

Inclusión laboral y posconflicto en Colombia: la telecapacidad como herramienta estratégica¹

Labor inclusion and post-conflict: Tele-capacity as a strategic tool

ADRIANA CAMACHO-RAMÍREZ*
MARÍA JOSÉ VARGAS RODRÍGUEZ**

Resumen Colombia es uno de los estados con mayores índices de víctimas de minas antipersona, producto del conflicto armado que supera los cincuenta años. Actualmente, Colombia enfrenta un proceso de justicia transicional, el cual involucra diversos retos en materia de posconflicto. Uno de los medios para alcanzar la paz, radica en incorporar los actores del conflicto armado al mercado laboral y de implementar la telecapacidad como mecanismo de inclusión socioeconómica de las personas en condición de discapacidad víctimas de las minas antipersona y de los desmovilizados en situación de discapacidad de los grupos armados al margen de la ley.

Palabras clave Teletrabajo, TIC's, telecapacidad, posconflicto.

Abstract Colombia has one of the highest rates of victims of antipersonnel mines, as a result of a non-international armed conflict up to fifty years. Currently, Colombia faces a process of transitional justice, which involves several challenges in post-conflict matters. One of the means to achieve peace is to incorporate the actors in the armed conflict into the labor market and to implement teleworking as a mechanism for socio-economic inclusion of disabled people, whether they are victims of antipersonnel mines or demobilized persons of armed groups.

Key words Teleworking, ICT's, tele-capacity, post-conflict.

*Abogada de la Universidad del Rosario y de la Università degli Studi di Milano (Italia). Magíster en Derecho Laboral y Administración del Personal en la Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano (Italia). Doctora en Derecho de la Universidad Alfonso X El Sabio (España). Profesora de carrera de la Universidad del Rosario y miembro del Grupo de Investigación en Derecho Privado de la misma universidad. Italia y España. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3178-2255>. Correo electrónico: adriana.camacho@urosario.edu.co

**Abogada (Nivel académico en Colombia: universitario/pregrado). Candidata a Magíster en Derecho Internacional. Asistente graduada en la Universidad de los Andes. Colombia. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2897-8046>. Correo electrónico: vargas.mariajose@gmail.com

¹ La presente investigación fue elaborada dentro del marco de la línea de investigación en derecho del trabajo y seguridad social del Grupo de Derecho Privado de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad del Rosario.

INTRODUCCIÓN

La “silla rota” (*broken chair*) es una escultura de una altura aproximada de 12 m, de una silla que se sostiene sin una de sus patas. Ubicada frente al Palace Des Nations, en Ginebra (Suiza), envía un mensaje contundente a la sociedad internacional contra la violencia producida por las minas antipersona mediante su desequilibrio y estabilidad (Handicap International, 2016).

Esta representación artística refleja una problemática que trasciende fronteras y requiere de respuestas multidisciplinarias en procesos tan complejos como la terminación de un conflicto armado.

Colombia es uno de los estados con los mayores índices de víctimas de minas antipersona (MAP), producto de la guerra, y que por su estado actual de posconflicto se enfrenta a nuevas realidades sociales que reclaman una respuesta jurídica apropiada.

La utilización de las MAP en el conflicto armado colombiano ha derivado en un fenómeno denominado “la discapacidad como arma de guerra” (Centro Nacional de Memoria Histórica y Fundación Prolongar, 2017), lo cual a su vez genera nuevas problemáticas en materia social, económica y jurídica. Una de ellas, es la dificultad de la inclusión socioeconómica de las víctimas de MAP, en especial aquellas que se encuentran en condición de discapacidad.

Adicionalmente, el conflicto armado colombiano ha generado una dificultad ostensible en cuanto a la inclusión social y laboral de los desmovilizados de los grupos armados al margen de la ley, específicamente de las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC), con quienes recientemente fue suscrito un acuerdo de paz (Oficina del Alto Comisionado para la Paz, 2016, pp. 4-5), con el fin de acabar con el quincuagenario conflicto. Esta dificultad es aún más grave si la persona se encuentra en estado de discapacidad.

De esta forma y en el marco del proceso de posconflicto, la pretensión de disminuir la brecha de desigualdad es fundamental para alcanzar una paz estable duradera mediante la incorporación de los actores principales del conflicto armado al ámbito laboral. Específicamente de aquellos que como consecuencia del conflicto han sido considerados como personas en condición de discapacidad.

La atención a las personas en situación de discapacidad resultaría prioritaria en cualquier sociedad en la medida que este derecho social puede ser tener carácter de fundamental partiendo de la indivisibilidad de todos los derechos humanos y “por la vía del aprovechamiento conexo con otros derechos (integridad y educación o salud)” (Marrades, 2016, p. 218).

El presente artículo pretende responder a la pregunta de cuáles son las principales barreras y sus respectivas soluciones en la implementación de la telecapacidad como mecanismo de inclusión socioeconómica de las personas en condición

de discapacidad de las víctimas de las MAP, y de los desmovilizados de los grupos armados al margen de la ley. Paralelamente, se propondrán soluciones fundamentadas en el principio de cooperación de diferentes protagonistas y en una noción de responsabilidad que trasciende el ámbito legal, en la medida que todas estas problemáticas demandan respuestas materiales, y no meramente formales, en razón a la situación coyuntural que atraviesa Colombia.

LA TELECAPACIDAD (EX TELEDISCAPACIDAD) COMO UNA RESPUESTA DEL DERECHO LABORAL A UNA REALIDAD SOCIAL

LA FIGURA DEL TELETRABAJO Y LA TELECAPACIDAD: DESARROLLO INTERNACIONAL Y NACIONAL

El teletrabajo “es una figura que surge en la década de los setentas en legislaciones pertenecientes al *common law*, específicamente Estados Unidos e Inglaterra bajo la denominación de *teleworking* o *telecommuting*” (Vélez, 2013, p. 29). Desde el inicio, el teletrabajo fue una respuesta a la necesidad socioeconómica del momento: la crisis energética de los años setentas (Fabregat, 2002, pp. 55-61).

Posteriormente, esta figura se expande y focaliza en la atención de las necesidades de la población en situación de especial protección, por ejemplo, las personas en condición de discapacidad, precisamente porque el teletrabajo puede ser realizado por cualquier persona independiente de su género, edad o condición física (Salazar y Baker, 2007, pp. 89-98).

En efecto, las características del teletrabajo la hacen “una herramienta de inclusión y de acceso a un trabajo digno para diferentes poblaciones, al tiempo que se permite que el trabajador obtenga varios beneficios indirectos, como una mejor relación familiar y mayor libertad y autonomía en el manejo de su tiempo” (Martínez-Cárdenas, 2017, pp. 1-20).

