

**El Teletrabajo, una oportunidad de inclusión laboral para la población vulnerable en
Manizales**

Laura Victoria Jurado Román

Rossana Rodríguez Parada

Universidad de Manizales

Facultad de Ciencias Jurídicas

Programa de Derecho

Manizales

2016

**El Teletrabajo, una oportunidad de inclusión laboral para la población vulnerable en
Manizales**

Laura Victoria Jurado Román

Rossana Rodríguez Parada

Asesor

Dr. Jorge Eisenober Llano García

Universidad de Manizales

Facultad de Ciencias Jurídicas

Programa de Derecho

Manizales

2016

Tabla de contenido

El teletrabajo, una oportunidad de inclusión laboral para la población vulnerable en Manizales.....	5
Resumen del proyecto.....	5
Palabras Claves.....	6
Introducción.....	7
1. Antecedentes del problema objeto de Investigación.....	11
2. Planteamiento del problema de Investigación.....	14
3. Justificación de la Investigación.....	14
4. Marco Teórico- Conceptual.....	16
Antecedentes sobre el teletrabajo.....	18
Marco Ambiental.....	23
• Marco Social.....	24
Contexto Regional.....	24
Indicadores de mercado laboral de Manizales.....	25
• Marco Jurídico.....	26
Fundamento constitucional:.....	26
Fundamento Legal.....	27
• <i>Mujeres cabeza de hogar:</i>	28
• <i>Personas en situación de Discapacidad:</i>	29
• <i>Población en situación de aislamiento geográfico:</i>	31

• <i>Personas amenazadas en su vida:</i>	32
5. Hipótesis, Categorías y Variables.....	33
5.1. Variables.....	33
5.2. Categorías.....	34
Tabla 1. Categorías vs variables.....	34
5.3. Hipótesis.....	34
6. Objetivos.....	35
6.1. Objetivo General	35
6.2 Objetivos Específicos.....	35
7. Metodología.....	36
Tipo de Investigación	36
Métodos.....	37
Población y Muestra.....	37
Fuente de Información Primaria y Secundaria.....	38
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	38
Depuración y Sistematización de la Información	38
8. Resultados Alcanzados	39
10. Bibliografía	51
11. Anexos	53

El teletrabajo, una oportunidad de inclusión laboral para la población vulnerable en Manizales.

Resumen del proyecto

La sociedad actual busca siempre elevar el nivel de bienestar de los seres humanos y se apoya en la tecnología y sus bondades, las cuales ya hacen parte de la vida cotidiana, donde es común encontrar computadores y celulares en las casas, como un electrodoméstico más y el uso del internet como si fuera otro servicio básico en los hogares, como el agua y la energía.

Ahora bien, el caos de las grandes ciudades, donde las personas utilizan entre cuatro (4) y cinco (5) horas diarias de sus vidas transportándose hacia su lugar de trabajo ha fomentado la desintegración familiar, en la que los hijos menores, en la mayoría de los casos se educan solos o a “control remoto” por medio de llamadas telefónicas y en el mejor de los casos al cuidado de una persona desconocida.

Es de conocimiento público, que en todas las áreas o profesiones en que se pueda ocupar un ser humano requiere el uso de las TIC'S como una herramienta fundamental para su normal desempeño y es allí donde el *Teletrabajo* encuentra la combinación perfecta para el desarrollo laboral de la sociedad moderna y de manera especial para la población vulnerable, con los beneficios de las TICS, ya que éstas dan a los trabajadores la oportunidad de desempeñarse desde sus hogares, centros de reclusión, lugares geográficamente alejados y desplazados, entre otros, pero en condiciones óptimas y con las herramientas para cumplir las funciones asignadas.

Lo que se pretende con este trabajo es evidenciar la realidad y actualidad del *Teletrabajo* en las poblaciones menos favorecidas, analizando desde el punto de vista legal, su aplicabilidad e implementación en Manizales, basándose en las formas de vinculación, las garantías laborales, su impacto, efectividad de las actividades asignadas a los *teletrabajadores*, así como los mecanismos dispuestos por el gobierno para lograr la estandarización de esta novedosa forma de trabajo.

Para lo anterior, es importante determinar qué es el *Teletrabajo*, a raíz de qué surge, cuál es su función en la sociedad manizaleña, cómo cumple esa modalidad de trabajo con los lineamientos de la Constitución Política, cómo ha sido su evolución a través de los años y hasta dónde se podría llegar en el futuro.

Palabras Claves

Trabajo, tecnología, teletrabajador, garantías laborales, población vulnerable, inclusión laboral, Manizales.

Introducción

El mercado laboral colombiano ha tenido como premisa la prestación del servicio por parte del empleado de manera directa y presencial en las instalaciones destinadas por el empleador, lo cual ha tenido un buen resultado desde sus inicios, sin embargo, los avances tecnológicos y la marcada dependencia de las personas por los productos virtuales, han generado nuevas oportunidades para las empresas, como el *Teletrabajo*, que permite disminuir los costos fijos para la producción de las empresas, en la adecuación y mantenimiento de las instalaciones locativas, propiciando y permitiendo elevar la calidad de vida de los empleados.

El Teletrabajo es una novedosa modalidad de contratación laboral, que viene implementándose desde hace más de tres (3) años en Colombia, afianzándose en las grandes empresas del país, ya que éstas son las que por sus características económicas e infraestructura tecnológica tienen un potencial para la vinculación de teletrabajadores. Con todo, ésta modalidad de contratación en su mayoría ha sido beneficiosa para un gran número de empleados que ya eran parte de las empresas y que se acogieron a esta novedosa y cómoda forma vinculación laboral, con el fin de mejorar sus condiciones personales y familiares, pero no así para la población vulnerable, tal como lo establece el primer párrafo 1° del artículo 3° de la Ley 1221 de 2008: *“Teletrabajo para población vulnerable. El Ministerio de la Protección Social, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, formulará una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable (Personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida)”*

La población vulnerable no ha sido beneficiada aún por este proceso de transformación laboral en Colombia, ya que siguen estando aisladas por su condición especial, no cumpliéndose así con las disposiciones del gobierno nacional de incluir a estas personas, en la generación de empleo a través del teletrabajo, sin indicar con esto que sean las únicas personas a las que va dirigida esta modalidad de vinculación laboral.

Ahora bien, es importante determinar qué es *Teletrabajo*, quiénes son las partes involucradas en esta novedosa modalidad de vinculación, así como el rol que cada una de las partes cumple, sus obligaciones y derechos, el marco normativo, la afiliación al sistema de seguridad y todos los aspectos necesarios para llevar a cabo la ejecución del Teletrabajo.

Para tener claro en que consiste este tipo de vinculación laboral, la legislación colombiana ha definido el Teletrabajo en el Artículo 2º de la Ley la Ley 1221 de 2008, como: *“una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y 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.”*

Esta ley fue desarrollada por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 884 del 30 de abril de 2012, Publicado en el diario Oficial 48417 del 30 de abril de 2012 en el cual se establece las condiciones laborales especiales del *Teletrabajo*, cómo se regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y su desarrollo en el sector público y privado. Se resalta que el *Teletrabajo* no es un tipo de prestación de servicios, en el cual se trabaja por una labor determinada o a destajo, sino que de acuerdo al Artículo 2, del citado decreto: *“(…) se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral totalmente dependiente, que*

consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación TIC'S para el contacto entre el teletrabajador y el empleador (...)”, con la innovación de no necesitar la asistencia física del empleado al lugar específico de trabajo, realizando su funciones en un local o vivienda diferente al sitio establecido por el empleador.

Para la implementación del *Teletrabajo* tanto en el Sector Privado como en el Sector Público, el Ministerio del Trabajo ha creado una gran cantidad de cartillas y guías que hacen realizable y posible la incorporación de esta modalidad en la sociedad colombiana, en ellas describen el paso a paso que las entidades deben tener en cuenta al implementar el teletrabajo; exponiendo los principales aspectos dentro de la organización laboral, las adecuaciones de forma y de fondo necesarios para cumplir con los objetivos de este particular modo de contratación, sin olvidar la seguridad jurídica que debe ofrecerse a las partes implicadas.

A continuación se enunciarán los aspectos jurídicos relevantes que deben tener en cuenta las empresas (sector privado), los que se desarrollarán en el cuerpo de este trabajo, para la implementación de esta modalidad de vinculación laboral:

- a) Voluntariedad del teletrabajo
- b) Acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo
- c) Modificación del Reglamento Interno de Trabajo
- d) Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral
- e) Reversibilidad del teletrabajo.

Y los aspectos para las entidades del sector público son:

- a) Criterios de selección y voluntariedad

b) Adaptación del Manual de Funciones y Competencias Laborales a la modalidad de Teletrabajo

c) Resolución por la cual se implementa la modalidad en el interior de la entidad

d) Resolución individual para el funcionario

e) Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral

f) Reversibilidad del teletrabajo.

Todas las anteriores indispensables para iniciar con la contratación o vinculación de los trabajadores, así como dejar claras las obligaciones y derechos de las partes en el teletrabajo.

1. Antecedentes del problema objeto de Investigación

- La tesis “Relaciones Laborales Virtuales: El Teletrabajo” (Universidad Javeriana, 2002) analiza el teletrabajo como una novedosa forma del derecho laboral colombiano, el cual debe reajustarse, obteniendo posibles soluciones y estableciendo posiciones desde la perspectiva laboral colombiana.

Para el año 2002 en que se realizó dicha tesis, el teletrabajo, solo se estudiaba desde el ámbito económico y no desde el campo jurídico, por lo tanto, la información únicamente se podía encontrar en algunos autores europeos, en artículos de revistas internacionales y experiencias propias de nuestro país, todo esto fue lo que motivo a los estudiantes a investigar sobre el replanteamiento jurídico que se debía forjaren el derecho laboral colombiano, conforme a lo anterior, el estudio se basó en una realidad subjetiva del fenómeno del teletrabajo en Colombia, debiendo utilizar una metodología cualitativa con el fin de contextualizar la problemática.

