políticas públicas, si ellas no son el resultado del consenso tripartito o si por lo menos no fue surtido, como requisito de procedibilidad, el mecanismo de concertación previa. (Sentencia C-351, 2013)

Esto lleva a pensar que el legislador en medio de su regulación para la inmersión del teletrabajo en el campo laboral había sido precavido y previo que debían implementarse diversas políticas públicas que fomenten el uso de esta modalidad de flexibilización laboral. Sin embargo la autoridad judicial también se ha encargado de realizar este trabajo, el cual parte de establecer políticas públicas claras a una política laboral inclusiva, por esta razón es pertinente traer a colación la sentencia C- 571 de 2017, con ponencia del Dr. Alejandro Linares Cantillo por medio de la cual se establecen algunos beneficios del sistema de protección social y seguridad social, sosteniendo que son:

Un conjunto de políticas orientadas a disminuir la situación de vulnerabilidad y a mejorar la calidad de vida de los colombianos, especialmente de los más desprotegidos, para obtener como mínimo los derechos a la salud, la pensión y al trabajo.

Aunado a lo anterior, se afirma que:

El concepto de seguridad social hace referencia al conjunto de medios de protección institucionales frente a los riesgos que atentan contra la capacidad y oportunidad de los individuos y sus familias para generar los ingresos suficientes en orden a una subsistencia digna. (Sentencia C-571, 2017)

De lo anterior se pudo concluir que las políticas públicas en este caso la (POLITICA PUBLICA LABORAL),conciernen a la sociedad, ya que son un mejoramiento a los entornos, sociales, económicos y culturales del país en donde el ser humano debe gozar de los beneficios y oportunidades para un progreso socio-laboral amplio y que mejor que se trabaje con la coalición de las Tecnologías de la información y la comunicación y el Ministerio de Trabajo, bien es

sabido que la mediana intervención del Estado es necesaria para cumplir con las metas y objetivos de empleo, en especial para aquellos sujetos que son vulnerables a las acciones de otros, en virtud de lo antes mencionado se tiene entonces que no se pueden desconocer las problemáticas de discriminación en el sector laboral dado que si bien el trabajo es un derecho también es una obligación estatal suministrar y proveer de empleo o trabajo a los más vulnerables (Sujetos de Especial Protección.), para que sean participativos y proactivos.

Conclusiones

1. La sociedad Colombiana cuenta con un número significativo de sujetos catalogados jurisprudencialmente como de especial protección, los cuales no están viendo resguardados sus derechos.
2. Se requiere de manera eminente la fuerte intervención del Estado, toda vez que la desigualdad se ha tornado en una acogedora problemática social.
3. Existen los mecanismos idóneos y eficaces que logran generar un cambio en la calidad de vida de estos tipos poblacionales, solo hace falta un trabajo conjunto entre los empleadores, trabajadores y el Estado.
4. Es posible fomentar una política laboral inclusiva como lo es el teletrabajo, sin embargo es importante que se plateen algunos cambios por todo el conglomerado social Colombiano.
5. Se requiere de una sociedad educada y actualizada para poder hacer un uso eficiente y eficaz de las tecnologías de la información y comunicaciones, haciendo de ellas unas herramientas inclusivas para el desarrollo de una sociedad como la nuestra, que ostenta diferencias y brechas laborales tan marcadas.
6. Necesitamos la implementación de buenas políticas públicas que se encarguen de capacitar, instruir y brindar la información necesaria para formar a personas capacitadas en los medios informáticos, al punto de poder generar esa alianza que requiere una política laboral inclusiva.
7. El teletrabajo es un mecanismo de inclusión social por excelencia, el objetivo de su creación aparte de mantener una sociedad a la vanguardia, es generar beneficios para las partes contractuales; así las cosas es un mecanismo de flexibilización laboral que propende por mejorar el bienestar y la calidad de vida de las personas que no se encuentran en las mismas condiciones que otros.

8. Referente a las garantías y derechos de los teletrabajadores, estos deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral, De conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.

9. Se evidencia claramente que el teletrabajo es una excelente herramienta para los Sujetos de Especial Protección, toda vez que se logra una reducción en los costos operacionales, transporte, ambiente sano además de lograr generar empleo y compartir tiempo alrededor de sus familias.

10. La ley 1221 de 2008 por la cual se establecieron las normas para promover y regular el Teletrabajo expreso igualdad de trato entre teletrabajador y trabajador en aspectos como: Derecho de constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan, Protección en materia de Seguridad Social, Remuneración, Acceso a la formación tecnológica, Protección de la maternidad, Respeto a la intimidad y privacidad del trabajador.