La creciente implementación de esta figura atrajo la atención de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quien la definió como “el acuerdo para aludir al trabajo en el que se utilizan las TIC y que se lleva a cabo de manera regular fuera de las instalaciones del empleador, cubriendo a numerosos trabajadores ‘móviles’ o itinerantes, así como a los que desarrollan su actividad en su domicilio” (OIT, 2002, p. 32).

Otras entidades también se han pronunciado al respecto como el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) a través de la Nota Técnica de Prevención 412 (NTP 412) sobre los criterios de implantación del TT4 (1996), y la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (AESST) en su boletín informativo del 2001, los acuerdos entre los sectores de las telecomunicaciones y el comercio sobre las directrices para el teletrabajo. Además, en su informe para el periodo del 2013 al 2020 hace clara referencia a aspectos como “la globalización, las nuevas tecnologías, el aumento en la proporción a nivel laboral de mujeres, inmigrantes y discapacitados, entre otros” (López, 2014, pp. 587-599).

A nivel nacional, en Colombia la Ley 1221 del 2008 definió el teletrabajo como “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte

las tecnologías de la información y 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”.

De igual forma, el Decreto 884 de 2012 reglamentó aspectos específicos del teletrabajo como (i) los elementos del contrato de teletrabajo; (ii) la igualdad de trato en la remuneración y capacitación; (iii) el uso adecuado de TIC, entre otros. A raíz de la mencionada ley y del presente decreto, el gobierno colombiano desarrolló actividades dirigidas a fomentar el teletrabajo. Entre ellas, la firma del Pacto por el Teletrabajo, la conformación de la Comisión Asesora del Teletrabajo y especialmente la publicación de un manual, denominado el “Libro Blanco: el ABC del Teletrabajo en Colombia”.

Este último, instrumento creado por el Ministerio del Trabajo y el MInTIC, surge como “el primer acercamiento metodológico orientado hacia la planeación y adopción de modelos laborales que aprovechen las ventajas de las TIC, y en simultánea provean a las organizaciones una serie de beneficios que cubran los ámbitos organizacionales, productivos, financieros, técnicos y de equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados” (MinTic, p.8).

Por su parte, la figura de “tele-discapacidad” es una variación del teletrabajo. España, ha sido uno de los principales promotores mediante el Grupo de Teletrabajo y Discapacidad, creador del proyecto DISCATEL (Discapacidad y Teletrabajo) conocido por su objetivo principal de “demostrar la posibilidad técnica y la rentabilidad económica y social del teletrabajo de *contact center* realizado por personas con alguna discapacidad física o sensorial desde su domicilio o un centro a distancia” (Goytre, 2013, p. 234). Sin duda este proyecto contiene elementos relevantes para la elaboración de cualquier modelo de telecapacidad, tal y como se propone en el presente artículo.

Es menester destacar que en Colombia, la protección de la población en condición de discapacidad ha sido consagrada con rango constitucional.² Así mismo, este Estado ha ratificado instrumentos internacionales que le imponen una serie de obligaciones. En primer lugar, ratificó el Convenio 159 de la OIT, el cual impone a los Estados la obligación de adoptar políticas sobre readaptación profesional y empleo de personas inválidas, de conformidad con sus condiciones y posibilidades. Posteriormente, ratificó la Convención de las Naciones Unidas sobre “Derechos de las Personas con Discapacidad”, la cual establece que el propósito del tratado es “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente” (United Nations Treaty Series, 2006).

Pese a que, la legislación colombiana no contempla de manera expresa la figura de la telediscapacidad, la Ley 1221 del 2008 incorpora una obligación para el Ministerio de Trabajo de formular una política pública que incorpore el teletrabajo a la población vulnerable, por ejemplo, las personas en situación de discapacidad.

² Constitución Política (Colombia: Asamblea Nacional Constituyente, 1991), artículo 47. “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”.

LA DISCAPACIDAD COMO ARMA DE GUERRA, LA TELECAPACIDAD COMO MEDIDA DE INCLUSIÓN Y REPARACIÓN

Desde una óptica militar, las minas antipersona (MAP) tienen una funcionalidad bélica, en razón a su efectividad por medio de la generación de efectos indiscriminados son considerados el soldado perfecto, cuyo uso está prohibido por el Derecho Internacional Humanitario (DIH).

La utilización de esta arma fue una constante en el conflicto armado colombiano. En primera medida, por parte de los grupos armados al margen de la ley, puesto que “de manera infortunada han primado los aspectos funcionales y prácticos, que convirtieron esta arma en uno de los principales elementos del arsenal de las guerrillas de las FARC y el ELN durante los últimos quince años” (Unicef, 2000). En segunda medida, fue hasta la ratificación de la Convención sobre la prohibición del empleo, almacenamiento, producción y transferencia de minas antipersonal y sobre su destrucción (aprobada el 18 de septiembre de 1997 en Ottawa, Canadá) que las MAP dejaron de ser un recurso bélico empleado por la Fuerza Pública, y en consecuencia se desminaron ciertos perímetros bélicos.

A diferencia de otras armas, la finalidad del empleo de las MAP, como instrumento bélico, no es producir la muerte del adversario, sino herirlo. Por esta razón, se ha concluido que la discapacidad se ha empleado como arma de guerra que genera daños físicos y morales, tanto en un sentido individual (es decir, aquellos causados a la víctima directa) como en uno colectivo (las víctimas indirectas: la familia y la sociedad) (Unicef, 2000, p.101).

Por lo general, los daños producidos en la corporalidad de la víctima sobreviviente transforman la caracterización del individuo a un sujeto en condición de discapacidad, es decir, aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (United Nations Treaty Series, 2006).

La estrecha relación entre la pobreza y la discapacidad, producto del denominado “ciclo intergeneracional” (Berghs, 2012, p. 40) fortalece la idea de que el empleo de la discapacidad como arma de guerra tiene devastadores efectos socioeconómicos que naturalmente inciden en la realidad del individuo y que requieren respuestas desde el derecho laboral. Más allá de la relación teórica entre pobreza y discapacidad, la realidad social evidencia que el 80% de las personas en condición de discapacidad del mundo no sólo viven en Estados con bajos ingresos, sino también en las zonas más marginales del respectivo Estado.