Conclusión: el teletrabajador no desempeña las labores de forma igualitaria a las realizadas por empleados clásicos en la empresa, porque si bien las funciones son las mismas, las condiciones de jornada, modo de desempeñar la labor y eficiencia para la empresa son diferentes, lo que daría como resultado una remuneración y contrato diferente para cada tipo de trabajador.

- En el Artículo “Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético”(Pensamiento & Gestión, 35. Universidad del Norte, 2013), se evidenció el teletrabajo desde la parte económica de un sector puntual, como lo es el energético; el objetivo se dividió en 2 finalidades, el primero dar

a conocer la relación directa entre la productividad y la calidad de vida de los empleados y el segundo, era proponer un “modelo organizacional de teletrabajo” que permitiera implementar y cumplir con la relación de calidad de vida de los empleados y productividad de la empresa.

A lo largo del artículo se mostraron cinco (5) puntos, realizaron una revisión de la literatura, analizaron los conceptos de teletrabajo, calidad de vida y productividad de los empleados; además, realizaron una investigación de campo en la empresa para desarrollar el modelo organizacional del teletrabajo, encontrando como beneficios la optimización de los costos fijos y como desventajas la inversión inicial en tecnología. El autor del documento no utilizó una metodología cualitativa, ya que trabajó sobre una recolección y revisión de información del trabajo de campo, que le permitió hallar unas características relevantes de la organización, para implementar el teletrabajo.

Conclusión: como la globalización es un fenómeno mundial al que todas las empresas deben entrar, para el desarrollo de los mercados y los países, donde lo que se busca es la eficiencia, optimización de la productividad, manteniéndose en el tiempo, y eso se logra por medio de la calidad de vida laboral; a lo que el teletrabajo se ajusta perfectamente, toda vez que las organizaciones siguen generando utilidades, no necesariamente con la inversiones de capital, sino que existen otros motivos que dan vida y sentido a su permanencia en el tiempo, como son invertir en sus empleados y en un adecuado entorno laboral, ya que ellos son el motor de las empresas y la razón de ser de muchas, porque si se garantizan esas condiciones, ellos cumplirán sus funciones de la mejor manera, es allí donde el teletrabajo opera para conjugar los factores exógenos de las organizaciones.

- En el ensayo “El Teletrabajo: los beneficios de una forma de Organización laboral moderna” (Universidad Militar Nueva Granada, 2014), el autor pretendió establecer y analizar

los beneficios del teletrabajo para las entidades públicas y privadas, así como para los empleados; resaltando la importancia de la implementación de las TICS que permiten el crecimiento de la economía de un país y la disminución de la demanda de transporte, impactando en el medio ambiente, además de ventajas como el acceso laboral a personas en condiciones de vulnerabilidad, como los son los discapacitados.

La metodología utilizada en el ensayo, fue de tipo expositivo, donde explicó el teletrabajo desde sus antecedentes hasta su actualidad.

Conclusión: El teletrabajo como modalidad de trabajo otorga oportunidades a las personas que antes no podían considerar un empleo en condiciones dignas, ni discriminatorias, fomentado así la igualdad laboral y la responsabilidad social que se debe tener con las personas en condiciones de vulnerabilidad.

- Tesis “Integración Laboral de Personas con discapacidad en el sistema productivo local de regiones urbanas” Argentina (Borea, 2005).

Se busca revisar que estrategias y políticas tienen establecidas para la integración socioeconómica de los discapacitados y como se podría implementar un modelo que promueva la vinculación laboral entre los distintos actores públicos y privados a través de las nuevas tecnología, para así contribuir a la optimización del nivel de vida de este colectivo de personas discriminadas en la sociedad argentina.

Conclusión: se tiene que la tecnología es una nueva revolución que abre la posibilidad a las personas con capacidades diferentes para acceder al empleo, sin necesidad de trasladarse a una oficina, sino que efectúa las funciones de su casa o lugar que le sea más comfortable.

2. Planteamiento del problema de Investigación

¿En Manizales se cumple con la inclusión laboral de la población vulnerable, como una política pública que efectivice la finalidad de la ley 1221 de 2008?

3. Justificación de la Investigación

Nuestro país tiene como fundamento de orden constitucional el respeto a la dignidad humana y señala que el trabajo es un derecho y una obligación social, que goza de especial protección por parte del Estado en todas sus modalidades; al ser un derecho, debe darse en condiciones dignas y justas, ya que es obligación del Estado, por ello los empleadores como garantes del sector privado deben ofrecer capacitación y propiciar garantías a las personas en condiciones especiales “población discapacitada, mujeres cabeza de hogar, entre otros” acorde a sus circunstancias.

El derecho al trabajo este concebido como una función económica y social, ya que este no solo puede evidenciarse como una contraprestación por unos servicios entregados a una empresa o individuo, sino que éste ayuda al desarrollo de las familias que hacen parte fundamental de un país, las cuales buscan el crecimiento profesional y personal, basado en esto, se observa al trabajo como un derecho transversal a la sostenibilidad y mejora de la sociedad, que interactúa con otros derechos como la igualdad, la vida digna, la salud, derechos a que todos los ciudadanos deberían poder acceder, pero las relaciones laborales que si bien están reguladas en el país, siguen presentando vacíos y exclusión en algunas poblaciones, entre esas, la más marcada es la vulnerable, que por sus condiciones los empleadores no los ven como prospectos para hacer parte de sus negocios.

Generalmente en Colombia como en muchos países latinoamericanos, las leyes son letra muerta, es decir, que son muy idealistas y cuando deben ser llevadas a la práctica son irrealizables o simplemente no se cumplen por no ser convenientes para las partes involucradas o para un grupo social y económico específico, como sucede con la ley que estableció el teletrabajo como una modalidad más de contratación laboral, que solo ha sido parcialmente aplicada en las principales ciudades del país; analizándolo en un ámbito más local, se encuentra que Manizales es una de las siete (7) ciudades de Colombia con un alto potencial de convertirse en ciudad inteligente, por el uso de las TICs, a pesar de ello, no se ha visto reflejado en la implementación del teletrabajo para mitigar el desempleo y la exclusión de la población vulnerable en la ciudad, contribuyendo al desarrollo local y superando las barreras digitales, que acercan a la vida laboral a esas personas en condiciones especiales.

Es aquí donde el teletrabajo debe ingresar para romper esos paradigmas convencionales en la forma y la clase de empleados que deben contratar; ejemplo de ello son las grandes y exitosas empresas colombianas, que comprendieron en su mayoría, ésta vanguardista vinculación laboral, casos como Bancolombia, Telefónica, Empresas Públicas de Medellín, Asocaña, Suramericana, entre muchas otras que han evidenciado los beneficios económicos, ambientales, incrementando la productividad y mejorando la calidad de vida para sus empleados.

La importancia de este trabajo radica en lo establecido en la ley 1221 del 16 de julio de 2008, que incorpora al Teletrabajo, como una modalidad que cambia la típica prestación del servicio *in situ* y la convierte en un trabajo flexible y menos rígido, donde la labor se realiza a distancia o de manera descentralizada, sin perderse la esencia de la subordinación, donde el teletrabajador tendrá iguales derechos en cuanto al sistema tradicional laboral, aportes al sistema integral de seguridad social, riesgos profesionales y una jornada laboral conforme al

Código Sustantivo de Trabajo, logrando acceder a nuevas oportunidades de trabajo que genera la globalización, basada en el aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones TICS, incluso a grupos tradicionalmente relegados como las personas en situación de discapacidad, mujeres cabeza de hogar, desplazados por la violencia, etc.

Se pretende con este trabajo analizar y determinar la efectividad de esa normatividad en la ciudad de Manizales y los sectores económicos donde la población vulnerable puede desarrollar sus actividades laborales, obteniendo así una fuente de ingresos sin tener que sacrificar su núcleo familiar y su salud, dependiendo su estado de debilidad; toda vez que en Manizales por su extensión geográfica, las limitantes de las grandes ciudades, como el tiempo de desplazamiento hacia su lugar de trabajo en medios de transporte que genera ausentismo y el poco rendimiento de los trabajadores, no aplica.

4. Marco Teórico- Conceptual

Esta tesis analizó el impacto del teletrabajo para las empresas y sus empleados en condiciones especiales; basándose en la ley 1221 del 2008 que tiene como fin orientar la correcta aplicación del teletrabajo, garantizando los derechos que tienen los trabajadores cuando se contratan bajo esa modalidad laboral. Por lo anterior, este marco teórico planteó varios parámetros que apoyaron la contextualización de los términos aplicados a esta tesis, tales como: el trabajo, su transformación en teletrabajo, la necesidad de regularlo, la población vulnerable, políticas públicas, inclusión laboral, y la eficacia, todo esto traído a la ciudad de Manizales y sus características o necesidades laborales actuales.

El Trabajo: El autor español Josep M Blanch trajo un reconcepto sobre el **trabajo**, **indicando que** es “aquella inversión consciente e intencional (retribuida o no, con o sin cláusulas contractuales) de una determinada cantidad de esfuerzo (individual o colectivo) en orden a la producción de bienes, elaboración de productos o realización de servicios con los que satisfacer algún tipo de necesidades humanas” (Blanch, 1996), esa concepción sobre el trabajo como una necesidad indispensable para las personas, se deriva del funcionamiento de la economía y el desarrollo de los seres humanos, es así como a lo largo de la historia, estudios demostraron que se trabaja para obtener un bienestar no solamente económico, sino también social y personal, siendo este último factor, el que transforma el trabajo en nuevas y mejores formas de ejercerlo, pues no es suficiente con tener una oficina cómoda o lujosa, si no se tiene la tranquilidad para desplazarse a ella, ya que ello implica no ser productivo, ni contribuir al medio ambiente.