11. Se dilucido que el teletrabajador tiene los mismos derechos y garantías laborales que un trabajador que está vinculado mediante contrato de trabajo, o que presta su servicio de manera personal, lo anterior quiere decir que el teletrabajo no implica la agravación, vulneración ni desmejoramiento de los derechos laborales obtenidos, ni mucho menos el menoscabo de las condiciones laborales existentes, de ahí que esta modalidad debe ser utilizada para optimizar y regenerar la calidad de vida del trabajador y la productividad de la entidad o empresa, por ende en ningún momento se modifica el contrato de trabajo, tener de presente que según la ley 1221 de 2008 indico que es un acuerdo que se anexa al contrato de trabajo de quien ya venía laborando o en su defecto es solamente acuerdo para las personas nuevas que ingresan ante esta modalidad laboral.

12. Finalmente con este proyecto de grado, se dilucido que la modalidad del Teletrabajo, trae consigo la evolución tecnológica y digital, pero además se pueden analizar que la finalidad primordial de esta forma de flexibilización es la inclusión de sujetos de especial protección en el ámbito laboral, cuya idea es que el ser humano sea proactivo, pues al dignificar el trabajo la persona de especial protección tiende a cambiar su entorno económico, familiar y social, de ahí que se mejore paulatinamente las relaciones interpersonales a través de los medios informáticos

y tecnológicos que traen como resultado la reducción del alto índice de desempleo y discriminación.

Referencias Bibliográficas

- Amat, Y. (07 de 10 de 2019). Ministra de trabajo releva bases de la reforma laboral. *El Tiempo*, pág. 1.
- Arráez, M.; Calles, J.; Moreno de Tovar, L. (2006). La Hermenéutica una actividad interpretativa. Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152006000200012
- Bernal, D., & Padilla, A. (2017). Los sujetos de especial protección: construcción de una categoría jurídica a partir de la constitución política de 1991. *Revista Jurídicas*, 60.
- Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social (07 junio de 1951). Decreto Ley 3743. Bogotá, Colombia: Diario Oficial No. 27.622. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo>
- Constitución política de Colombia [Const.] (20 de julio de 1991) Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Congreso de la Republica. (16 de julio de 2008) Ley 1221. El teletrabajo. Diario Oficial No. 47.052 https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf
- Congreso de la Republica. (31 de julio de 2009) Ley 1346. Aprobación convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Diario Oficial No. 47.427 http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1346_2009.html
- Congreso de la República. (27 de febrero de 2013) Ley 1618. Por medio de la cual se establecen disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de personas con discapacidad. Diario Oficial No. 48.717 <https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/LEGISLACION/LEY%20ESTATUTARIA%201618%20DE%202013.pdf>
- Contreras, E. O., Pedraza, A. C., & Herrera, C. (25 de Junio de 2015). La inclusión social de la fuerza laboral en Colombia. ¿En contravía de lo sostenible? Colombia.

Dueñas, F. C. (10 de Febrero de 2015). *Acsendo.blog*. Recuperado el 25 de Octubre de 2019, de Acsendo.blog: <https://blog.acsendo.com/7-ventajas-del-teletrabajo/>

Dueñas, F. C. (16 de julio de 2015). *Ascendo.blog*. Recuperado el 25 de octubre de 2019, de Ascendo.blog: <https://blog.acsendo.com/las-cifras-del-teletrabajo-en-colombia/>

Hernandez Rios, M. I. (2015). El concepto de Discapacidad: De la enfermedad al enfoque de derechos. *Revista CES Derecho*, 55.

Lucy, W. (25 de 11 de 2011). *Comisión Económica Para América Latina y el Caribe*. Recuperado el 06 de 11 de 2019, de Comisión Económica Para América Latina y el Caribe : https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/4/45114/Pol%C3%ADticaspublicasenALC_Winchester.pdf

Ministerio del trabajo. (30 de abril de 2012). Decreto 884. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 48.417 <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1183842>

Olivera, N., & Tello, C. (2010). Inclusión social y Teletrabajo ¿Sociedad de la Información o Sociedad de Control? . *Revista Derecho y Ciencias Sociales* , 305.

ONU. (01 de Enero de 2006). *Ministerio de Salud*. Recuperado el 17 de Agosto de 2019, de Ministerio de Salud: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/DisCAPACIDAD.aspx>

Planeación, D. N. (22 de Septiembre de 2015). *Departamento Nacional de Planeación DPN*. Recuperado el 06 de Noviembre de 2019, de Departamento Nacional de Planeación DPN: <https://www.dnp.gov.co/programa-nacional-del-servicio-al-ciudadano/Herramientas-Servicio/Soluciones%20para%20la%20inclusi%20social/Paginas/Inclusion-en-Politic-Publicas.aspx>

Redacción Protección Líder. (23 de Diciembre de 2018). Inclusión Laboral en Colombia, un camino por recorrer. *El Espectador*, pág. 1.