Específicamente, las encuestas realizadas a las víctimas de MAP en la esfera nacional reflejan importantes datos socioeconómicos. Al 30 de septiembre de 2018, se han registrado 11.621 víctimas de MAP o de munición sin explotar (MUSE) (Dirección para la Acción Integral contra Minas Antipersona, 2018),³ de las cuales el

³ Dirección para la Acción Integral contra Minas Antipersona, “Víctimas de Minas Antipersonal y Municiones sin Explosionar: 2018”, Dirección para la Acción Integral contra Minas Antipersona, Disponible en <http://www.accioncontraminas.gov.co/estadisticas/Paginas/victimas-minas-antipersonal.aspx>

De conformidad con el Observatorio Nacional de Discapacidad, a 30 de junio de 2018 hay 1 418.065 personas inscritas en el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD). Cfr. Ministerio de Salud, “Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad: 2018”, Ministerio de Salud, Disponible en <https://www.minsalud.gov.co/proteccion-social/promocion-social/Discapacidad/Paginas/registro-localizacion.aspx>.

80% sobrevive y el 70% de este porcentaje pertenecen al estrato 1 y el 71% de las mismas están afiliadas al SISBEN. La mayor parte de las víctimas pertenece a la Fuerza Pública, mientras que el 39% de ellas corresponde a civiles, por su parte el 65% de los civiles son mayores de edad y sexo masculino, mientras que el 8% son mayores de edad de sexo femenino. Es decir que, se presume que el 73% de las víctimas civiles sobrevivientes del MAP son población económicamente activa (PEA).

Estas cifras reflejan la inmensa necesidad de emplear un enfoque de capacidades respecto a las personas en condición de discapacidad, y de forma más específica aquellas víctimas de MAP. El enfoque de capacidades se fundamenta en la premisa de que “lo que pueden conseguir positivamente los individuos depende de las oportunidades económicas, las libertades políticas, las fuerzas sociales y las posibilidades que les brindan la salud, la educación básica y el fomento y el cultivo de las iniciativas” (Sen, 2001, p. 21).

El enfoque de capacidades induce a la implementación de nuevos métodos por parte del mercado laboral, especialmente a través de la implementación de mecanismos contenidos en la legislación laboral colombiana. Precisamente, mediante esta óptica es que la figura del teletrabajo cobra un rol determinante en la inclusión socioeconómica por medio de la ampliación de las capacidades de este grupo de personas, pues las capacidades no se refieren únicamente al funcionamiento del cuerpo, sino a las oportunidades que alguien tiene de desarrollar su potencial en los distintos ámbitos de su vida.

La tele-discapacidad es una herramienta de exclusión de las barreras creadas por la condición de discapacidad o del mismo entorno discapacitante. Desde un sentido semántico, “el cambio de prefijo *dis* -por *tele*-, le da una connotación positiva al trabajo a distancia sobre algunos factores de exclusión de los mercados laborales tradicionales, como las barreras urbanísticas, arquitectónicas, de transporte y la discapacidad en sí misma, dejan de ser relevantes” (Bojarov, 2009, p.1). Por esta razón, a lo largo del presente trabajo se empleará el término “telecapacidad” en lugar de “telediscapacidad”.

La figura de telecapacidad surge como un componente de la reparación integral de las víctimas, ya que el proceso de inclusión de las mismas es un componente de la política pública de reparación integral. Precisamente porque en la mayoría de los casos, el acceso a un trabajo digno para las víctimas del MAP se obstaculiza por su condición socioeconómica y la situación de discapacidad.

Una de las características del teletrabajo es que es un “modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas” (p. 12) Lo anterior, evidencia una flexibilización del modelo tradicional del mercado laboral, lo cual permite ajustar el empleo a sujetos de especial protección, como las víctimas del MAP y como lo es la población en condición de discapacidad derivado del conflicto armado, y no viceversa.

Bien podría argumentarse que la inclusión económica o la reparación integral no quedan satisfechas con la existencia de un régimen de pensión por invalidez. Sin embargo, la realidad de las víctimas evidencia que pese a que la Ley 1448 de 2011 creó un camino más expedito para la obtención de pensiones por discapacidad, la pensión se encuentra condicionada a que la Junta Regional de Calificación estime que el porcentaje de discapacidad es igual o superior al 50%, lo cual no es del todo preciso en razón a las discapacidades invisibles de las que son víctimas quienes sufrieron daños (p. 321), o incluso de quienes no cumplen los requisitos legales para obtener la mencionada pensión.

Adicionalmente, la telecapacidad tiene un componente reparatorio adicional a la pensión, en la medida que el proceso de inclusión económica requiere esencialmente la satisfacción de la “necesidad de que las víctimas sean reconocidas como personas útiles, que aún pueden seguir teniendo una vida productiva en la sociedad” (p. 324).

LA SITUACIÓN DE INCLUSIÓN LABORAL DE LOS DESMOVILIZADOS EN EL MARCO DEL POSCONFLICTO Y LA POSIBILIDAD DE IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO COMO UNA ALTERNATIVA VIABLE

A lo largo del conflicto armado no internacional colombiano, el gobierno de Colombia fomentó diversos esfuerzos dirigidos a obtener la desmovilización de los integrantes de los grupos armados al margen de la ley, quienes posteriormente serían reinsertarlos a la vida civil. Desde el gobierno del General Gustavo Rojas Pinilla se realizaron esfuerzos por implementar políticas de desmovilización, y durante los periodos de Alberto Lleras Camargo, Belisario Betancur Cuartas y Virgilio Barco Vargas se pretendió estructurar sistemas de amnistías e indultos, con el fin de terminar con los conflictos armados con distintos grupos guerrilleros (Herrera, 2016, p. 44).

El intento de Virgilio Barco desembocó en la desmovilización de los miembros de otro grupo guerrillero: el M-19 (p.44) y en la posibilidad de que algunos de ellos participaran en política y, eventualmente, pertenecieran a las comisiones redactoras de la Constitución Política de 1991. Estos antecedentes demuestran que pese a la prolongación y escalamiento del conflicto armado colombiano, la desmovilización ha sido una prioridad para el gobierno que ha contado con antecedentes de negociación entre éste y las FARC, los cuales culminaron con la firma del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Este acuerdo contiene algunas disposiciones en materia laboral que tienen como objeto beneficiar el trabajo rural. En el marco de la justicia transicional, teniendo en cuenta que deben ser aplicadas penas alternativas a las convencionales, quienes se acojan a dichas penas deberán comprometerse, independientemente de que reconozcan la verdad o no, a contribuir con su resocialización a través del trabajo, entre otros compromisos. Estas disposiciones resaltan el carácter del trabajo como un eje fundamental en el proceso de reinsertión y de imposición de penas alternativas, y a su vez generan preocupaciones legítimas ante la preocupación de una posible reincidencia de quienes se desmovilizan.