Es aquí donde se refleja La Transformación del Trabajo en Teletrabajo y vemos como desde los años 70's, el trabajo tuvo que sufrir un cambio cuando se presentó una crisis petrolera en Estados Unidos, sin embargo la interdependencia que existía entre la tecnología y el teletrabajo no permitió que para esa época esta modalidad de contratación tuviera una correcta aplicación; en la actualidad algunos autores describen el teletrabajo así: *“Es un término genérico que cubre un gran número de formas de trabajo de modos de organización o de tareas propiamente dichas, según Gontier, lo que crea el vínculo entre dichas labores es la transmisión de la información en tiempo real y en general por medios telemáticos.*

Por otro lado, para Jane Tate, redactor de la Comisión Europea, señaló que el teletrabajo son: “aquellas actividades ejercidas lejos de la sede de la empresa (se les denomina también,

en ocasiones, trabajo a distancia), a través de la comunicación diferida o directa por medio de las nuevas tecnologías”.

Para Gray, Hodson y Gordon, el teletrabajo es: “una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse en tiempo completo o parcial”; implicando el uso permanente de algún medio de telecomunicación (TELLEZ, 2013).

Antecedentes sobre el teletrabajo

El concepto de teletrabajo surgió en los años 70's, en Estados Unidos con la crisis del petróleo, con el fin de ahorrar combustible y el desplazamiento de los empleados a sus oficinas, aprovechando que para esta misma época la telecomunicaciones empezaban a mostrar avances que permitían una mayor utilización gracias a sus bajos costos, por ello, se entendió como el trabajo a distancia por medio de las telecomunicaciones.

El pionero del teletrabajo fue el estadounidense Jack Nilles de la University of Southern California quien *“consideraba que las personas podían teledesplazarse para trabajar usando comunicaciones remotas basadas en las tecnologías de la información”*(Universidad de Sevilla, 2004), abriendo así un nuevo panorama para prestación de servicio laboral, es así como en el año de 1973, empresas como IBM dieron autorización para que algunos empleados con cargos de ejecutivos efectuaran sus labores desde sus hoteles y hogares, buscando optimizar el tiempo libre y minimizar costos. En actualidad, este país es el que más ha evolucionado en este sistema laboral, por sus avances tecnológicos que les permitió

comprender el teletrabajo como una prestación de un servicio personal a distancia con el apoyo de medios tecnológicos.

Países como Alemania y Australia utilizaron para zonas rurales algo llamado los telecentros, si bien era similar al teletrabajo de Estados Unidos, dado que los trabajadores no estarían en la empresa, sino en un lugar diferente al establecido por el empleador, esto no conlleva que la tecnología jugara un papel importante, pues solo fue una adaptación para atender a una población alejada sin muchas oportunidades y poca capacidad para recibir la tecnología de la época. Otro país fue España, quien tomó el sistema del e-work, el cual no sólo se determina a partir de la distancia del lugar donde se presta habitualmente el servicio, sino que incorpora conceptos como la flexibilidad en el empleo, mejor calidad de vida del empleado y ahorro en costos operacionales.

El *Teletrabajo* en Colombia inicia aproximadamente en el año 2002, cuando la tecnología empieza a tomar ventaja y afianzarse no solo en las empresas multinacionales, sino como parte de la globalización en las PYMES y gente del común, quienes se acercan a los computadores, cámaras digitales, celulares, entre otros elementos electrónicos. Sin embargo, los trabajadores seguían estando estáticos en sus puestos de trabajo, es así como para el año 2004 algunas empresas integraron a sus visiones y misiones, el teletrabajo, viéndolo como algo futurista ya que tenía una característica esencial, la implementación de recursos o medios informáticos (altos costos) que permitieran un trabajo descentralizado a distancia.

A nivel nacional, se encontró como antecedente legal del teletrabajo el artículo 89 del Código Sustantivo del Trabajo, donde especifica que también “*se configura en contrato de trabajo así se preste el servicio desde el domicilio del trabajador*”, aquí cobra importancia la frase *llevar el trabajo al trabajador*; la cual hace pensar cómo materializar, esta definición

sin afectar la productividad, sino por el contrario mejorarla, ya que la tecnología llegó para complementar y optimizar esas cargas exógenas que no permitían a los trabajadores tener un cumplimiento eficiente de sus funciones, transformando el trabajo en teletrabajo, permitiendo un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, que es fin último de todos los empleadores.

Por ello se requirió de una *Regulación*, ya que años atrás algunos empleadores encontraron en el teletrabajo una forma cómoda y sin garantías laborales de tener empleados sin ninguna protección legal, por lo que esta modalidad de contratación tuvo incremento irrisorio, llevando a los legisladores a tomar iniciativas de regular esta moderna forma de contratación laboral surgiendo hace ocho (8) años la ley 1121 del 2008 y el más reciente pronunciamiento, hace cuatro (4) años, con el Decreto 884 de 2012, los cuales buscaron recobrar los derechos que tiene un trabajador cuando se presta una actividad de manera personal, bajo la continuada dependencia o subordinación del empleador y con remuneración, con sus prestaciones sociales, tales como protección a la seguridad social, vacaciones, primas y auxilios entre otros.

Estas leyes y decretos del gobierno nacional, se complementan con el Pacto del Teletrabajo, para alcanzar el objetivo principal que es orientar la aplicación adecuada de este tipo de contratación, además de incentivarla, no solamente con los empleados actuales sino también con la inclusión laboral de la Población Vulnerable, los cuales tienen como características generales que son personas *en un estado de amenaza, incapacidad desprotección por sus condiciones físicas, psicológicas, violentas, entre otras* (MINISTERIO DE TRABAJO). Esta población a pesar de ser diferente por sus condiciones, no significa que no tengan las capacidades para laboral, en la prestación de servicios operativos o

profesionales, sino que la poca inversión en nuevas tecnologías por parte de las empresas, que podrían acercar a esta población al trabajo, no permiten que efectivice su inclusión laboral.

Sobre la población vulnerable en relación con el Teletrabajo, se halló como antecedente en el año 2009, que una empresa argentina realizó una Investigación con expertos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, El Salvador, México, Perú, República Dominicana y Uruguay, titulada "*Telecapacitados*", que es la unión de los términos: *teletrabajo* y *discapacitados*. En la citada investigación BOIAROV (2009) señaló:

El teletrabajo hace el escenario laboral más inclusivo para las personas con discapacidad, eludiendo obstáculos relacionados con el transporte y estructuras arquitectónicas. Con el fin de divulgar el potencial que tiene el teletrabajo y teniendo en cuenta el grave problema que enfrenta este grupo a la hora de ser útiles y considerados como aptos para diversos oficios, la investigación busca detectar la cantidad de personas con discapacidad que podían insertarse en el mundo laboral a través del teletrabajo. En un principio, se hizo un censo del perfil del teletrabajador de la región y se entrevistaron a los discapacitados para conocer actores institucionales en este proceso, para luego construir escenarios de probabilidad con el fin de determinar si se constituye en una opción viable. Las conclusiones de este análisis prospectivo son que millones de personas podrían estar beneficiadas a través del teletrabajo si se les capacitara apropiadamente. Desafortunadamente sólo el 11% alcanza el nivel secundario de escolarización, es decir que el teletrabajo no podría considerarse como una alternativa de trabajo en el corto plazo para el porcentaje restante

Es evidente que el teletrabajo es la mejor opción para retomar los derechos relegados de la población vulnerable, ya que este da oportunidad de aplicar La Inclusión Laboral descrita por

la OIT como: *“ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos.”* Este concepto viene tomando fuerza en las grandes empresas colombianas y algunas entidades del Estado, ya que busca no solo obtener ganancias económicas o el cumplimiento de su función pública, sino también aportar a la formación y desarrollo de estas personas tan olvidadas por los gobernantes; sin embargo, en el año 2013 se inició un proceso para establecer una Política Pública sobre el teletrabajo conformada según el Mintic por: *“cuatro ejes importantes y claves para el desarrollo del teletrabajo en el país, como son: El organizacional y legal, el de formación y capacitación, el de apropiación tecnológica y población vulnerable”* (MINTIC, 2013), los cuales han tenido una aplicación real desde el año 2015, ya que se implementó por parte del Ministerio de Trabajo una página y un grupo de personas dedicadas de tiempo completo a la inserción de teletrabajadores en los sectores públicos y privados, mostrando los beneficios, procesos, acompañamiento y costos de su implementación.

Cuando se habla de la eficacia de las normas, es el Catedrático de Filosofía del Derecho Liborio Hierro (2003), quien en su obra *“La Eficacia de las normas jurídicas”*, señala que:

El término *“cumplimiento”* o el término *“obediencia”* son los más adecuados, entendidos como sinónimos, ya que lo que se trata de identificar es la relación motivacional que se produce entre una norma jurídica que, conociendo por su destinatario, opera como razón o al menos, como una de las razones para llevar a cabo un determinado curso de acción.

Entonces, para que se cumpla una norma esta debe ser conocida por quienes la van a aplicar, y si la aplican es porque les conviene aplicarlas. En este contexto, entendemos que

para cumplir las leyes de mediación (por los sujetos que intervienen en ella) se debe aplicar los principios desarrollados en su articulado, así como el procedimiento y el cumplimiento del mismo acuerdo, para lo cual es necesario un conocimiento exhaustivo de la misma por parte del/de los mediador(a), que es el que confiere seguridad jurídica al procedimiento, ahora para que exista cumplimiento, la normatividad de mediación debe ser difundida.

Marco Ambiental

La importancia del Teletrabajo en el marco ambiental, está relacionado estrechamente con la búsqueda del desarrollo sostenible de las ciudades y de una economía baja en carbono.