Robledo Silva, P., & Ramirez Cleves, G. (2014). La jurisprudencia constitucional colombiana en el año 2013: El control de constitucionalidad por sustitución y el amparo reforzado a los sujetos de especial protección constitucional. *Anuario Iberoamericano de Justicia constitucional*, 610.

Corte Constitucional de Colombia Sentencia SU-062 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto, 04, de Febrero de 1999). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/SU062-10.htm>

Corte Constitucional de Colombia Sentencia T-881 (MP. Eduardo Montealegre Lynett, 17, de Octubre de 2002). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/t-881-02.htm>

Corte Constitucional de Colombia Sentencia SU-388 (M.P. Clara Ines Vargas Hernandez, 13, de Abril de 2005). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=67227>

Consejo de Estado Sentencia 76001233100020090067001 (CP. Héctor J. Romero Díaz , 09, septiembre de 2009). http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol_7a25afb217174aec9967d04f08b1e88c

Corte Suprema de Justicia Sentencia SL38992 (MP. Camilo Tarquino Gallego, 03, Noviembre de 2010). http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol_990953ffb8dba086e0430a010151a086

Corte Constitucional Sentencia T-167 (MP. Juan Carlos Henao Perez, 11, de marzo de 2011). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-167-11.htm>

Corte Constitucional Sentencia T -735 (MP: Alberto Rojas Rios, 17, de Octubre de 2013). <https://corte-constitucional.vlex.com.co/vid/-514046786>

Corte Constitucional Sentencia C-351 (MP. Jorge Ignacio Pretel Chalbuji, 19, de Junio de 2013). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/C-351-13.htm>

Corte Constitucional Sentencia T-320 (MP. Alberto Rojas Rios, 21, de Junio de 2016). <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2016/T-320-16.htm>

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

Corte Constitucional Sentencia SU-049 (MP. Maria Victoria Calle Correa, 02, de Febrero de 2017). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83237>

Corte Constitucional Sentencia C-571 (MP. Alejandro Linares Cantillo, 13, de Septiembre de 2017). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83695>

Corte Suprema de Justicia Sentencia SL11411 (MP. Rigoberto Echeverry Bueno, 02, de Agosto de 2017). <http://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bdic2017/SL11411-2017.pdf>

Corte Constitucional Sentencia SU-040 (MP. Cristina Parto Schlesinger, 18, de Mayo de 2018). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU040-18.htm>

Corte Constitucional Sentencia T-084 (MP. Gloria Stella Ortiz Delgado, 05, de Marzo de 2018). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86040>

Corte Suprema de Justicia Sentencia SL5451 (MP. A.M.M.Segura 10 de Diciembre de 2018). <https://corte-suprema-justicia.vlex.com.co/vid/762639121>

Corte Suprema de Justicia Sentencia SL1360 (MP. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, 11, de Abril de 2018).<http://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjun2018/SL1360-2018.pdf>

Consejo de Estado Sentencia 00538 (CP. William Hernández Gómez, 27, de Junio de 2017). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83796>

Consejo de Estado Sentencia 00073 (CP. Enrique Gil Botero, 08, de Octubre de 2013). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=55362>

Consejo de Estado Sentencia 11001-03-15-000-2019-03826-01(AC) (CP. Carlos Enrique Moreno Rubio, 09, de Diciembre de 2019). <http://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/221/11001-03-15-000-2019-00794-01.pdf>

Consejo de Estado Sentencia 25000-23-15-000-2009-00348-01(AC) (CP. Gustavo Eduardo Gomez Aranguren, 21, de Mayo de 2009). http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol_ff2b1366bcfc4551b6d005354824580e

Corte Constitucional Sentencia C-329 (MP. Carlos Bernal Pulido, 24, de Julio de 2019).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/C-329-19.htm>

Corte Constitucional Sentencia A-021 (MP. Antonio Josè Lizarazo Ocampo, 30, de Enero de 2019). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/autos/2019/a021-19.htm>

Corte Constitucional Sentencia A-153 (MP. Diana Fajardo Rivera, 27, de Marzo de 2019).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/autos/2019/a153-19.htm>

Corte Constitucional Sentencia T-014 (MP. Gloria Stella Ortiz Delgado, 22, de Enero de 2019).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/T-014-19.htm>

Consejo de Estado Sentencia 25000-23-42-000-2017-05603-01(AC) (CP. María Elizabeth García González, 08, febrero de 2018). <file:///D:/USUARIO/Downloads/Ice00874.htm>

Salazar, C. (2007). Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad. *Revista internacional de Sostenibilidad, Tecnología y Humanismo*, 74.

Torres, R. M. (30 de julio de 2018). Panorama Laboral en Colombia: situación reciente y desafíos . *UN Periódico Digital*, pág. 1.

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