Ante esta preocupación, el trabajo es la garantía fundamental para evitar la futura reincidencia de los excombatientes de la guerrilla en la medida en que en el marco de la reintegración el trabajo es “el medio a través del cual los individuos hacen su aporte productivo a la sociedad, adquieren nuevas habilidades, realizan su proyecto de vida, se relacionan con otras personas y obtienen recursos necesarios para asegurar el bienestar propio y el de sus familias” (García, 2015, p. 29). En efecto, la relación entre reintegración y trabajo destaca el carácter multidisciplinario del trabajador, quien pretende obtener beneficios económicos, así como personales en materia de estabilidad personal y familiar.

Precisamente, ha sido demostrado que la criminalidad y su respectiva reincidencia son inversamente proporcionales a la cantidad de oportunidades laborales, en este sentido, resulta más eficiente enfocar políticas públicas encaminadas a fo-

mentar la creación de empleo que políticas dirigidas a ofrecer beneficios monetarios directos (Gutiérrez, 2016, p. 44). Esto aunado al hecho de que existen más posibilidades de evitar la reincidencia con un entorno familiar fuerte y no con una red social compuesta por excombatientes, pues ahí crece la posibilidad de delinquir. Esta realidad refleja en esencia una de las grandes preocupaciones de un desmovilizado, pues si no puede encontrar un trabajo digno, más vale incurrir en el delito para asegurar su subsistencia (Gómez, 2007, p. 94).

Ahora, si bien la oportunidad de conseguir empleo para los desmovilizados es un elemento fundamental para obtener una paz estable y duradera existen impedimentos prácticos. En primer lugar, la prolongación de la guerra ha generado que los excombatientes no cuenten con la calificación suficiente para el adecuado desempeño de ciertas actividades laborales. Esta barrera puede ser superada mediante la tecnificación y aplicación de nuevas tecnologías en los procesos productivos, se ha opacado la necesidad de mano de obra poco calificada en las empresas (pp. 90-91)

En segundo lugar, existe un impedimento generalizado al temor o rechazo a incorporar al mercado laboral a desmovilizados, en efecto “no es fácil que la sociedad acoja sin recelo a tantos hombres y mujeres que han pasado su vida custodiando un arma, en especial si se considera que están siendo beneficiados con oportunidades productivas con mayor facilidad que los desempleados que han vivido en la legalidad” (p. 94).

En vista de esta problemática, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) ha realizado esfuerzos importantes en conjunto con la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN), con el fin de capacitar técnicamente a los excombatientes del conflicto armado. Estas entidades han creado una iniciativa denominada “Modelo de Reintegración en Entornos de Formación Productiva”, la cual permite que los desmovilizados sean formados como avicultores y, desde ahí, puedan fomentar el emprendimiento y la creación de empresa (Sena, 2018).

La importancia de esta iniciativa es producto de los artículos 32 y 33 de la Ley 789 de 2002, los cuales imponen la obligación a determinadas empresas de contratar a practicantes del SENA, cuya cuota dependerá del tamaño de la empresa empleadora. Esto implica que los desmovilizados que acudan a las diversas iniciativas del SENA no sólo serán formados técnicamente, también serán practicantes de empresas públicas y privadas, superando así una importante barrera a su reinserción.

No cabe duda que todo apunta a que el Estado requiere de la incorporación de políticas públicas encaminadas a localizar como prioridad el trabajo para lograr una reinserción social completa y eficiente de los desmovilizados del conflicto armado y la consecuente obtención de una paz estable y duradera, en la cual el teletrabajo es una pieza fundamental de tales políticas públicas no sólo por su efecto colectivo de reinserción y paz, sino por los aportes personales a las víctimas de las MAP.

En el marco de las políticas públicas, se propone una reforma legislativa que además de incluir una cuota mínima de practicantes del SENA incorpore criterios objetivos y precisos para incluir una cuota obligatoria o voluntaria de desmovilizados a ser contratados por determinadas empresas. Esta reforma responde a la situación coyuntural del posconflicto y al reconocimiento de esta situación como una fuente material de derecho que requiere una respuesta fundada en la esencia del Estado Social de Derecho. Adicionalmente, esta reforma legislativa cuenta con un instrumento legislativo existentes: el teletrabajo, el cual otorga mayor flexibilidad tanto al trabajador como al empleador en la toma de decisiones relevantes para el desempeño del cargo y la superación de las barreras intrínsecas a la reinserción y la

discapacidad (vgr. modalidad de realización de actividades laborales, capacitaciones, dotación de equipo, entre otros).

Esta propuesta legislativa debe ser armonizada con los derechos laborales mínimos que han sido reconocidos por la legislación colombiana y su respectivo desarrollo jurisprudencial. En esta medida, deben evitarse medidas que indirectamente atenten contra estos derechos, por ejemplo, la vinculación en masa de desmovilizados por medio de contratos de prestación de servicios, pues esto generaría inestabilidad laboral y económica. Sin perjuicio de lo anterior, la propuesta no es sinónimo de desigualdad en contra de la empresa, dados los beneficios de la figura del teletrabajo que serán abordados más adelante.

BARRERAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA TELECAPACIDAD EN EL MARCO DEL ACUERDO DE PAZ ENTRE COLOMBIA Y LAS FARC

Indiscutiblemente, una de las principales barreras de las víctimas de MAP y de los desmovilizados en situación de discapacidad es la dificultad para obtener empleo. Independientemente del auto-reconocimiento de la víctima como persona en condición de discapacidad o de la identificación como tal por un entorno discapacitante, es evidente que el mercado laboral no se ha adaptado para recibir a este grupo de personas.

En general, las principales barreras del mercado laboral para las personas en condición de discapacidad, son:

- (i) las restricciones del espacio físico,
- (ii) la sensación de que la sociedad debe percibirlos con una discapacidad visible para reconocer la magnitud del daño (por ejemplo en casos de personas con prótesis),
- (iii) la ausencia de accesibilidad al espacio público, y medios de transporte público adaptados a sus necesidades,
- (iv) el crecimiento de entornos discapacitantes en razón a factores culturales y regionales,
- (v) el abandono estatal de zonas rurales en la inclusión socioeconómica. (pp.262-263).

Si bien, la telecapacidad es una herramienta idónea para superar estos obstáculos la implementación de esta figura trae consigo una serie de barreras en razón a sus características especiales, sobre todo el empleo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's) por los trabajadores. A continuación, se explicarán las principales barreras en la implementación de la telecapacidad y se propondrán soluciones.