Entre los principales beneficios ambientales del Teletrabajo para las sociedades contemporáneas se encuentran:

- Reducción del dióxido de carbono
- Reducción de emisiones y gases
- Reducción en los costos de infraestructura
- Reducción en los desplazamientos de transporte entre los trabajadores
- Reducción de los gases de efecto invernadero

El Teletrabajo ofrece a las empresas la oportunidad de obtener una mayor productividad, permite realizar ahorros significativos en lo que tiene que ver con la infraestructura y los puestos de trabajo, así como generar eficiencia y mejorar la calidad de vida de los trabajadores, contribuyendo al medio ambiente y una movilidad sostenible. (Minambiente) referencia libro blanco.

- **Marco Social**

Contexto Regional

En el estudio de perfiles ocupacionales en la ciudad de Manizales, elaborado por el Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo, en el sector metalmecánico (Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-, 2012) permitió evidenciar una transformación en las condiciones de interacción poblacional: “(...) *el primero, refleja en la pirámide poblacional que la base es ahora más angosta que la de hace dos décadas, un segundo aspecto muestra la distribución espacial de la población y reconoce las condiciones migratorias de la ciudad y el tercer elemento, encuentra la condición estructural de la dinámica económica, que se concentra en el desarrollo de actividades terciarias, demostrando envejecimiento sosegado de la población ubicada en Manizales y una mayor participación en el mercado laboral; (cerca del 70% del PIB del área metropolitana) (...)*”.

Los mercados de trabajo son factor fundamental para el crecimiento de la actividad económica y social de un país, los cuales tienen como finalidad disminuir la pobreza y cerrar las brechas entre las clases sociales. En dicho estudio se pudo deducir que un porcentaje representativo de la población activa (aptos para trabajar) de Manizales, está vinculada al comportamiento del mercado laboral, pero las clases sociales medias y bajas no logran acceder a un puesto formal de trabajo, es decir, con las condiciones legales.

El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD- en Colombia, tiene como objetivo principal en su proyecto de inclusión productiva: “*potenciar las capacidades productivas de la población en situación de pobreza y vulnerabilidad para que puedan mejorar su nivel de ingresos y su calidad de vida*”, “(...) *a partir de tres componentes y ocho*

estrategias” y uno de ellos está relacionado con la individualización de sectores económicos con potencial y capacidad para aumentar la generación de empleo en el departamento, a través del fomento de programas que incluyan laboralmente a la población vulnerable.

Indicadores de mercado laboral de Manizales

Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) realizada por el DANE en el año 2015¹, la participación laboral de la población en edad de trabajar en Manizales es la siguiente:

MERCADO LABORAL DE MANIZALES (Año 2015)		
DESCRIPCIÓN	PERSONAS	PORCENTAJE
Habitantes área metropolitana de Manizales	396.075	100%
Disponibles y en capacidad para trabajar (PEA: Población Económicamente Activa)	253.884	61,4%
Restante PEI (personas económicamente inactivas)	142.191	38,6%

Cuadro N° 1. Mercado Laboral de Manizales en el año 2015 (Fuente GEIH – DANE)

Y según las proyecciones realizadas por el DANE en 2015, del total de habitantes en la ciudad de Manizales (396.075), el 48% corresponde a los hombres y el 52% a las mujeres.

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA EN MANIZALES AÑO 2015		
DESCRIPCION	PERSONAS	PORCENTAJE
Población con empleo	232.050	91,4%
Población desempleada	21,834	9,6%
TOTAL	253.884	100%

Cuadro N° 2. P.E.A.- 2015 Área Metropolitana de Manizales. Fuente GEIH – DANE

¹ Cómo vamos en MERCADO LABORAL. P. 57. <http://manizalescomovamos.org/wp-content/uploads/2016/08/Mercado-Laboral.pdf>

El teletrabajo en Manizales según datos del Ministerio del Trabajo Regional Caldas, en la actualmente solo tres (3) empresas están iniciando un plan piloto para la implementación de teletrabajadores, entre ellas está EMERGIA que tiene 46 teletrabajadores, los cuales son monitoreados desde sistemas operativos, las otras dos (2) empresas también son de tipo Call Center, PEOPLE CONTAC y DIGITEX las cuales aún no empiezan el programa piloto, pero por el tipo de servicios ofrecidos, son aptas para aplicar esta modalidad de empleo.

El Ministerio del Trabajo, Seccional Caldas señaló que no existen datos de personas catalogadas en condiciones de vulnerabilidad, que actualmente estén laborando como teletrabajadores, sin embargo, ratificaron su compromiso para llegar a esa población.

- **Marco Jurídico**

Fundamento constitucional:

Colombia es un Estado social de derecho, democrático, fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas, donde prevalece el interés general; por tal razón, los derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitan la participación de todos sus asociados, ya que afectan la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación, con el fin de mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica en el país.

El trabajo como deber y obligación del Estado, debe garantizarse a sus asociados en condiciones dignas y justas, gozando de especial protección, recibiendo la misma protección y trato de las autoridades sin ninguna discriminación, es decir que además de ser garante del derecho al trabajo, lo debe realizar de manera igualitaria, real y efectiva, adoptando medidas

especiales a favor de grupos discriminados, ahora llamados población vulnerable, quienes han sido declarados en circunstancia de debilidad manifiesta, razón por la cual se sancionarán los abusos o maltratos que se cometan contra ellas.

Así mismo, se encuentra fundamente en el Art. 53 Superior, que instituye el trabajo como un derecho para todos los asociados, garantizándolo a través de la igualdad, la universalidad, la estabilidad, el pago oportuno y la vinculación al sistema general de seguridad social; además de avalar este derecho con la aplicación de los principios de favorabilidad y la primacía de la realidad sobre formalidades, entre otros.

Fundamento Legal

El teletrabajo en Colombia está regulado por la Ley 1221 de 2008, donde el Ministerio de Protección social requiere de la colaboración de varios ministerios: entre ellos el mayor relevancia por las característica y modalidad de trabajo, se encuentra el de las TIC'S, pero a su vez, ministerios como el de Comercio, Industria y Turismo; los Departamentos de Planeación y Administrativo de la Función Pública; el SENA y la DIAN brindan apoyo con el fin de lograr el cumplimiento de la ley, ya que esta no solo innova en modalidad de contratación laboral, sino que cuenta los siguientes componentes: Acceso a equipos de computación, Aplicaciones y contenidos, Divulgación y mercadeo, Capacitación e Incentivos.

Dicha ley tiene que estar en evaluación permanente y debe formular correctivos cuando se requiera.

La ley además de novedosa, es incluyente con la población vulnerable como parte importante de esta modalidad, donde impone la creación de políticas públicas para su

inclusión; una red nacional de fomento al teletrabajo, donde forman parte entre otras entidades de orden nacional, empresa privadas, operadores de telefonía pública básica conmutada, cafés internet y organismos profesionales, entre otros, para garantizar el objetivo de la ley, a través de capacitaciones e inclusión participativa.

Importante es enunciar el Decreto 1072 de 2015, mediante el cual el gobierno expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, donde incluye y regula aspectos fundamentales del Teletrabajo.

Respecto de las personas con limitaciones en Colombia, existe la Ley 361 de 1997, que establece mecanismos para su integración social, adoptando políticas para la creación y fomento de fuentes de trabajo

Ahora bien, teniendo claro el contexto legal es pertinente definir cada uno de los grupos que comprende la población vulnerable de la presente ley 1221 de 2008.

- ***Mujeres cabeza de hogar:***

En Colombia la ley 1232 de 2008, modificatoria de la ley 82 de 1993, señala que jefatura femenina de hogar es la mujer cabeza de familia, soltera o casada, ejerce la jefatura de hogar y que tiene a cargo en forma permanente (económica, social y afectivamente) hijos menores propios o de personas incapaces o incapacitadas para trabajar a su cargo. Dicha condición debe ser declarada notarialmente.

La Corte Constitucional, en Sentencia T-316713 del 23 de mayo de 2013 con ponencia del Magistrado Dr. Alberto Rojas Ríos, dijo que las mujeres cabeza de hogar, para ser consideradas como tal, deben cumplir con los siguientes presupuestos jurisprudenciales:

(i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; (ii) cuya responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) responsabilidad derivada no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; o (iv) cuya pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde, por algún motivo como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental o, como es obvio, la muerte; y (v) que no reciba ayuda alguna por parte de los demás miembros de la familia o, recibéndola, que exista una deficiencia sustancial entre lo requerido para satisfacer el mínimo vital de los sujetos a su cargo y lo recibido, siendo, en la práctica, el sustento del hogar una responsabilidad exclusiva de la madre(Corte Constitucional Sent. T-316713, 2013)

- ***Personas en situación de Discapacidad:***

La ley 1618 de 2013 las definió como: aquellas personas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás(Congreso de Colombia - Ley 1618/2013).

- ***Población en situación de desplazamiento forzado:***

Sobre este grupo de personas la Corte Constitucional en repetidas ocasiones ha dicho que deben ser consideradas como sujetos de especial protección, debido a su condición de vulnerabilidad, por ejemplo, en la Sentencia T-239/13, señaló:

La especial protección constitucional que la jurisprudencia de la Corte ha otorgado a la población desplazada no es más que la materialización de las diferentes garantías constitucionales que tienen como fin la protección de la persona humana, que se armoniza

con el deber que recae en todas las autoridades del Estado de emprender acciones afirmativas a favor de la población que se encuentra en circunstancia de debilidad manifiesta.

(...) La jurisprudencia ha considerado que el concepto de “desplazado” debe ser entendido desde una perspectiva amplia toda vez que por la complejidad y las particularidades concretas del conflicto armado existente en Colombia, no es posible establecer unas circunstancias fácticas únicas o parámetros cerrados o definitivos que permitan configurar una situación de desplazamiento forzado por tratarse de una situación cambiante.

Por lo tanto, en aquellos eventos en los que se presente duda resulta aplicable el principio pro homine. De otra parte, debido a los numerosos derechos constitucionales afectados por el desplazamiento y en consideración a las especiales circunstancias de debilidad, vulnerabilidad e indefensión en la que se encuentran los desplazados, la jurisprudencia constitucional les ha reconocido, con fundamento en el artículo 13 constitucional, el derecho a recibir de manera urgente un trato preferente por parte del Estado, el cual se caracteriza por la prontitud en la atención de sus necesidades, puesto que “de otra manera se estaría permitiendo que la vulneración de derechos fundamentales se perpetuara, y en muchas situaciones, se agravara.” La jurisprudencia constitucional ha sostenido también que este deber estatal además de encontrar soporte en el artículo 13 de la Carta, tiene su fundamento último en la imposibilidad del Estado para cumplir con la obligación básica de preservar las condiciones mínimas de orden público necesarias para prevenir el desplazamiento forzado de personas y garantizar la seguridad de todos sus asociados.

(Corte Constitucional Sent. T-239, 2013)

- ***Población en situación de aislamiento geográfico:***

En Colombia no existe una ley o un pronunciamiento legal o jurídico que determine o especifique quienes pueden ser considerados parte de esta población, pero al investigar sobre el aislamiento geográfico que son los mismos espacios físicos (geografía), los que condicionan la vida en los pueblos y las personas, se encontró una investigación en el cual un economista (Moncayo, 2009), explicó que en algunos municipios de Colombia existen marcadas diferencias en los ingresos per cápita, por las condiciones económicas y de producción, que están determinadas por las características geográficas en que se encuentren, las distancias entre los centros de producción y consumo, así como la educación, salud, los servicios públicos y la eficiencia administrativa de sus autoridades, para concluir que la geografía debería tomarse como un factor determinante de políticas públicas de un Estado.

- ***Personas en reclusión:***

Definidos como aquellos sujetos que han infringido las leyes penales colombianas y están obligadas a permanecer en un lugar de encierro por un tiempo establecido y que según sus comportamientos están sujetos a variaciones. Esta población es la que presenta más limitaciones para la vinculación al teletrabajo, por la falta de acceso a los servicios básicos, tales como la salud el agua, saneamiento básico e higiene, siendo éstas las problemáticas humanitarias más urgentes, sumado a ello, en todos los establecimientos carcelarios y penitenciarios de Colombia, como es de conocimiento público, el hacinamiento y la infraestructura de los centros de reclusión son por lo general deficientes y carecen de mantenimiento. Pero los mayores beneficiarios, serían aquellas personas que se encuentran

disfrutando los beneficios de la sustitución de la pena, por prisión domiciliaria, vigilancia electrónica o restricciones de movilidad.

En cuanto a los beneficios que reciben las empresas, están las establecidas en la ley 1709 de 2014, que brinda estímulos tributarios para quienes den trabajo en las cárceles, a través de exoneración o rebaja de impuestos, al igual que da beneficios a las empresas que incorporen a pospenados con buena conducta.

También están las redenciones por trabajo para las personas en reclusión, cuando realizan trabajos extramuros en labores públicas, agrícolas o industriales con empresas o personas de reconocida honorabilidad, tal como lo establece la Resolución 2376 de 1997 expedida por el INPEC, como trabajo valido para descuentos de penas.

- ***Personas amenazadas en su vida:***

Esta población es aquella que tiene en peligro la supervivencia, los medios de vida y la dignidad de uno o varios individuos que hacer parte de un lugar determinado, lo que exige un replanteamiento de la seguridad humana y el Estado por medio del aparato judicial, es el llamado a salvaguardar los derechos fundamentales consolidando los derechos humanos y fomentando el desarrollo y cuidado social, contribuyendo a mitigar el impacto de las amenazas, como también a reducir el riesgo de que se conviertan en crisis de mayor alcance y de más difícil solución; por ello el teletrabajo es una forma de reducir ese riesgo y mantener la vida normal de aquellas personas, por su flexibilidad, ya que da la opción de ejercérselo prácticamente desde cualquier lugar.

Manizales con estatus de ciudad Inteligente, presenta características ideales para emplear a éstas personas como teletrabajadores y puede seguir el ejemplo de ciudades grandes como

Medellín, donde su desarrollo no solo económico, sino también social, los está llevando a la cúspide de ciudad modelo a nivel mundial y permitiendo que empresarios extranjeros centren sus opciones de inversión; generando así más rendimientos tributarios y reduciendo los índices de desempleo.

5. Hipótesis, Categorías y Variables

Partiendo de la base que este trabajo de investigación es de tipo cualitativo, las hipótesis o premisas que se plantearan, tienen unas características de flexibilidad y se ajustaran paulatinamente conforme se avanza con la investigación y por lo tanto, no será necesaria su comprobación con datos estadísticos. Se expondrán a continuación las siguientes hipótesis, como respuestas tentativas al planteamiento del problema, para lo cual se han tenido en cuenta las variables y categoría a analizar.

5.1. Variables

Las variables a observar en esta investigación son las establecidas en ley 1221 del 2008 en el párrafo del artículo 3º, respecto a la población vulnerable y son:

- Madres cabeza de hogar
- Desplazados
- Personas en reclusión
- Amenazados
- Aislados geográficamente
- Discapacitados

5.2. Categorías

Como lo que se pretende analizar con el estudio del teletrabajo, es si se aplica en Manizales y beneficia a la población vulnerable, se categorizará conforme a los sectores de productividad que tiene la ciudad. Dichos sectores son:

- Industria
- Comercio
- Servicios
- Construcción

ACTIVIDAD ECONÓMICA POBLACIÓN	Industria	Comercio	Servicios	Construcción
Madres cabeza de hogar	✓	✓	✓	✓
Desplazamiento forado	✓	✓	✓	✓
Población en reclusión	✓		✓	
Personas con amenazas	✓	✓	✓	✓
Aislados geográficamente	✓	✓	✓	✓
Personas discapacitadas	✓	✓	✓	✓

Tabla 1. Categorías vs variables

5.3. Hipótesis

Teniendo como base el planteamiento del problema y las variables antes determinadas y sus categorías se obtienen las siguientes hipótesis:

¿En Manizales se cumple con la inclusión laboral de la población vulnerable, como una política pública que efectivice la finalidad de la ley 1221 de 2008?

H1: No se cumple en Manizales la inclusión laboral para población vulnerable, por desconocimiento de la norma por parte de las empresas de la ciudad.

H2: La inclusión laboral por medio del teletrabajo se aplica parcialmente en algunos sectores económicos de Manizales, debido a la falta de oferta de mano de obra calificada con características especiales (madres cabeza de hogar, discapacitados, reclusos, reclusos, amenazados de muerte, aislados geográficamente)

H3: Manizales catalogada como una ciudad inteligente cuenta con la infraestructura para la implementación del teletrabajo, efecto de eso es el incremento de teletrabajadores activos.

H4: Los sectores públicos y privados de Manizales cumplen de forma efectiva lo establecido en la ley del Teletrabajo.

6. Objetivos

6.1. Objetivo General

Investigar que empresas y entidades en la ciudad de Manizales tienen teletrabajadores, con el fin de analizar y determinar la eficacia de la ley 1221 de 2008, en la inclusión laboral a través de esta modalidad, para la población vulnerable.

6.2 Objetivos Específicos

- ✓ Determinar qué porcentaje de la población laboralmente activa en Manizales, está vinculada mediante la modalidad del teletrabajo.
- ✓ Establecer el número de teletrabajadores vinculados en la ciudad de Manizales, hacen parte de la población vulnerable.

- ✓ Comparar qué acciones están realizando las empresas privadas y las entidades públicas con la normatividad de inclusión laboral de la población vulnerable en Manizales.
- ✓ Analizar si la ley del teletrabajo es eficaz para incluir a la población vulnerable en Manizales.

7. Metodología

Existen dos (2) métodos de investigación el cuantitativo y el cualitativo y se puede presentar una mixtura entre esos métodos: El cuantitativo busca medir fenómenos, utilizar estadísticas, empleando experimentación, análisis de causa y efecto y, el cualitativo en el cual los significados se extraen de los datos, no se fundamenta en la estadística y se contextualiza un fenómeno.

Tipo de Investigación

El tipo de investigación que se empleó en este trabajo fue el *cualitativo*, ya que permitió estudiar la realidad del Teletrabajo en Manizales enfocado a la población vulnerable, desde su contexto natural, es decir, tal y como sucedía; intentando sacar sentido o interpretar los fenómenos laborales de esta población en las empresas y entidades (estatales y privadas) manizaleñas. La investigación efectuada requirió del empleo y recolección de diversos materiales, tales como textos, entrevistas, encuestas, observaciones, jurisprudencia, reglamentación legal, que describirán las situaciones problemáticas y los significados en el entorno social y laboral de las personas en condiciones especiales.

Métodos

De acuerdo con el tipo de investigación y el problema planteado, el método científico indicado para desarrollar fue el deductivo, toda vez que a través de este método se logró inferir lo analizado en la ciudad de Manizales a partir de la ley 1221 de 2008 que establece el Teletrabajo como una nueva modalidad de vinculación laboral. Por medio de este método se buscó adquirir información a través de herramientas e instrumentos que permitieron establecer si de la ley general se daba aplicación debida a la población vulnerable de la ciudad de Manizales. Se escogió esta investigación por el método deductivo, ya que permitió plantear supuestos que buscaban reunir las características principales del fenómeno “teletrabajo en un sector de la sociedad manizaleña”.

Población y Muestra

La población de la cual se extrajo la información fueron: las medianas y grandes empresas de la ciudad de Manizales, así como las entidades que firmaron el pacto del teletrabajo y que a pesar de no ser de esta ciudad, tienen actividad comercial y por ende trabajadores en esta zona. La muestra encuestada presupuestada era del 30% de las medianas y grandes de la ciudad, pero se realizó el 94%, es decir 100 de las 106 empresas existentes en Manizales con dichas condiciones y el 100% de la empresas que firmaron el pacto del teletrabajo.

Fuente de Información Primaria y Secundaria

Primarias: Se consultaron libros de carácter internacional, se encuestaron empresas de primera mano que aportaron información y sustentaron las teorías previstas en la investigación.