LA BRECHA TECNOLÓGICA

La definición de teletrabajo incorpora la necesaria inclusión de TIC's para su desarrollo, en la medida en que se universaliza y facilita la obtención de información de todo orden que hoy cómodamente puede encontrarse en la red y requiere más que nunca de la capacidad de discernir, valorar y calificar un volumen ingente de información, con una consecuente ciudadanía bien formada para ello (Corredoira y Sánchez, 2017, p. 43). Actualmente, incluso se ha iniciado el reconocimiento a un “derecho de acceso universal a internet” (p. 44) en razón a la brecha de pobreza tecnológica que se pretende erradicar, mediante acciones dirigidas por los Estados. Tales acciones deben incluir de manera integral el concepto de TIC's, las cuales involucran un conjunto compuesto por “infraestructura, dispositivos, contenidos y aplicaciones, y en consecuencia de su uso y apropiación efectivos para alcanzar las metas organizacionales” (p. 68).

La complejidad tecnológica del trabajo determina la calidad de las TIC's empleadas por cada organización. En este sentido, “no significa que deba contarse con lo más avanzado en equipos o programas,” pues “las necesidades de los teletrabajadores varían dependiendo de la frecuencia y el tipo de información que usan para desempeñar sus trabajos; en respuesta, las operaciones de infraestructura de tecnología asumen diferentes retos cuando se trata de implementar soluciones para el teletrabajo” (p.71).

En este sentido, el acervo de elementos que componen las TIC's requiere de una serie de etapas encaminadas a determinar los mecanismos idóneos, útiles, eficientes que requieran de menores recursos para la empresa. En ese orden de ideas, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de las TIC han provisto una variedad de soluciones tecnológicas para las empresas:

- Determinar las aplicaciones necesarias para el cumplimiento de las funciones específicas que respondan a las necesidades de la organización, por ejemplo, el seguimiento de tareas o la localización geográfica.
- Según las aplicaciones escogidas, identificar los dispositivos adecuados, según la necesidad del perfil del teletrabajador de telefonía, imagen y video, cómputo personal.⁴
- De acuerdo con los dispositivos seleccionados, escoger los medios de comunicación, por medio de la cual independientemente de la distancia entre el teletrabajador y el empleador se puede establecer una comunicación entre estos, mediante el uso de redes de transmisión fija (cable, radio o satelitales) o móvil (comunicación móvil 2G, 3G, o 4G), entre otras.
- Finalmente, esto determinará la infraestructura informática de la organización que realiza la operación de sistemas de información y el almacenamiento de los datos del negocio.

⁴ Op.cit.16, p. 79.

La problemática fundamental de la brecha tecnológica recae en la asignación de la responsabilidad de construir cada uno de los elementos anteriormente mencionados. En principio, el modelo tradicional ubica esta responsabilidad en cabeza de la organización que emplea en su política interna el teletrabajo. Precisamente, la Ley 1221 del 2008 establece que por regla general los empleadores deben proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas; así mismo, el valor de la energía y los desplazamientos ordenados por él, necesarios para el desempeño de las funciones.

Empero, el Código Sustantivo del Trabajo faculta a las partes de la relación laboral a pactar en contra de la obligación del empleador de proveer los instrumentos necesarios para la ejecución de las funciones laborales, pues el principio de la autonomía de las partes garantiza que sea el teletrabajador el encargado de aportar los elementos necesarios para el cumplimiento de las funciones del teletrabajo. Por tal razón, es “indispensable que esté pactado por las partes que el empleado será quien aportará estos elementos, o de lo contrario será la empresa quien suministre todas las herramientas necesarias para el trabajo”.

El *Libro Blanco* resalta que, “las necesidades tecnológicas dependen de la proyección de cada organización, y aunque se requieren algunas inversiones y cambios en plataformas, estas se revierten en productividad y optimización de los recursos tecnológicos de las organizaciones”. No obstante, el beneficio tecnológico, o incluso económico, no es evidente para algunas empresas lo cual ha conllevado a nuevas tendencias para reducir la inversión tecnológica, como la denominada “*Bring Your Own Device* (BYOD)”. Mediante el BYOD se emplean los recursos tecnológicos de propiedad del trabajador y se conectan mediante servidores virtuales de modelos de trabajo colaborativo.

La viabilidad de esta tendencia es directamente proporcional al acceso de la población a medios tecnológicos, y por consiguiente a su capacidad adquisitiva. Según las cifras anteriormente presentadas, los potenciales teletrabajadores son sujetos que en un gran porcentaje pertenecen al estrato uno y están afiliados al SISBEN. Debe resaltarse que el modelo de estratificación social colombiano, se fundamenta en las condiciones de la vivienda y no en los ingresos del hogar, por lo cual no en todos los casos la estratificación coincide con la capacidad adquisitiva. Sin embargo, la estratificación y la cifra de potenciales telecapacitados representan una barrera en la adquisición personal de dispositivos tecnológicos.

En lo que respecta a la infraestructura de la telecomunicación, la última cifra del MinTIC establece que el 77% de las personas de estrato uno tiene acceso a internet, sin embargo, la encuesta sólo se realizó con un 35% de población de zonas rurales (MinTic, 2014). Así mismo, el MinTIC ha afirmado que “la brecha digital no es impedimento para el teletrabajo” sobre la base de experiencias en zonas como Antioquia o la Guajira y del desarrollo “Plan Nacional de Fibra Óptica” (MinTic, 2014).

Lo anterior es problemático en la medida que, la mayor cantidad de víctimas de MAP se encuentran localizadas en zonas rurales.⁵ Se estima que el 84.7% del territorio nacional está compuesto por municipios en las categorías de “rural” y “rural disperso” (DDRS, 2018). Los departamentos con mayor número de víctimas civiles de MAP son Antioquia, Nariño, Meta, Cauca y Norte de Santander (Dirección para la Acción Integral contra Minas Antipersona, 2018). Los departamentos con ma-

⁵ Entiéndase por suelo rural aquel que no es apto para el uso urbano, o que su destinación corresponde a usos agrícolas, ganaderos, forestales, de explotación de recursos naturales y actividades análogas”. Cfr. Ley 388 de 1997 (Colombia: Congreso de la República, 1997), artículo 33.

yor número de víctimas mayores de dieciocho años son Antioquia, Meta, Caquetá, Norte de Santander y Nariño.⁶ gran parte de estos departamentos coincide con los departamentos catalogados como rurales o rurales dispersos.

En este orden de ideas, se evidencia que las cifras del MinTIC al desconocer parte importante de la población rural, la cual contiene las mayores víctimas civiles y mayores de edad (es decir, la PEA y simultáneamente potenciales telecapacitados), son inexactas y ponen en evidencia la existencia de una brecha tecnológica en la implementación de la telecapacidad.

Independientemente, de si se le otorga el beneficio de la duda a las cifras anteriormente presentadas es innegable que en razón al tamaño de la brecha de las TIC's, las empresas y mucho menos los telecapacitados, se encuentran en posición de asumir las carencias del sistema de tecnología e información requerido para el teletrabajo.