Secundarias: artículos, documentos oficiales y tesis

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Para la primera se realizó el trabajo de Campo, se diseñaron y aplicaron encuestas (con preguntas cerradas) a distintas empresas, posteriormente para complementar la información recolectada, en la segunda etapa se recolectó información histórica y estadística, para finalmente, pasar a una fase analítica para transformar los datos recolectados y obtener resultados con la fin de desarrollar este informe crítico-interpretativo alcanzado con los hallazgos y conclusiones.

Depuración y Sistematización de la Información

La depuración de la información se hizo de la siguiente manera:

- Mapas sociales, posibilitó la agrupación de la información recolectada en características, espaciales, sociales y temporales, lo que dio un panorama del trabajo de campo, como un conjunto de datos en busca de un solo resultado.
- Muestreo Teórico, esta estrategia permitió recolectar de forma netamente secuencial y vinculada los datos obtenidos sobre teorías fundadas persiguiendo información concreta que permitió comparar diversas hipótesis a lo largo del estudio, segregando la investigación a la información idónea del teletrabajo en la población vulnerable en Manizales.

- Síntesis y unificación, en este proceso lo que se hizo fue un compendio de toda la información, tanto del trabajo teórico, como el trabajo de campo para lograr categorizar la información y documentar de forma ordenada y lógica de la investigación para cumplir los objetivos propuestos a lo largo del proceso de anteproyecto y desarrollo del mismo.

8. Resultados Alcanzados

Con el fin de determinar la eficacia de la aplicación de la Ley 1221 de 2008 en la región y específicamente, si con ella se generaron nuevas oportunidades laborales para la población vulnerable de Manizales se diseñó una encuesta que permite evidenciar el conocimiento que tenían las empresas privadas y entidades públicas sobre esta nueva modalidad de contratación laboral, los beneficios tributarios otorgados por la ley, la cantidad de las personas catalogadas como población vulnerable que tienen acceso a una oportunidad laboral y la intención de las empresas manizaleñas de entrar en esta nueva modalidad de trabajo.

La encuesta fue aplicada a ciento seis (106) empresas privadas (medianas y grandes) y a las entidades públicas firmantes del pacto del Teletrabajo, como la Alcaldía Municipal de Manizales y la Gobernación de Caldas, es decir que corresponden al 94% del total de las medianas y grandes empresas en la ciudad de Manizales y al 100% de las entidades públicas.

De las ciento dos empresas encuestadas, el 70% dieron respuesta y aceptaron la aplicación de la misma, con las cuales se comprobaron las hipótesis planteadas y los resultados esperados, que fueron pronosticados desde la génesis del presente trabajo investigativo, como se demuestra con las encuestas tabuladas.

Resultados de la encuesta aplicada

Es importante tener claro que fueron encuestadas 102 empresas (2 oficiales y 100 del sector privado) de las 100 medianas y grandes empresas encuestadas, respondieron 70 y del sector oficial, las dos encuestadas dieron respuesta. El resultado de la consolidación de las encuestas fue el siguiente:

➤ Pregunta N° 1 - ¿Sabe usted qué es el Teletrabajo?

Aplicación de la Encuesta	SI	NO	N/R	Total
Respuesta de las Empresas	61	9	2	72
Porcentaje	85%	13%	3%	100%

El 85% de las empresas que aceptaron la aplicación de la encuesta tienen conocimiento sobre el concepto del Teletrabajo, es decir, que no es un tema desconocido a nivel empresarial.

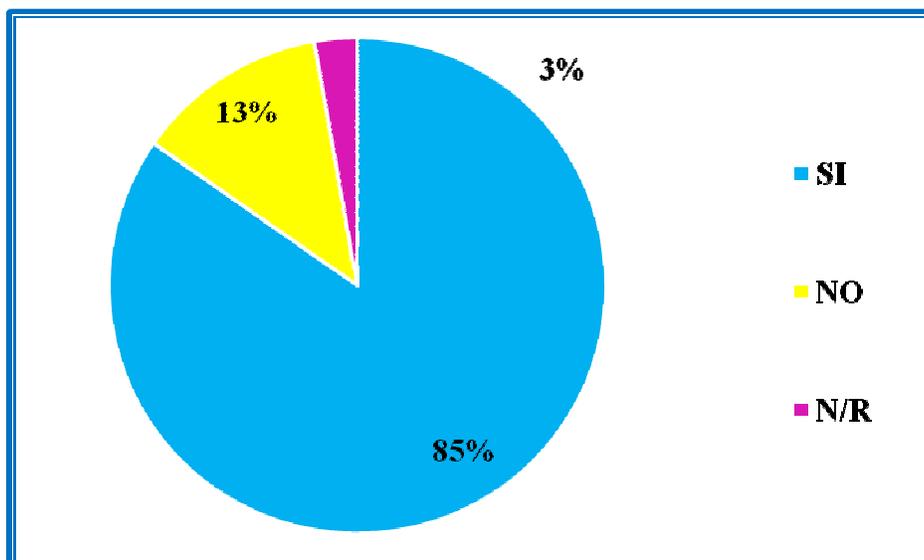


Gráfico N° 1. Pregunta número de la encuesta

➤ **Pregunta N° 2 - ¿Actualmente su empresa tiene teletrabajadores?**

Aplicación de la Encuesta	SI	NO	N/R	Total
Respuesta de las Empresas	7	63	2	72
Porcentaje	10%	88%	3%	100%

Se observa que en la ciudad de Manizales solo un 10% de las empresas, es decir, siete (7) empresas de las 72 que aceptaron la encuesta, manejan dentro de la contratación de sus empleados, la modalidad de teletrabajo. Siendo un porcentaje mínimo si se tiene en cuenta que las encuestadas son medianas y grandes empresas.

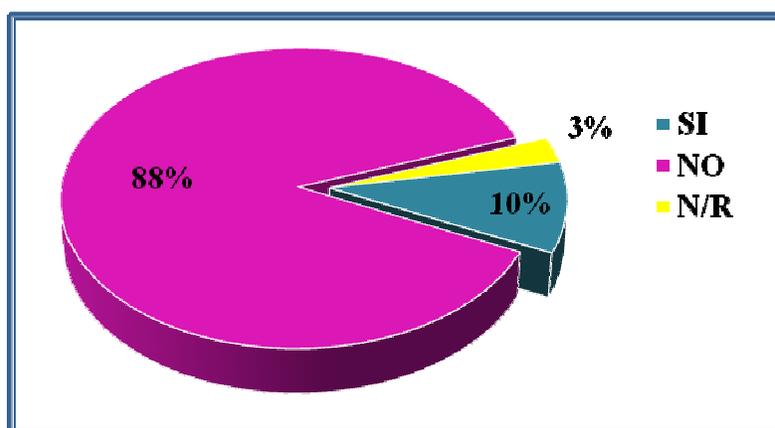


Gráfico N° 2. Pregunta número dos de la encuesta

➤ **Pregunta Complementaria: En caso afirmativo, ¿por favor indicar la cantidad de teletrabajadores tiene?**

Aplicación de la Encuesta	De 1 a 5	De 6 a 10	Más de 10	Total
Respuesta de las Empresas	4	0	3	7
Porcentaje	57%	0%	43%	100%

De las empresas encuestadas solo siete (7) tienen teletrabajadores vinculados, es decir que el 57% (4 empresas) tienen de 1 a 5 empleados y, el 43% (3 empresas) restante tienen más de 10 empleados bajo esa modalidad de contratación

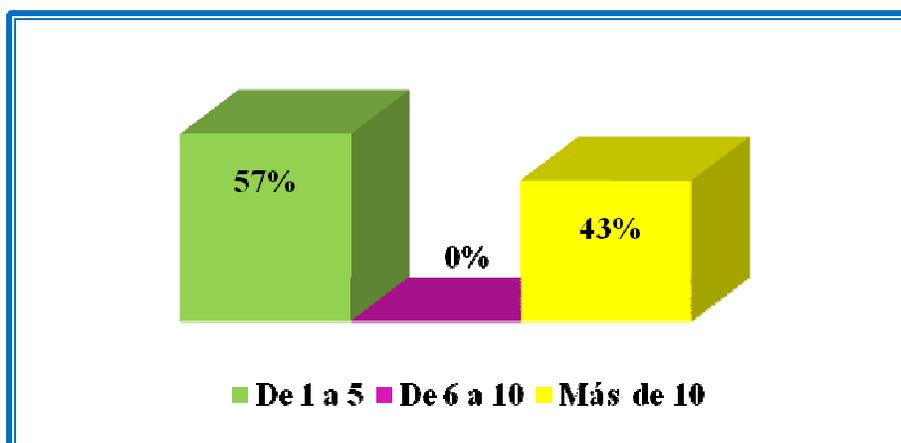


Gráfico N° 3. Pregunta complementaria dos de la encuesta

- **Pregunta N° 3 - ¿Actualmente la empresa tiene empleados en condiciones de vulnerabilidad?**

Aplicación de la Encuesta	SI	NO	N/R	Total
Respuesta de las Empresas	26	42	4	72
Porcentaje	36%	58%	6%	100%

Se comprobó que solo 26 de las empresas que corresponde al 36% de las encuestadas, tienen dentro de sus empleados a personas catalogadas dentro de la población vulnerable y el restante 58% es decir, que 42 compañías no tienen empleados en condiciones de vulnerabilidad y finalmente, solo un 6% (4 entidades) no respondió.