Actualmente, existen una serie de iniciativas nacionales para impulsar el teletrabajo (i) creación de un esquema de subsidios para internet en estratos, (ii) masificación de terminales para internet, (iii) reducción del IVA para internet, (iv) impulso al desarrollo de aplicaciones para MiPyMes, (v) promoción del uso y capacitación de TIC para personas en situación de discapacidad, (vi) promoción del desarrollo de infraestructura para zonas rurales, entre otros.

Así, pese a que existen mecanismos legales y de mercado, estos no son conocidos por la comunidad aspirante a teletrabajar (Boiarov, 2009). La socialización de los mecanismos existentes y la presión de nuevas herramientas deben ser realizadas por instituciones interesadas en el bienestar de los trabajadores y que posean la fuerza suficiente para hacerlo, por ejemplo, los sindicatos.

Históricamente, el importante rol de las organizaciones sindicales, surge con la práctica y se fortalece por las recomendaciones de la OIT (2011). Lo anterior ha conllevado a que la presión de las organizaciones sindicales en Estados como Argentina, el 45% de los empleados teletrabaje desde su casa al menos una vez a la semana. Por su parte, la Corte Constitucional colombiana declaró la exequibilidad condicionada del artículo 3 de la Ley 1221 del 2008, en razón a que el mencionado artículo no incluye a las organizaciones sindicales en la construcción de la Política Pública del Teletrabajo, configurando así una omisión legislativa.

En conclusión, la ausencia de claridad en las cifras no permite establecer con precisión la existencia y magnitud de la brecha digital. Sin embargo, se presume que la magnitud de la brecha aumenta en las zonas rurales que coinciden en gran medida con los departamentos que contienen mayor número de personas en condición de discapacidad producto de las MAP. Sin perjuicio de lo anterior, la iniciativa de las entidades estatales no excluye la responsabilidad de las empresas en la inversión de tecnología, en la medida que “el teletrabajo flexibiliza la inversión en materia de tecnología por cuanto puede contratarse de acuerdo al crecimiento del negocio”.

LA BRECHA EDUCATIVA

La problemática en el acceso a la educación en el marco del conflicto armado colombiano, supera la finalidad del presente artículo. En efecto, la continuidad de

⁶ Ibid.

esta problemática en el ámbito nacional trae como consecuencia que esta barrera se encuentre fortalecida en razón a las profundas y antiguas raíces del problema educativo en Colombia. Lo anterior, sin perjuicio de la íntima relación entre la educación y la condición de discapacidad, la cual “no sólo está relacionada con las limitaciones físicas o intelectuales, sino también con la dificultad, e incluso imposibilidad, de acceder a la educación, al mercado laboral y a los servicios públicos” (Boiarov, 2009, p. 20).

En cada cambio de gobierno, como sucede en otros Estados también, se han reabierto nuevos conflictos en el Estado Democrático y Social de Derecho respecto a la satisfacción del derecho a la educación para el pleno desarrollo de la personalidad y para la conversión del individuo en ciudadano (Salazar, 2016, pp. 451-478). A pesar de los avances, la educación, bandera de gobierno de todos los gobiernos, es aún hoy uno de los mayores desafíos y problemas que afrontan los colombianos.

Ahora bien, frente al posconflicto existen antecedentes relevantes respecto a las propuestas ante el desafío en la creación e implementación de políticas educativas. En la búsqueda de la *educación para todos*, el máximo órgano rector en materia educativa en el país, el Ministerio de Educación (MEN), “ha adelantado iniciativas en todos los niveles de formación, atendiendo las orientaciones de organismos internacionales como la Unesco” (Beltrán-Villamizar, 2015, p.71).

En efecto, el MEN desde el 2005 ha formulado lineamientos de estrategias y acciones focalizadas, procesos de educación inclusivos y política para la atención educativa a poblaciones vulnerables, en donde se ha determinado que deben tener atención prioritaria: “1) personas con discapacidad o con talentos excepcionales; 2) grupos étnicos (negros, afrocolombianos, raizales y palenqueros, indígenas y ROM); 3) población víctima del conflicto armado; 4) población desmovilizada en proceso de reinserción; y 5) población habitante de frontera” (p. 68). Es decir, existen políticas legislativas frente a las personas en situación de discapacidad y desmovilizados, grupo amplio de estudio de este artículo.

Sin embargo, los expertos, basados en estadísticas nacionales, evidencian que aún existen disparidades en la atención a los diferentes grupos poblacionales en materia educativa y que además se presentan otro tipo de barreras como lo son la alta tasa de deserción, entornos no adecuados para los requerimientos y retraso en las competencias que deberían adquirir en su etapa de formación (p.71).

Aunado a lo anterior, se debe destacar que las medidas educativas para las víctimas del conflicto armado deben responder a ciertas particularidades, a saber, un proceso educativo adecuado debe garantizar la independencia de la víctima para garantizar su futuro, mediante la dependencia de la asistencia puntual y la consolidación de proyectos productivos estables. En particular, la telecapacidad, implementada de forma adecuada, es una herramienta que se ajusta al criterio de asistencia puntual, en razón al control que realiza el empleador por medio de evaluación de resultados y el acompañamiento al teletrabajador mediante las TIC’s; y de proyectos productivos estables, gracias a la flexibilización de los horarios y locaciones.

A nivel empresarial, la estrategia de educación puede requerir de dos pilares fundamentales: políticas internas y socialización. Frente a las primeras, se pueden incluir cláusulas inclusivas en la políticas organizacional, por ejemplo “(i) si para el puesto solicitado se presenta una persona con discapacidad se le dará preferencia en la selección, ante similar condición de idoneidad, (ii) Debe alentarse a los clientes a tomar un compromiso activo con la práctica de la diversidad y la inclusión en el mundo del trabajo, (iii) No discriminar a la persona con discapacidad en el mo-

mento de cubrir un puesto (iv) Favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad (v) El 1% de la planta de personal de la empresa debe estar cubierto con personas con discapacidad” (p. 63).

Adicionalmente, un ámbito determinante de las políticas es identificar previamente cuáles son los cargos aptos para teletrabajar. Este análisis involucra un componente de recursos humanos, pues es importante considerar el perfil de las personas que desarrollarán las labores, quienes deben contar con competencias necesarias para un trabajo a distancia.