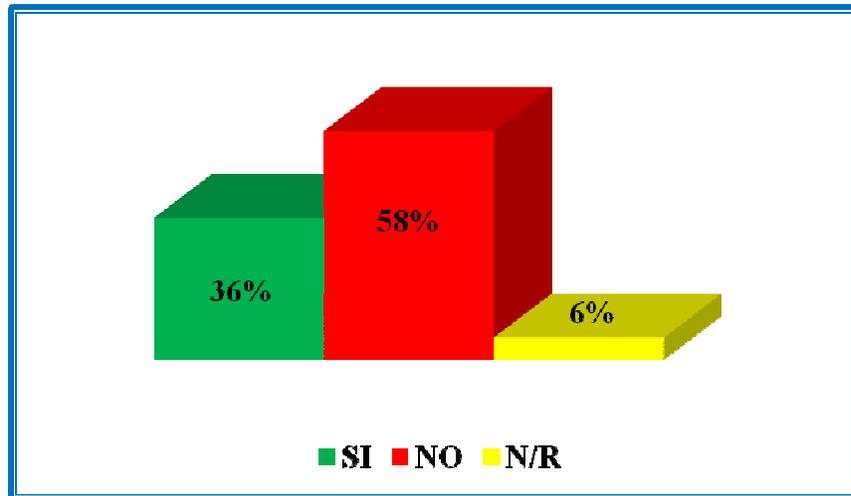


Gráfico N° 4. Pregunta número tres de la encuesta

- **Pregunta Complementaria. En caso afirmativo, indique el grupo y número de personas que hacen parte de la población vulnerable.**

Aplicación de la Encuesta	Madres cabeza hogar	Desplazamiento forzado	Población en reclusión	Personas amenazadas	Aislados geográficamente	N/R	Total
Respuesta de las Empresas	24	1	0	0	0	1	26
Porcentaje	92%	4%	0%	0%	0%	4%	100%
Cantidad de Personas	229	1	0	0	0	0	230

Se evidenció con esta pregunta complementaria, que las personas catalogadas como población vulnerable tienen muy pocas posibilidades de ser contratadas en Manizales, pues si analizamos la cantidad de personas en edad activa para trabajar, empleadas en la ciudad (232.050), sobre la cantidad de personas en estado de vulnerabilidad que están contratadas en las empresas encuestadas, obtenemos como resultado, que solamente el 0,10%, de la población vulnerable tiene oportunidad de ser contratada.

Igualmente se advirió, que las madres cabeza de hogar son las tienen mejor opción de ser contratadas, ya que el 92% corresponde a ese grupo catalogado como vulnerable.

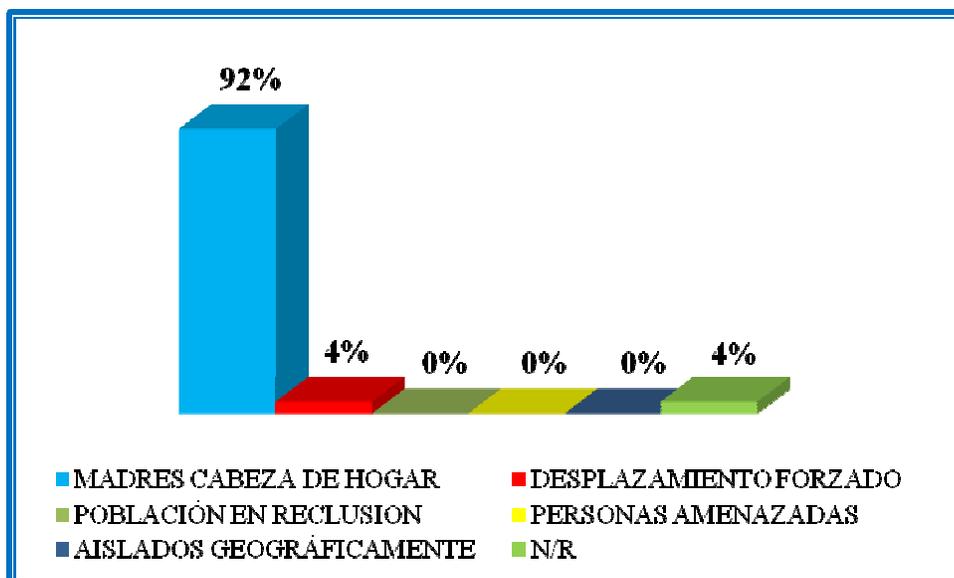


Gráfico N° 5. Pregunta complementaria 3 de la encuesta

➤ **Pregunta N° 4 - En caso de NO tener empleados que hagan parte de la población vulnerable, ¿Indique cuál es la causa?**

Aplicación de la Encuesta	No tienen el nivel de estudios necesarios para desempeñar un cargo en el empresa/entidad	No está interesada la empresa o entidad, por temas de capacitación y tiempo	No ha sido posible conseguir personas con estas características	No tiene las instalaciones o el presupuesto para adecuar los puestos de trabajo	N/R	Total
Cantidad de Empresas	10	4	4	17	11	46
Porcentaje	21%	9%	9%	37%	24%	100%

De las empresas encuestadas, se determinó que el 37% de ellas, no tienen el presupuesto o las instalaciones necesarias para implementar esta nueva modalidad de contratación laboral; el

22% señaló que las personas en condiciones de vulnerabilidad no tienen el nivel de estudios necesarios para desempeñar un cargo en la empresa o entidad, el 9% indicó que no ha conseguido o llegado a tener en sus empresas, personas en dichas condiciones para contratarlas; otro 9% de las empresas manifestó abiertamente no estar interesada en contratar ciudadanos con ese tipo de situaciones y finalmente, el 24% no dio respuesta a este ítem.

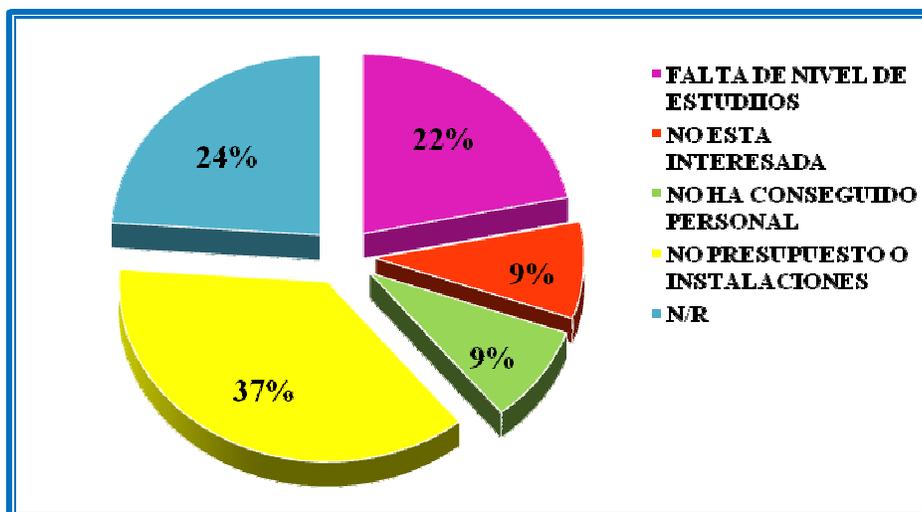


Gráfico N° 6. Pregunta N° 4 de la encuesta

- **Pregunta N° 5. ¿Conoce los estímulos tributarios establecidos en el Art 10 de las ley 1429 del 2010, a los que tiene derecho la empresa por emplear a personas catalogadas dentro de la población vulnerable?**

Aplicación de la Encuesta	SI	NO	N/R	Total
Cantidad de Empresas	26	41	5	72
Porcentaje	36%	57%	7%	100%

Esta respuesta es conteste con la dada en la pregunta anterior, pues muchas empresas indicaron no estar interesadas en contratar personas catalogadas como población vulnerable, ya que solamente el 36% de los encuestados (26 empresas) afirmaron conocer los estímulos

tributarios establecidos en el Art 10 de las ley 1429 del 2010, mientras que un 57% (41 empresas) desconoce los beneficios que la ley les otorga y un 7% no respondió.

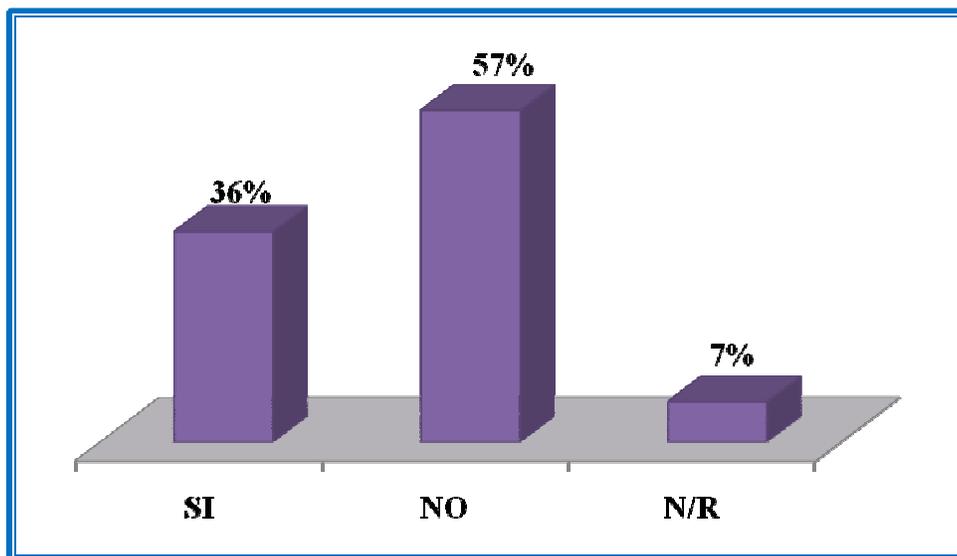


Gráfico N° 7. Pregunta N° 5 de la encuesta

- **Pregunta N° 6. ¿Estaría su empresa interesada en implementar el Teletrabajo para la inclusión de la población vulnerable, basado en la Ley 1221 de 2008 y Ley 1429 de 2010?**

Aplicación de la Encuesta	SI	NO	N/R	TOTAL
Cantidad de Empresas	19	40	13	72
Porcentaje	26%	56%	18%	100%

El 56% de las empresas encuestadas (40 sociedades) no están interesadas en implementar el teletrabajo como una nueva modalidad de contratación laboral, ni aun teniendo conocimiento

de los incentivos a los que pueden hacerse acreedores, por la generación de empleos para personas de grupos vulnerables; el 26% (19 empresas) si están interesadas en acogerse a los beneficios y un 18% (13 empresas) no respondieron la pregunta.