La aptitud de los potenciales telecapacitados, encuentra obstáculos cuando no existe la suficiente capacitación en el área en la que se aspira teletrabajar. De vuelta a las cifras de las víctimas de MAP, por ejemplo, el hecho de que la mayoría de ellas resida en zonas rurales implica que muchas de éstas desempeñen actividades propias de su zona, como por ejemplo actividades agropecuarias. Esto resulta problemático, cuando por regla general en Colombia, las actividades que se pueden realizar bajo la modalidad de telecapacidad esencialmente son los *call centers*.⁷

No existe una respuesta inmediata y definitiva a esta problemática. Una premisa básica de la implementación del teletrabajo, es que consiste de un proceso y no de una acción de ejecución inmediata. En este proceso, surgió el “Pacto por el Teletrabajo” como un “acuerdo de intención, propio de un memorando de entendimiento” suscrito entre el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de TIC, entidades públicas y organizaciones privadas, cuyo objetivo es “generar un marco de cooperación para impulsar y masificar el Teletrabajo en Colombia”.

En el marco del Pacto, el Estado por medio de los ministerios previamente mencionados garantiza a las entidades y organizaciones afiliadas “acceso gratuito a programa nacional de capacitación en Teletrabajo”. Lo anterior, se relaciona con la propuesta empleada por España con el fin de superar las deficiencias de formación de los teletrabajadores “las empresas más avanzadas han puesto a disposición de sus empleados (teletrabajadores o no) aulas virtuales en su Intranet a través de las cuales los trabajadores pueden acceder a algún tipo de formación requerida para el puesto”.

Si bien, el Pacto por el Teletrabajo no es una propuesta totalmente satisfactoria, pues se limita a las entidades u organizaciones que voluntariamente se inscriban, logra ser un punto de encuentro entre algunos protagonistas de la implementación de la telecapacidad. Adicionalmente, en razón a que el derecho es una respuesta, y como tal es posterior, a las realidades sociales es probable que la capacitación del Pacto incluya en próximas ocasiones, temáticas de telecapacidad como medio de inclusión socioeconómica en el marco del momento coyuntural e histórico que afronta Colombia: el posconflicto.

LA BRECHA DEL DESEMPLEO

El aparente desinterés del sector de los empleadores en la contratación de personas en condición de discapacidad, más aún de personas víctimas de MAP o desmovili-

⁷ Otras tareas que podrían asumir son: mantenimiento de páginas web, elaboración de papers y documentos, telemarketing, telecobranzas, traducciones de lenguas extranjeras, actualización de listas de shopping on line, resolución de problemas con clientes, entre otros.

zados, no solo se desvirtúa mediante los beneficios económicos y sociales para las entidades u organizaciones, también se desvirtúa mediante los perjuicios para la sociedad.

Ahora, respecto a los beneficios de la telecapacidad, existen beneficios por emplear medios no convencionales como el teletrabajo y contratar a personas en situación de discapacidad. La empresa podrá obtener mayores ingresos y mayor crecimiento del negocio, en razón a menores costos asociados a la flexibilidad de la inversión en planta física, tecnológica y recursos humanos. A mayor demanda, hay un mayor crecimiento de la organización con inclusión de los teletrabajadores.

En cifras, los beneficios se evidencian en (i) un 23% de aumento en la productividad, (ii) un 18% de reducción de costos en la planta física, (iii) un 63% de reducción del ausentismo, (iv) un 25% de reducción de retiro voluntario de empleados, (v) y finalmente un 72% de preferencia de un empleo con trabajo móvil sobre otro.

Así mismo, los programas de responsabilidad social se ven beneficiadas en medidas como las siguientes “(i) reducción de la huella de carbono al evitar el desplazamiento de los trabajadores hacia la empresa, (ii) inclusión socio-laboral de población laboral gracias a las TIC, (iii) aporte al mejoramiento de la movilidad de las ciudades y reducción del tráfico asociado a las jornadas de trabajo (iv) aplicación de buenas prácticas laborales que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y a su desarrollo, con la integración de los últimos avances de la tecnología y nuevas formas de trabajar”.

La contratación de personas en condición de discapacidad garantiza “un alto índice de permanencia en el puesto de trabajo y un menor absentismo compensan con creces los temores de que es demasiado costoso atender las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo” (ONU, 2015).

En efecto, ante la pregunta de la posibilidad de contratar víctimas del conflicto armado, importantes empresas a nivel nacional han expresado una respuesta positiva. A manera de ejemplo, Carlos Raúl Yepes Jiménez, presidente del Grupo Bancolombia, indicó “somos unos convencidos de que el proceso de reconciliación, en el que queremos incursionar, tiene necesariamente que pasar por la reinserción y la reintegración. Ningún ciudadano colombiano puede ser ajeno, desde la actividad que desarrolle, a no considerar un proceso tan trascendental para la vida del país” (Revista Dinero, 2014).

Esto evidencia que “han sido exagerados los temores de que la contratación de personas con discapacidad añade importantes costos suplementarios para los empleadores”, más aún cuando en el ámbito nacional, el Estado colombiano ha implementado medidas tendientes a otorgar beneficios tributarios a aquellos empresarios que contraten a personas en condición de discapacidad, como lo demuestra el reciente Decreto 392 de 2018.

CONCLUSIONES

La implementación de la telecapacidad consiste en una serie de actividades interdisciplinarias que requieren una transición en los modelos tradicionales, porque el teletrabajo en sí es un modelo organizacional no convencional. Así mismo, se requiere una transición del modelo de responsabilidades legales a uno de respon-

sabilidades sociales en el marco de las capacidades de cada ente de la sociedad, la discusión debe trascender argumentos legales dirigidos a evadir la responsabilidad personal.

Así como un pilar esencial del teletrabajo es la voluntariedad de las partes de la relación laboral, un pilar fundamental de la implementación de la telecapacidad es la cooperación entre los diferentes actores sociales: (i) el Estado, como sujeto de derecho que ha asumido obligaciones internacionales; (ii) las empresas, las cuales tienen una responsabilidad social empresarial que se impulsa por los beneficios económicos intrínsecos al teletrabajo; (iii) los teletrabajadores, como protagonistas del enfoque de capacidades; (iv) las organizaciones sindicales, las cuales generan ambientes de inclusión mediante la socialización de políticas internas y la presión colectiva; (v) y finalmente la sociedad civil.

Existe evidencia cuantitativa y pragmática de que la brecha empresarial se sostiene en un paradigma sin fundamento, pues la implementación de telecapacidad tiene múltiples beneficios, y por el contrario la ausencia de contribución en la inclusión socioeconómica de víctimas del conflicto armado trae consigo consecuencias negativas para las mismas víctimas y la sociedad, que deben ser evaluadas si se busca la implementación real de los acuerdos de paz.

REFERENCIAS

1. Beltrán-Villamizar, Y. I. *et al.* (2015). El sistema educativo colombiano en el camino hacia la inclusión. *Avances y retos. Educación y Educadores*, (18)1. pp. 62-75.
2. Berghs, M. (2012). *War and Embodied Memory. Becoming disabled in Sierra Leone*. Londres: Ashgate.
3. Boiarov, S. *et al.* (2009). *Telecapacitados, teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Argentina: El Cid Editor.
4. C159: Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), (Organización Internacional del Trabajo, 1983, fecha de entrada en vigor: 20 junio 1985).
5. Centro Nacional de Memoria Histórica y Fundación Prolongar (2017). *La guerra escondida: minas antipersonal y remanentes explosivos en Colombia*. Bogotá: CNMH.
6. Código Sustantivo del Trabajo (Colombia: 1950).
7. Constitución Política (Colombia: Asamblea Nacional Constituyente, 1991).
8. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, United Nations Treaty Series, vol. 2515, 13 de diciembre de 2006.

9. Corredoira L. y Sánchez Ferriz, A. R. (2017). La compleja configuración de un derecho-libertad poliédrico, el derecho a la información. *UNED Revista de Derecho Político*, (99).
10. Decreto 392 del 26 de febrero de 2018 (Colombia: Departamento Nacional de Planeación, 2018).
11. Decreto 884 del 30 de abril de 2012 (Colombia: Ministerio del Trabajo. 2012).
12. Dirección de Desarrollo Rural Sostenible-DDRS Equipo de la Misión para la Transformación del Campo, “Definición de categorías de ruralidad”, Departamento Nacional de Planeación. Recuperado de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/2015ago6%20Documento%20de%20Ruralidad%20-%20DDRS-MTC.pdf>.
13. Dirección para la Acción Integral contra Minas Antipersona, Víctimas de Minas Antipersonal y Municiones sin Explosionar: 2018. Dirección para la Acción Integral contra Minas Antipersona, Recuperado de <http://www.accioncontraminas.gov.co/estadisticas/Paginas/victimas-minas-antipersonal.aspx>.
14. Ley 388 de 1997 (Colombia: Congreso de la República, 1997).
15. Fabregat, A. *et al.* (2002). Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la Psicología. *Papeles del psicólogo*, (83). pp. 55-61.
16. García Hernández, A. M. (2015). El acceso al empleo para población en proceso de reintegración, ex AUC: Una estrategia para la eliminación de obstáculos para la paz. (Trabajo de grado para optar por el título de Magister en Derecho, Universidad Nacional de Colombia).
17. Gómez Meneses, A. M. (2007). Mercado de Trabajo y Paz en Colombia; una Lectura sobre el Proceso de Desmovilización de Actores Armados Ilegales. *Revista Facultad de Trabajo Social*, (23) 23.
18. Goytre Boza, J. L. (2013). Un ejemplo de empleo de personas con discapacidad por teletrabajo en España: Proyecto Discatel. *Revista Española de Discapacidad*, (1)1.
19. Gutiérrez Garay, D. (2016). Probabilidad de Reincidencia Criminal en Personas Vinculadas al Proceso de Reintegración Social en Bogotá (Trabajo de grado para optar por el título de Magister en Economía, Pontificia Universidad Javeriana, 2016).
20. Handicap International (2016). Broken Chair, la sculpture troublante et digne de la Place des Nations, Handicap International. Available from <http://broken-chair.com/wp-content/uploads/2016/04/Broken-Chair-2.pdf>

21. Herrera Contreras, J. A. (2016). Desmovilización en Colombia: un reto para un escenario de postconflicto. *Revista interamericana de Educación, Pedagogía y Estudios Culturales*. pp. 31-65.
22. Ley 1221 de 2008 (Colombia: Congreso de la República, 2008).
23. López, N. et al. (2014). Teletrabajo, un enfoque desde la perspectiva de la salud laboral. *Revista Medicina y seguridad en el trabajo*, (60)236.
24. Marrades, A. (2016). Los nuevos derechos sociales: el derecho al cuidado como fundamento del pacto constitucional. *Revista de Derecho Político*, (97).
25. Martínez-Cárdenas, B. et al. (2017). El teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de la maternidad en Colombia. *Revista de Derecho de la Universidad del Norte de Barranquilla*, (48).
26. Ministerio de Salud, “Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad: 2018”, Ministerio de Salud. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/proteccion-social/promocion-social/Discapacidad/Paginas/registro-localizacion.aspx>.
27. Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Ministerio del Trabajo, “Libro blanco del Teletrabajo”, Ministerio del Trabajo. Recuperado de http://www.teletrabajo.gov.co/622/articulos-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf.
28. Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, “Informe del 5 de mayo de 2014”, Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, https://colombiatic.mintic.gov.co/679/articles-73981_recurso_1.pdf.
29. Oficina del Alto Comisionado para la Paz, “Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera del 2016”, Oficina del Alto Comisionado para la Paz. Recuperado de <http://www.altocomisionadoparalapaz.gov.co/procesos-y-conversaciones/Documentos%20compartidos/24-11-2016NuevoAcuerdoFinal.pdf>.
30. Organización de Naciones Unidas (ONU). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad: ¿por qué una Convención? Organización de Naciones Unidas. Recuperado de <http://www.un.org/spanish/disabilities/convention/qanda.html>.
31. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo. 29 de septiembre de 2011, Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_BAI_PUB_143/lang-es/index.htm.
32. Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2002). Convenio sobre

- teletrabajo. *Revista de la Organización Internacional del Trabajo*, (44).
33. *Revista Dinero*, Los empresarios están dispuestos a contratar desmovilizados. *Revista Dinero*, Recuperado de <http://www.dinero.com/empresas/articulo/empleo-para-desmovilizados-empresas-colombianas/200755>.
 34. Salazar Benítez, O. (2016). Educación diferenciada por razón de sexo y derecho a la educación. Sobre la inconstitucionalidad de la reforma del artículo 84.3 de la Ley Orgánica de Educación. *Revista Española de Derecho Constitucional*, (106).
 35. Salazar C. y Baker P. (2007). El Teletrabajo como aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad en Chile: Una gran carretera virtual por recorrer. *Revista Ciencia y Trabajo*, (9)24.
 36. Sen, A. (2001). *Desarrollo y Libertad*. Bogotá: Planeta.
 37. SENA (2018). Reinsertados se certifican con el SENA como operarios avícolas, SENA. Recuperado de <http://www.sena.edu.co/es-co/Noticias/Paginas/noticia.aspx?IdNoticia=3328>.
 38. Sentencia C-351 del 19 de junio de 2013 (Colombia: Corte Constitucional en ponencia de Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, 2013).
 39. United Nations International Children's Emergency Fund (UNICEF) (2000). The legacy of land-mines, unicef. Recuperado de <https://www.unicef.org/sowc96/9ldmines.htm>.
 40. Vélez 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 laborales. *Revista CES Derecho*, (4)1.