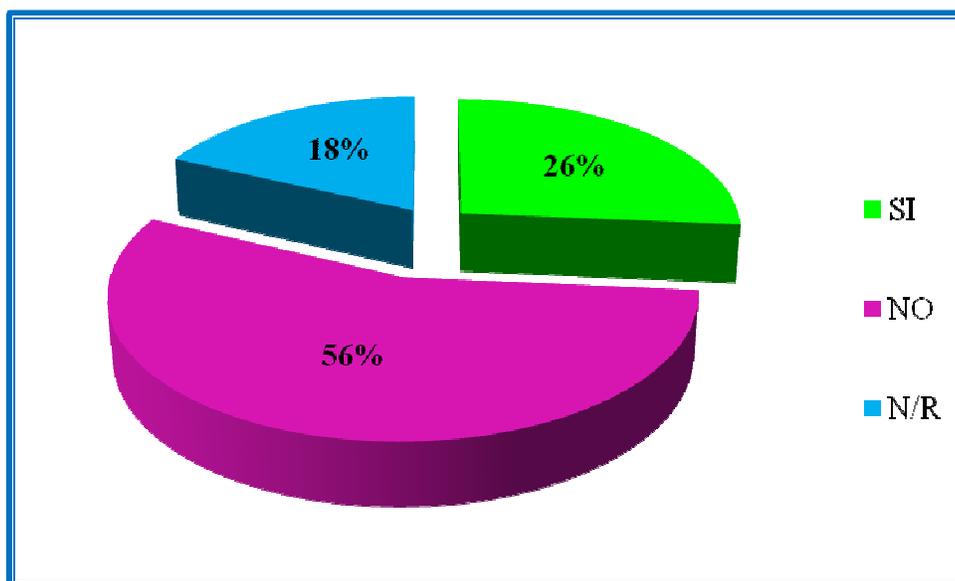


Gráfico N° 7. Pregunta N° 6 de la encuesta

- **Pregunta N° 7. ¿Qué acciones ha realizado o tiene proyectado hacer su empresa o entidad para emplear teletrabajadores que estén catalogados como población vulnerable?**

Aplicación de la Encuesta	Desarrollar o ampliar la infraestructura tecnológica	Estudio de viabilidad para cambiar la modalidad de vinculación laboral de algunos empleados o tener nuevo personal	Alianzas estratégicas con empresas especializadas para capacitar y emplear a las personas con condiciones especiales	No ha realizado acciones	Otra	TOTAL
Cantidad de Empresas	2	9	1	59	1	72
Porcentaje	3%	13%	1%	82%	1%	100%

Sobre esta pregunta, el 82% de las encuestadas (59 empresas), es decir, que la mayoría omitió dar respuesta a esta pregunta; del total, solamente el 13% indicó que están realizando un estudio para cambiar la modalidad de contratación y finalmente el 3% (2 empresas) manifestaron que están desarrollando el tema y ampliando la infraestructura tecnológica necesaria para la implementación del teletrabajo.

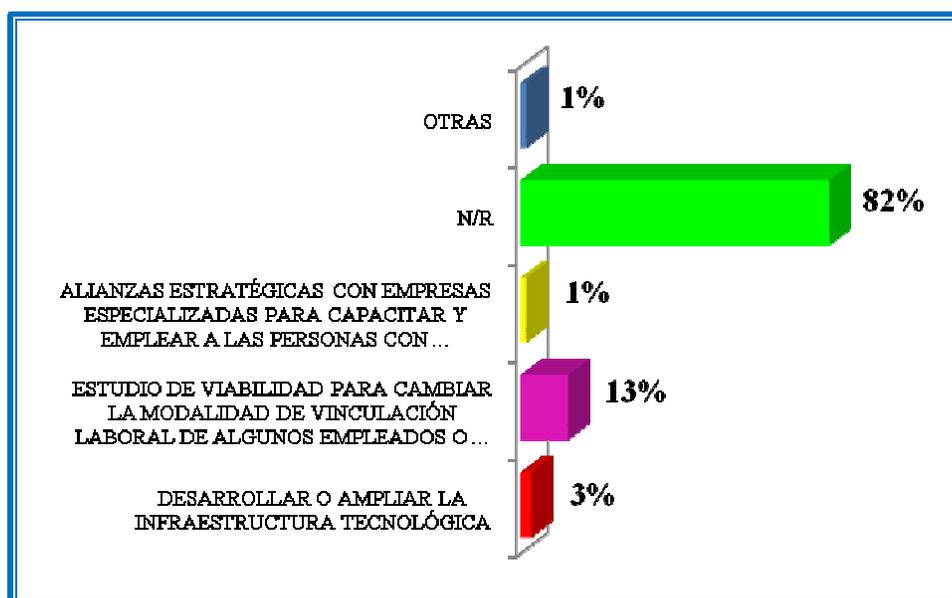


Gráfico N° 7. Pregunta N° 6 de la encuesta

9. Conclusiones, recomendaciones y observaciones

1. Con los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas, se deduce que las empresas de la ciudad de Manizales, no tiene vinculados dentro de sus empleados una cifra significativa de teletrabajadores, ya que no les interesa vincular bajo esa modalidad, por no ser necesario dentro de una ciudad pequeña como Manizales.

2. Pese a tener conocimiento de los beneficios otorgados en la ley 1429 del 2010, por la vinculación de personas catalogadas como vulnerables, muchas medianas y grandes empresas manifestaron no interesarle comprender a fondo las ventajas y el impacto de esta modalidad de contratación para la ciudad y el país.
3. En la investigación de campo realizada se pudo concluir que las 2 entidades públicas que firmaron el pacto del teletrabajo Alcaldía de Manizales y Gobernación de Caldas tienen dentro de sus planes administrativos transformar los contratos convencionales de sus empleados a la modalidad de teletrabajadores, sin embargo la población vulnerable no está priorizada para su inclusión o contratación en este proceso; solamente la Alcaldía de Manizales vislumbra un interés por emplear personas discapacitadas pero no como teletrabajadores, sino como empleados con contratos tradicionales, en oficina diseñada especialmente para ellos.
4. Las empresas privadas no denotaron interés o necesidad de emplear teletrabajadores y aun menos personas pertenecientes a la población vulnerable, esto dado principalmente a la inversión de los recursos que se deben destinar para su implementación y a la falta oferta laboral calificada bajo estas condiciones especiales, ya que solo las madres cabeza de hogar son un foco de empleo y las que prefieren sobre la demás población.
5. Manizales es conocida como una ciudad universitaria, sin embargo la oferta laboral no es proporcional con la demanda de profesionales, esto sumado a que por su característica geográfica, se denota como ciudad pequeña con grandes facilidades de movilización y que actualmente está catalogada como la mejor ciudad para vivir, conllevan a establecer que el teletrabajo no tiene cabida en Manizales, ya que no se requiere de los beneficios

que ofrece el teletrabajo y que la Ley 1121 de 2008, no sería eficaz para esta ciudad, sino que está diseñada para grandes ciudades como Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla, pioneras en el teletrabajo, con dificultades de movilidad para los trabajadores; sin embargo, Manizales fue recientemente clasificada como ciudad tecnológica, toda vez que tiene varios puntos de acceso gratuito a internet en la ciudad, lo que facilitaría la implementación del teletrabajo para la población vulnerable que hay en esta ciudad.

6. Finalmente, se puede concluir que la Ley 1221 de 2008, para la inclusión laboral de la población vulnerable de Manizales bajo la modalidad de contratación de teletrabajo, no es eficaz por cuanto los beneficios de una ciudad pequeña, no permiten que la tecnología y los incentivos tributarios se impongan ante las comodidades y facilidades que tienen los trabajadores de una ciudad como Manizales; además que dentro de la población catalogada como vulnerable, básicamente son beneficiarias de inclusión laboral las madres cabeza de hogar, por cuanto las demás categorías son descartadas casi de plano por las medianas y grandes empresas de la ciudad.

10. Bibliografía

Constitución Política de Colombia (2015). Alcaldía de Bogotá [en línea]. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=4125>[2015, 1º Agosto].

Ley 1221 (2008, 16 Julio).Alcaldía de Bogotá [en línea]. Colombia: Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=31431>[2015, 1º Agosto].

Decreto 884 de Abril 30 de 2012 (2015). Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=47216>. [2015, 1º Agosto].

Más empresas le apuestan al teletrabajo en Colombia (2015). Disponible en: <http://www.elpais.com.co/elpais/economia/noticias/empresas-le-apuestan-teletrabajo-colombia>

Empresas paisas apuestan por masificar el teletrabajo (2014). Disponible en: http://www.elcolombiano.com/empresas_paisas_apuestan_por_masificar_el_teletrabajo-CXEC_291740[2015, 15 Agosto].

El Teletrabajo para la población vulnerable (2015). Disponible en: <http://www.colombiadigital.net/teletrabajo/item/3900-el-teletrabajo-para-la-poblaci%C3%B3n-vulnerable.html>[2015, 5 Agosto].

Teletrabajo para grandes organizaciones (2015). Disponible en: <http://feriateletrabajo.com/index.cfm?doc=grandes->

[corporaciones&StrIdioma=es&IntIdioma=1&IDPagina=9550&IDSeccion=1456](#)[2015, 15 Agosto].

Marco Jurídico. Página oficial Teletrabajo.gov.co (2015). Disponible en: <http://www.teletrabajo.gov.co/portal/Legislacion/8098:Marco-Juridico>[2015, 12 Agosto].

11. Anexos

Archivo Excel con tabulación de las encuestas y listado de las empresas encuestadas en CD.